

Ziegler, Petra

Research Report

Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter
am österreichischen Arbeitsmarkt: Aktuelle Situation und
Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im
Erwerbsprozess

AMS info, No. 311/312

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ziegler, Petra (2015) : Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt: Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess, AMS info, No. 311/312, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/111017>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt

Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib
von Personen 50+ im Erwerbsprozess

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag soll eine kurze Übersicht zur aktuellen Situation und Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Personen in Österreich präsentiert werden.

Zunächst wird auf die Beschäftigungssituation von Personen 50+ eingegangen sowie deren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit dargestellt. Anschließend werden wichtige Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben aufgezeigt, Gründe für den Pensionsantritt aus Sicht älterer Menschen sowie Informationen zur Pension in Österreich angeführt. Abschließend wird kurz auf bereits bestehende (Pilot-) Projekte in Österreich zum Thema »Alter(n)sgerechtes Arbeiten« hingewiesen und ein Resümee zur derzeitigen Situation gezogen.¹

2 Europa 2020-Strategie: Intensivierung der Erwerbsbeteiligung Älterer

Im Rahmen der »Europa-2020-Strategie« für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum² wurde die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern als ein zentrales Ziel festgeschrieben; wobei dies auch durch eine stärkere Arbeitsmarktpartizipation von älteren Personen erreicht werden soll.

Generell befindet sich Österreich auf einem guten Weg dieses Ziel³ im Bereich »Beschäftigung« zu erreichen: 77 bis 78 Prozent Beschäftigungsquote für die 20- bis 64-Jährigen wurde als nationales Ziel für 2020 definiert. 2013 sind laut Eurostat 75,5 Prozent aller 20- bis 64-Jährigen in Beschäftigung, wobei bei den Männern eine Erwerbstätigenquote von 80,3 Prozent

und bei Frauen von 70,8 Prozent erreicht wurde.⁴ Die Erwerbstätigenquote der Männer liegt in allen Altersgruppen über jener der Frauen.

3 Beschäftigungssituation älterer Personen in Österreich

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, also der Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen dieser Altersgruppe, lag im Jahr 2013 in Österreich bei 72,3 Prozent (2012: 72,5 Prozent). Die Erwerbstätigenquote der Männer (77,1 Prozent) blieb unter dem Vorjahresniveau (2012: 77,8 Prozent), jene der Frauen (67,6 Prozent) stieg um 0,3 Prozentpunkte.⁵

Die Erwerbstätigenquote älterer Personen (55 bis 64 Jahre) betrug 2013 44,9 Prozent⁶ – Männer weisen eine Quote von 54,3 Prozent auf, Frauen hingegen nur 36,0 Prozent. Die Erwerbstätigenquote älterer Männer stieg im Vergleich zu 2012 um 1,7 Prozent (Vergleich zu 2005: +13,0 Prozent), jene älterer Frauen um 1,8 Prozent (Vergleich zu 2005: +13,1 Prozent). Ab dem 65. Lebensjahr arbeiteten 2013 7,5 Prozent der Männer und 3,4 Prozent der Frauen. Auch diese Anteile sind deutlich höher als noch vor zehn oder mehr Jahren.⁷ Die Erwerbstätigenquote steigt somit zwar bei Älteren, bei gleichbleibendem Tempo wird es jedoch nicht möglich sein, die vereinbarten Ziele der Regierungsparteien bis zum Ende der Legislaturperiode einzuhalten – angestrebt wird ein Steigen des Pensionsantrittsalters von 58,5 Jahren (2013) auf 61,1 Jahre (2018).

Rund 28 Prozent aller Personen sind jedoch im Krankenstand oder arbeitslos, bevor sie in Pension gehen; wobei Männer mit 32,5 Prozent deutlich stärker davon betroffen sind als Frauen

1 Hinweis: Unter www.ams-forschungsnetzwerk.at finden sich im Menüpunkt »E-Library« zahlreiche einschlägige Volltext-Publikationen zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt in Österreich bzw. in Europa«. So z. B. seitens des AMS Österreich zuletzt Grieger 2015 sowie Haydn / Natter / Tauber 2014.

2 Siehe Europäische Kommission: Europa 2020, online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

3 Siehe Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/main-tables>

4 Allerdings muss dabei beachtet werden, dass Frauen zu 45,5 Prozent, Männer zu zehn Prozent in Teilzeit arbeiten (siehe Statistik Austria 2014, Seite 33), was die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Vollzeitäquivalenten deutlich sinken lässt. So beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen, die Teilzeit arbeiten, im 1. Quartal 2014 20,8 Stunden (siehe Statistik Austria 2014, Seite 43).

5 Siehe Statistik Austria 2014, Seite 33.

6 2005 betrug die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen vergleichsweise noch 31,8 Prozent.

7 Siehe Statistik Austria 2014, Seite 34.

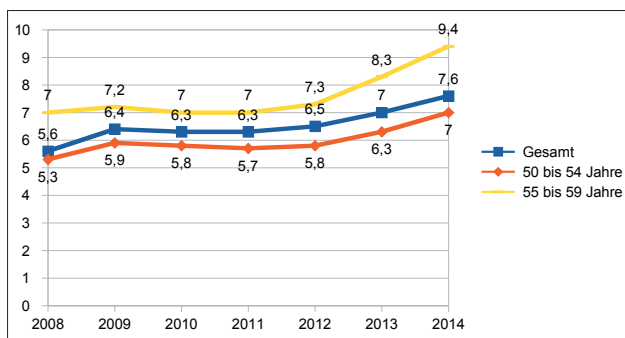
(23,8 Prozent).⁸ Diese häufige Inanspruchnahme von Früh- bzw. Invaliditätspension stellt eine Herausforderung dar, welche die Europäische Kommission in den länderspezifischen Empfehlungen als zentrale Aufgabe für Österreich bei der Umsetzung der Europa-2020-Ziele darstellt.⁹

2012 kam es zu einer Änderung bei der Invaliditätspension, die festlegt, dass ab 2014 für alle Personen, die zum Stichtag 1.1.2014 jünger als 50 Jahre sind, die befristete Invaliditätspension abgeschafft wird.¹⁰

Bei den Arbeitslosenquoten zeigt sich, dass diese besonders bei Personen kurz vor der Pension stark steigen. Liegt die Arbeitslosigkeit bei Frauen zwischen 50 und 54 Jahren noch unter der Quote für alle Frauen (16 bis 64 Jahre), steigt sie bei jenen zwischen 55 und 59 Jahren deutlich an.

Die Arbeitslosigkeit von Frauen zwischen 60 und 64 Jahren ist erwartungsgemäß sehr gering, da die meisten Frauen hier bereits in Pension sind; die Quote liegt in den Jahren 2008 bis 2014 zwischen 2,8 und 3,6 Prozent (Abfragen der AMS-Arbeitsmarktdaten).

Grafik 1: Arbeitslosenquote für Frauen (2008–2014)

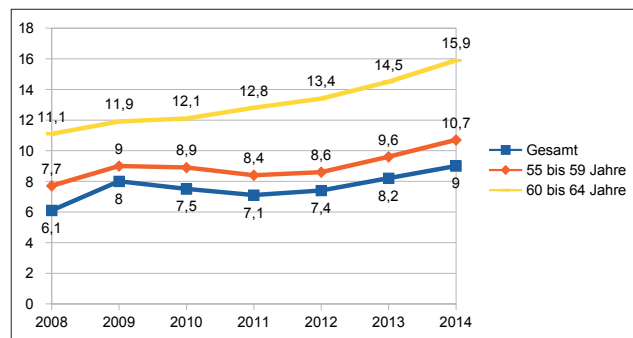


Quelle: AMS-Arbeitsmarktdaten (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb>); eigene Abfrage

Vor allem im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit empfehlen OECD und Europäische Kommission schon seit Jahren das Frauenpensionsantrittsalter rascher an jenes der Männer heranzuführen, was allerdings von der österreichischen Regierung bisher immer abgelehnt wurde.¹¹ Die 1992 fixierte, immer noch geltende Regelung sieht eine Angleichung des Frauenpensionsalters ab 2024 (jeweils sechs Monate Anhebung pro Jahr) vor, die 2033 abgeschlossen sein soll.

Bei den Männern zeigt sich hingegen vor allem in den Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und noch stärker bei den 60- bis 64-Jährigen (siehe Grafik 2), dass viele Personen nicht bis zur Pension im Erwerbsprozess verbleiben.

Grafik 2: Arbeitslosenquote für Männer (2008–2014)



Quelle: AMS-Arbeitsmarktdaten (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb>); eigene Abfrage

Des Weiteren erhöht sich die Verweildauer in Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter: Sind Personen zwischen 25 und 29 Jahren durchschnittlich 94 Tage arbeitslos, sind es bei 55- bis 59-Jährigen bereits 138 Tage und bei Über-60-Jährigen im Durchschnitt sogar 173 Tage (Jahresdurchschnittswerte 2014¹²).

Um die Entwicklung bei den Pensionen besser im Blick behalten zu können, soll demnächst ein Pensionsmonitoring eingeführt werden, das alle sechs Monate Informationen zum faktischen Pensionsantrittsalter und Pensionssystem, aber auch zur Arbeitsmarktsituation Älterer bereitstellt. Des Weiteren hat die österreichische Bundesregierung 2014 ein »Arbeitsmarktpaket 50+« verabschiedet,¹³ das zusätzliche Fördermittel für ältere ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stellt. Bei der Verabschiedung des so genannten »Bonus-Malus-Systems« besteht derzeit noch keine Einigkeit: ArbeitnehmervertreterInnen präferieren ein Modell, das bei Nicht-Einhaltung der Vorgaben Sanktionen setzen kann,¹⁴ wohingegen WirtschaftsvertreterInnen Quoten und Strafen ablehnen und ein Anreizsystem¹⁵ bevorzugen.

4 Wichtige Voraussetzungen für längere Beschäftigung (Push- und Pull-Faktoren)

Die folgenden Punkte können als wichtige Einflussfaktoren für einen längeren (oder gegebenenfalls kürzeren) Verbleib im Erwerbsleben genannt werden:

- die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, und hier besonders die Erwerbsbeteiligungsrate;
- gesetzliche Anreize bzw. Hindernisse für Wege in die Frühpension;
- allgemeine Rahmenbedingungen, wie attraktive Jobangebote für Ältere und Maßnahmen zur Erhaltung bzw. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) von Älteren.

⁸ Siehe BMASK 2012, Seite 332.

⁹ Siehe Europäische Kommission: Europa 2020 in Österreich; online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/osterreich/country-specific-recommendations/index_en.htm

¹⁰ Personen, die vorübergehend invalid sind – d.h. ihre berufliche Tätigkeit nicht ausüben können – erhalten Kranken- und Rehabilitationsgeld und sollen nach einer umfassenden medizinischen Behandlung wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt (2013): Nationales Reformprogramm; online unter: www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=51122

¹¹ Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt 2013, Seite 7.

¹² Siehe AMS-Arbeitsmarktdaten online: Abfrage Verweildauer Arbeitsloser nach Alter; online unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb>

¹³ Siehe z.B. BMASK; online unter: www.bmask.gv.at/site/Startseite/News/Hundstorfer_praesentiert_umfassendes_Arbeitsmarktpaket_fuer_aeltere_ArbeitnehmerInnen

¹⁴ So müssten z.B. Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen eine Quote an Personen 50+ erfüllen oder eine Strafzahlung in Höhe von ca. 350 Euro pro Monat bezahlen (siehe Der Standard: Ältere stecken in Arbeitslosigkeit fest, 1.8.2014); online unter: <http://derstandard.at/2000003850526/Arbeitslosigkeit-im-Juli-wieder-gestiegen>

¹⁵ Demnach müssten Unternehmen weniger Lohnnebenkosten abführen, wenn sie über-50-jährige Personen einstellen.

Generell kann zwischen Push- und Pull-Faktoren unterschieden werden, die entweder zu einem verfrühten Ausstieg aus dem Erwerbsprozess beitragen (»Push«) oder zu einer längeren Beschäftigungsfähigkeit beitragen (»Pull«).¹⁶

Zu den häufigsten Push-Faktoren zählen z.B. Arbeitslosigkeit, belastende Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktprobleme aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder fehlender Qualifikation. Aber auch bestehende Wege in die Pension, wie z.B. Möglichkeiten der Früh- oder Invaliditätspension sowie die bisher in Österreich bestehende Möglichkeit, Altersteilzeit »geblockt« in Anspruch zu nehmen, also einen Teil dieser Erwerbsphase in Vollzeit zu arbeiten, um dann früher in Pension gehen zu können, zählen zu den Push-Faktoren. Des Weiteren wird die Möglichkeit für Personen, die lange Zeit in Beschäftigung waren, länger Arbeitslosengeld zu beziehen, von manchen ExpertInnen kritisiert, da dies einen Anreiz darstellen kann, eine neue Beschäftigung nicht rasch aufzunehmen. Dem ist wiederum entgegenzuhalten, dass es für ältere Personen (sehr) schwierig ist, eine neue Stelle zu finden, wenn keine hinreichenden Jobangebote vorhanden sind. Somit wird der Zeitpunkt in Pension zu gehen nicht von den Betroffenen selbst bestimmt, sondern in der Regel aufgrund einer ungünstigen Arbeitsmarktlage von außen »erzwungen«.¹⁷ Eine weitere Schwierigkeit für ältere ArbeitnehmerInnen ist, dass längere Phasen von Arbeitslosigkeit oft mit einer Abnahme von Fertigkeiten und Kompetenzen verbunden werden, da diese mit fehlender Weiterbildung sowie Anwendung und Weiterentwicklung von Kompetenzen einhergehen.

Pull-Faktoren werden häufig mit individuellen Motiven für einen vorzeitigen Pensionsantritt verbunden, z.B. familiäre Konstellationen, finanzielle Anreize oder Freizeitorientierung. Pull-Ansätze gehen beim Pensionsantritt von einer rationalen Wahl des Individuums aus, bei der zwischen dem Einkommen bei weiterer Erwerbstätigkeit und der realisierbaren Pensionshöhe bei einem späteren Zeitpunkt verglichen wird.¹⁸ Zur verbesserten Einschätzung des zukünftigen Einkommens bei längerem Verbleib in der Erwerbstätigkeit soll in Österreich seit 2014 das neue Pensionskonto beitragen, das für jedermann / jederfrau einfach und schnell berechnet, wie sich ein paar Jahre zusätzlicher Erwerbsarbeit positiv auf den Pensionsbezug auswirken.

Des Weiteren zeigt sich eine deutliche Korrelation zwischen Ausbildungsniveau und Erwerbsbeteiligung, sprich je höher die Qualifikation ist, desto höher liegt auch die Beschäftigung: So erreichten 2013 Personen mit Ausbildungslevel ISCED 5 oder 6 (Tertiäre Ausbildung) eine Erwerbsbeteiligung von 85,9 Prozent, Personen auf ISCED-Levels 0, 1 oder 2 (Vorprimarstufe, Primar- oder Sekundarstufe) hingegen nur 55,1 Prozent (Eurostat). Gleichzeitig ist eine Korrelation von Gesundheit und Ausbildungsniveau zu beobachten, wobei Personen mit höherer Ausbildung deutlich seltener von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen sind als Personen mit geringerer Ausbildung (siehe z.B. SHARE-Datensatz¹⁹), was wiederum zu einem längeren Verbleib im Erwerbsprozess beiträgt. Umgekehrt sind die Verbleibchancen in geringqualifizierten, manuellen Berufen mit steigendem Alter sehr niedrig, was mit

Arbeitsbedingungen (wie hohen körperlichen Belastungen), Unternehmenskultur und Arbeitsmarktchancen zusammenhängt.

5 Gründe für das Erwerbsende aus Sicht der Betroffenen

Werden ältere Personen hinsichtlich der Gründe für das Erwerbsende befragt, nennt eine deutliche Mehrheit (52,7 Prozent), dass die Voraussetzungen für den Pensionseintritt erfüllt waren. Für drei von zehn (29,3 Prozent) sind gesundheitliche Probleme der Hauptgrund die Erwerbsbeteiligung zu beenden, wobei diese Gründe vor allem bei den jüngeren Personen in der Zielgruppe und in der Gruppe der ArbeiterInnen, insbesondere aus den Bereichen Bau sowie Land- und Forstwirtschaft, dominieren. 6,0 Prozent sind aufgrund von finanziellen Regelungen, wie z.B. »Golden Handshakes« aus der Erwerbsleben geschieden, 5,4 Prozent haben gekündigt und 6,6 Prozent nannten sonstige Gründe, wie z.B. Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen oder (Enkel-)Kindern.²⁰ Interessant ist, dass der Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben bei gut einem Drittel (34,1 Prozent) gegeben war – die Hälfte dieser Personen konnte aufgrund von gesundheitlichen Problemen die Beschäftigung nicht weiter ausüben, fast ein Viertel (23,2 Prozent) hätte jedoch gerne länger gearbeitet, trat jedoch in die Pension über, da die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt waren.²¹ Somit gibt es doch ein nicht zu unterschätzendes Potenzial an Personen in Österreich, die auch über die gesetzliche Grenze zum Pensionseintritt hinweg weiter am Erwerbsleben beteiligt sein möchten und die mittels unterstützender Maßnahmen länger im Erwerbsprozess gehalten werden könnten. Diese Personen stellen eine Personalreserve dar, auf die bisher nicht zurückgegriffen wurde, und die z.B. mit finanziellen Anreizen, gesundheitsschonenden Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Arbeitszeitregelungen dabei unterstützt werden könnten, länger erwerbstätig zu sein.

Gründe, die hinsichtlich einer Verlängerung des Erwerbslebens positive Auswirkungen haben können, sind für Befragte ein besserer persönlicher Gesundheitszustand (55,3 Prozent), höheres Gehalt oder Einkommen (39 Prozent), Vorhandensein eines Arbeitsplatzes (38,8 Prozent), höhere Pension (38,6 Prozent), gesundheitsschonende Arbeitsbedingungen (29,3 Prozent), flexiblere Arbeitszeiten, wie z.B. Altersteilzeit, Telearbeit oder variierende Arbeitszeiten (16,9 Prozent) oder auch Informationen über die Folgen eines späteren Pensionsantritts (14,5 Prozent). 6,3 Prozent nennen Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung, was auch für die Zielgruppe der 50- bis 69-Jährigen auf eine weiterhin vorhandene Bereitschaft zum Lifelong Learning schließen lässt.²²

6 Pensionen – weiterhin große Unterschiede nach Geschlecht

Für jene Personen, die bereits in Pension sind, ist eine zentrale Frage, ob die Höhe der Pension das Halten des bisherigen Lebens-

16 Siehe z.B. de Preter et al. 2013, Seite 300ff.

17 Siehe z.B. Radl 2007, Seite 45ff.

18 Siehe Seyfried / Weller 2014, Seite 3.

19 Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE); online unter: www.share-project.org

20 Siehe Statistik Austria 2013, Seite 15.

21 Siehe ebenda, Seite 15f.

22 Siehe ebenda, Seite 63.

standards ermöglicht. Dabei zeigt sich, dass bei Pensionen weiterhin sehr große geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen.

Im Jänner 2014 wurden über 2,3 Millionen Pensionsleistungen ausbezahlt. 8,8 Prozent aller Pensionsbezüge fallen dabei auf Invaliditätspensionen, wobei es hier allerdings 2011 zu einer Änderung in der Berechnung gekommen ist.²³

Tabelle: Pensionsleistungen in Österreich, Jänner 2014

Pension	Anzahl	Gesamt
Alterspension	1.590.642	69,1 %
Invaliditätspension	202.982	8,8 %
Witwenpension	416.606	18,1 %
Witwerpension	43.394	1,9 %
Waisenpension	48.695	2,1 %
Gesamt	2.302.319	100,0 %

Quelle: BMASK Quartalsbericht 1/2014, online unter: www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/8/7/CH2325/CMS1383225519683/quartalsbericht_1_2014_.pdf

2013 lag das durchschnittliche »Pensionszugangsalter« (d.h. das Alter, in dem die Person in Pension geht) bei der Invaliditätspension bei Männern bei 53,5 Jahren (ASVG 53,1), bei Frauen bei 49,7 Jahren (ASVG 49,2). Im Vergleich dazu betrug es für Alterspensionisten 62,8 Jahre, für Alterspensionistinnen 59,2 Jahre (ASVG jeweils gleich).²⁴

Hinsichtlich der Pensionshöhe fallen fast 40 Prozent in den Bereich bis 800 Euro, bei den Frauen fallen 48,7 Prozent der Pensionsbezieherinnen in diese Bezugshöhe, bei den Männern hingegen nur 25,2 Prozent. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in Österreich Personen als armutsgefährdet bezeichnet werden, deren äquivalisiertes Netto-Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle von 60 Prozent des Medians liegt. Für 2012 lag der Median des äquivalisierten Netto-Haushaltseinkommens bei 21.807 Euro im Jahr. Die Armutsgefährdungsschwelle betrug 2012 somit 13.084 Euro für einen Ein-Personen-Haushalt, das sind 935 Euro pro Monat (14-mal).²⁵

Mit Ansteigen der Pensionen dreht sich das Geschlechterverhältnis klar um: Nur 20 Prozent der Frauen erhalten eine Leistung über 1.200 Euro, hingegen fast 60 Prozent der Männer. In den Bereich mit über 1.400 Euro fallen bei den Männern 50 Prozent, bei den Frauen nur noch rund 14 Prozent. Bei Pensionen über 2.200 Euro sind rund 20 Prozent der Männer anzutreffen, allerdings nur 3 Prozent der Frauen.²⁶ Somit zeigt sich eine sehr starke Ungleichheit bei den Pensionen nach Geschlecht, wobei zusätzlich zu befürchten ist, dass diese Unterschiede auch in Zukunft weiterbestehen werden, da (wie eingangs erwähnt) 45,5 Prozent aller Frauen in Teilzeit arbeiten – und dies durchschnittlich bei 20,8 Stunden in der Woche.

23 Invaliditätspensionen wurden bis 2010 auch nach dem Erreichen des Regelpensionsalters (65/60) weiterhin als Invaliditätspensionen gezählt; ab 2011 werden Invaliditätspensionen ab dem Erreichen des Regelpensionsalters (65/60) als Alterspensionen gezählt (siehe BMASK 2014, Seite 3).

24 Siehe BMASK 2014, Seite 12.

25 Siehe Statistik Austria 2012.

26 Siehe BMASK 2014, Seite 28ff.

7 Pilotprojekte

In österreichischen Betrieben werden bereits seit mehr als zehn Jahren Pilotprojekte zu alter(n)sgerichtetem Arbeiten umgesetzt.²⁷ Wobei kontinuierliche Weiterbildung und eine gesundheitsfördernde Umgebung Themen sind, die nicht nur ältere ArbeitnehmerInnen betreffen, sondern für alle Beschäftigte wichtig sind und von Anfang an, also am besten beginnend mit der beruflichen Ausbildung, mitbedacht werden sollten. Allerdings zeigt sich bei einem Querschnitt über unterschiedliche Projekte hinweg, dass diese vor allem in den Bereichen »Produktion und Industrie« umgesetzt werden – was auf den ersten Blick und den dort anzutreffenden hohen körperlichen Anforderungen durchaus Sinn macht. Bei näherem Betrachten der Bereiche mit geringer Anzahl an Pilotprojekten zeigt sich, dass diese vor allem im Dienstleistungsbereich fehlen, wo einerseits psychische Belastungen stark zunehmen und andererseits ein hoher Frauenanteil vorherrscht.

Interessanterweise fehlt auch im öffentlichen Dienst ein strukturierter Zugang zum Thema demographischer Wandel, wobei hier eine starke Alterung der Belegschaft zu beobachten ist, deren Auswirkungen derzeit noch nicht ausreichend untersucht werden.

Des Weiteren sind viele der im Bereich »Alter(n)sgerichtetes Arbeiten« gesetzten Aktionen oft auf größere Unternehmen beschränkt, wohingegen in kleinen und mittleren Unternehmen deutlich weniger Aktionen gesetzt werden. Gleichzeitig sind KMUs in Österreich sehr stark vertreten und Gesundheitsförderung sowie alternative Arbeitszeitmodelle sind hier noch wenig anzutreffen. In Großbetrieben ist es auch oft einfacher für z.B. körperlich eingeschränkte Personen eine neue Aufgabe zu finden, in KMUs ist dies oft nicht möglich. Hier könnte eventuell der Zusammenschluss von mehreren KMUs helfen, die gemeinsam Aktionen durchführen könnten. Somit sollten in Zukunft mehr Maßnahmen und Forschung im Bereich KMUs durchgeführt werden, um diesen wichtigen Aspekt der österreichischen Wirtschaft nicht zu vernachlässigen.

8 Conclusio

Aufgrund des demographischen Wandels (Abnahme von jüngeren und Zunahme von älteren Beschäftigten) wird es in Zukunft notwendig sein, Personen länger im Erwerbsleben zu halten, was für Betriebe bedeuten wird, dass sie sich intensiver mit Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten auseinandersetzen und die Arbeitsbedingungen derart gestalten werden müssen, dass die Mitarbeitenden nicht nur ihre Gesundheit erhalten, sondern diese auch fördern können. Dies ist ein Thema, das in Zukunft alle Erwerbstätigen – egal ob älter oder jünger – betreffen wird, da späterer Pensionsantritt zur Norm werden soll.

Vor allem für Frauen wird sich aufgrund der hohen Teilzeitquoten in Zukunft die Frage stellen, ob sie eine Pension erhalten werden, von der sie auch leben können. Auch aufgrund von ge-

27 Wobei hier aus Platzgründen nicht näher auf die unzähligen Initiativen eingegangen werden soll, sondern beispielhaft die Website www.arbeitundalter.at, die österreichische Plattform für interdisziplinäre Altersfragen (www.oepia.at) sowie die fit2work-Initiative (www.fit2work.at) der österreichischen Bundesregierung angeführt werden.

sellschaftlichen Entwicklungen und sinkender Stabilität von Partnerschaften sollte es hier ein klares Bekenntnis zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt geben, z.B. beim Zugang zu Vollzeitbeschäftigung; wobei auch ein deutlicher Ausbau an öffentlicher Kinderbetreuung, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar ist, notwendig sein wird. Eigenständige finanzielle Absicherung über bezahlte Erwerbstätigkeit sowie über der Armutsgrenze liegende Pensionen haben für die Erreichung eines ökonomisch unabhängigen Lebens hohe Bedeutung.

Mit dem Umstieg auf das neue Pensionskonto, für das 2014 Ersteinformationen an die Versicherten verschickt wurden, wird nun schon früher erkennbar, mit welcher Pensionshöhe zu rechnen sein wird. Ein Nebeneffekt davon könnte sein, dass Personen versuchen länger im Erwerbsprozess zu verbleiben, um eine höhere Pension zu erhalten. Allerdings ist ein solcher längerer Verbleib am Arbeitsmarkt nicht immer möglich, da aus gesundheitlichen Gründen oder auch aufgrund einer angespannten Arbeitsmarktsituation neue Beschäftigungsmöglichkeiten schwer zu finden sein können.

Interessant ist, dass ein Drittel von bereits in Pension befindlichen Personen bei einer Umfrage 2012 angaben²⁸ länger arbeiten zu wollen. Dabei waren zwar mehr als die Hälfte aufgrund von gesundheitlichen Problemen dazu nicht mehr in der Lage, dennoch sagte ein Viertel, dass sie aufgrund der gesetzlich erreichten Bestimmungen in Pension gegangen sind, ansonsten aber Interesse gehabt hätten weiterzuarbeiten. Hier besteht ein Potenzial am österreichischen Arbeitsmarkt, das in Zukunft nicht länger vernachlässigt werden kann, sondern umgekehrt tatkräftig beim Verbleib im Erwerbsprozess unterstützt werden sollte. Gleichzeitig wird, trotz zunehmender Hürden und steigender Abschlüsse, eine nicht geringe Anzahl an Erwerbstätigen weiterhin frühzeitig in Pension gehen. Berufsgruppen mit hohen physischen – und immer öfter auch psychischen – Belastungen werden vorzeitig aus dem Erwerbsprozess ausscheiden, was allerdings keinen freiwilligen Austritt dieser Personen bedeutet und dem mit verstärkten Wiedereingliederungs- oder schon früher ansetzenden Umschulungsmaßnahmen vorgebeugt werden sollte.

Zwar gibt es in Österreich schon seit einigen Jahren (Pilot-)Projekte zu den Themen »Arbeit und Alter«, »Gesundheit und Alter« sowie generell zu alter(n)sgerichtetem Arbeiten, generell liegt der Schwerpunkt der Aktionen derzeit im Bereich »Produktion und Industrie« – und damit typischen »Männerarbeitsplätzen«. Der Dienstleistungssektor, aber auch der Öffentliche Dienst sind hingegen bisher noch wenig in Maßnahmen eingebunden, die zur längeren Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen beitragen sollen. Hier gibt es sicherlich noch Bedarf an Maßnahmen und begleitender Forschung, um diese oftmals von Frauen dominierten Bereiche besser auf einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess vorzubereiten.

9 Literatur

BMASK (2012): Sozialbericht 2011–2012. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen. www.sozialministerium.at/site/Soziales/Allgemeine_Sozialpolitik/Sozialberichte/Sozialbericht_2011_2012

BMASK(2014):Quartalsbericht1/2014.www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/8/7/CH2325/CMS1383225519683/quartalsbericht_1_2014_-.pdf

Cedefop (2010): Working and Ageing. Empirical Theories and Empirical Perspectives. Luxembourg.

Cedefop (2012): Working and Ageing. The Benefits of Investing in an Ageing Workforce. Luxembourg.

de Preter, Hanne / van Looy, Dorien / Mortelmans, Dimitri (2013): Individual and Institutional Push and Pull Factors as Predictors of Retirement Timing in Europe. A Multilevel Analysis. In: Journal of Aging Studies 27 (2013), pp 299–307.

Der Standard (2014): Koalitionäre Pläne stecken im Patt fest. <http://derstandard.at/2000002611943/Koalition-aere-Plaene-stecken-im-Patt-fest>

Der Standard (2014): Bericht bestätigt: Höheres Pensionsalter geht auf Statistikeffekt zurück. <http://derstandard.at/2000002956940/Antrittsalter-bei-Alterspensionen-steigt-kaum>

Der Standard (2014): Ältere stecken in Arbeitslosigkeit fest. <http://derstandard.at/2000003850526/Arbeitslosigkeit-im-Juli-wieder-gestiegen>

Europäische Kommission: Europa 2020. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

Europäische Kommission: Europa 2020 in Österreich. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/osterreich/country-specific-recommendations/index_en.htm

Eurostat: Tabellenabfragen, www.ec.europa.eu/eurostat

Grieger, Nadine (2015): Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_0215.pdf

Haydn, Franziska / Natter, Ehrenfried / Tauber, Magdalena (2014): Altersspezifische Personalpolitik. Und der Beitrag des AMS. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf

Österreichisches Bundeskanzleramt (2013): Nationales Reformprogramm. Wien. www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=51122

OECD (2012): Thematic Follow-up – Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers. www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Austria-MOD.pdf

Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 36, Heft 1, Februar 2007, Seite 43–64.

Seyfried, Brigitte / Weller, Sabrina (2014): Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit? BIBB-Report 2014/1.

Statistik Austria (2012): Armut und soziale Eingliederung. Wien. www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/armut_und_soziale_eingliederung

Statistik Austria (2013): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012. Wien.

Statistik Austria (2014): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Wien. www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=166533&dDocName=077265

Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). www.share-project.org

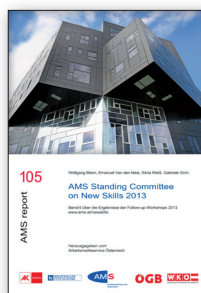
28 Siehe Statistik Austria 2013.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 104
Christina Enichlmair, Eva Heckl
Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen
Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland

ISBN 978-3-85495-471-9



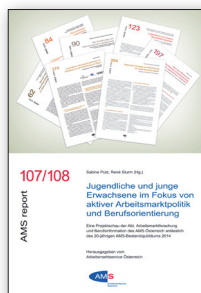
AMS report 105
Wolfgang Bliem, Emanuel Van den Nest, Silvia Weiß, Gabriele Grün
AMS Standing Committee on New Skills 2013
Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013
www.ams.at/newskills

ISBN 978-3-85495-581-2



AMS report 106
Regina Haberfellner, René Sturm
Zur Akademisierung der Berufswelt
Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie

ISBN 978-3-85495-582-0



AMS report 107/108
Sabine Putz, René Sturm (Hg.)
Jugendliche und junge Erwachsene im Fokus von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Berufsorientierung
Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich anlässlich des 20-jährigen AMS-Bestandsjubiläums 2014

ISBN 978-3-85495-583-9



AMS report 109
Veronika Litschel, Roland Löffler
Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich »AMP-Maßnahmen für Jugendliche«
Betrachtungen mit dem Schwerpunkt »Berufsausbildung«

ISBN 978-3-85495-585-5



AMS report 110
Karin Bachinger, Andrea Dorr, Eva Heckl
Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz
Good-Practice-Beispiele an der Schnittstelle »Schule – Beruf«

ISBN 978-3-85495-586-3

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Frau Mag. Dr. Petra Ziegler ist freiberufliche Sozialwissenschaftlerin. Sie arbeitet seit 2003 als Forscherin und Projektmanagerin in verschiedenen Bereichen der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Genderforschung und ist auf nationaler und europäischer Ebene in Forschungs- und Beratungsprojekten tätig.

WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
Leebgasse 46/1, 1100 Wien,
E-Mail: ziegler@wiab.at
Internet: www.wiab.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

März 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

