



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Verlängerte Lebensarbeitszeit?“

Eine Sekundäranalyse zum Einfluss
sozialer Faktoren auf den längeren Verbleib im
Erwerbsleben

Verfasserin

Brigitte Holczmann

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer.soc.oec.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Soziologie (sozial-/ wirtschaftsw.Stud.)

Betreuerin / Betreuer:

Ao. Univ. Prof. Dr. Franz Kolland

Eidesstattliche Erklärung:

Ich erkläre, dass die vorliegende Diplomarbeit von mir selbst verfasst wurde und ich keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet beziehungsweise mir auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

Ich versichere, dass ich diese Arbeit bisher weder im In- noch im Ausland (einer Beurteilerin/einem Beurteiler zur Begutachtung) in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Wien, März 2012

Brigitte Holczmann

Zur sprachlichen Gleichbehandlung:

Des Weiteren sei an dieser Stelle noch angemerkt, dass sich etwaige im Text befindliche personenbezogene Bezeichnungen, welche nur in männlicher Form angeführt sind, sich auf Frauen und Männer beziehen.

Für die wissenschaftliche Betreuung möchte ich mich besonders bei Herrn Professor Dr. Franz Kolland sowie bei Herrn Robert Strodl und Frau Mag.a Eva Rossbacher bedanken.

Meinem privaten und beruflichen Umfeld danke ich für die Rücksichtnahme vor allem in der Endphase des Studiums.

Ebenfalls bedanke ich mich herzlich bei meinen Studienkolleginnen Mag.a Eva Kühner und Mag.a Monika Kratzer sowie bei Herrn Mag. Gerhard Kohlmaier und bei meiner Tochter Daniela für die jeweilige Unterstützung und für die kritischen Fragen, die zum besseren Gelingen der Arbeit beigetragen haben.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	1
Veränderung des Pensionssystems	1
Vier einflussreiche Strömungen	3
1 UNTERSCHIEDLICHE INTERESSEN UND MAßNAHMEN	7
1.1 INTERESSEN UND MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG	7
1.1.1 <i>Pensionssicherung</i>	7
1.1.2 <i>Pensionsreformen</i>	8
1.1.3 <i>Weitere Maßnahmen der Bundesregierung</i>	12
1.1.3.1 Schulzeitennachkauf	12
1.1.3.2 „Hacklerregelung“	12
1.1.3.3 Geringere Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer	13
1.1.3.4 Drei-Säulen-Modell	15
RESÜMEE ZU PUNKT 1.1	17
1.2 INTERESSEN DER UNTERNEHMEN UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN	18
1.2.1 <i>Jugendzentriertheit dominiert</i>	18
1.2.1.1 Schließung der Einkommenskluft durch Verflachung der Gehaltskurve	19
RESÜMEE ZU PUNKT 1.2	20
1.3 INTERESSEN UND MAßNAHMEN DER ARBEITNEHMERINTERESSENVERTRETUNG	21
1.3.1 <i>Entwicklung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze</i>	22
1.3.1.1 Best Practice-Beispiel „Älter werden, Zukunft haben“	23
1.3.1.2 Exkurs: Arbeiten und Altern im Land Bremen	24
RESÜMEE ZU PUNKT 1.3	26
1.4 INTERESSEN UND INITIATIVEN DER ARBEITGEBERINTERESSENVERTRETUNG	26
1.4.1 <i>Forcierung des optimalen Einsatzes älterer Arbeitnehmer</i>	27
RESÜMEE ZU PUNKT 1.4	28
1.5 INTERESSEN UND INITIATIVEN DER ERWERBSTÄTIGEN	28
1.5.1 <i>Länger arbeiten – wollen und können</i>	28
1.5.1.1 Exkurs: Die entzauberte Arbeit (André Gorz)	30
RESÜMEE ZU PUNKT 1.5	32
1.6 INTERESSEN UND MAßNAHMEN DER SICH IM RUHESTAND BEFINDLICHEN PERSONEN	32
1.6.1 <i>Länger arbeiten – wollen und können</i>	33
1.6.1.1 Senioren für Erfolg	33
RESÜMEE ZU PUNKT 1.6	35

2	PHASE DES ÜBERGANGS IN DIE PENSION	37
2.1	GESETZLICHE MÖGLICHKEITEN ZU EINEM ÜBERGANG IN DIE PENSION	37
2.1.1	<i>Gleitpension</i>	37
2.1.2	<i>Altersteilzeit</i>	38
2.1.2.1	Entwicklung zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit	40
2.2	DIE ALTERSTEILZEIT AUS POLITISCHER SICHT	41
2.3	DIE ALTERSTEILZEIT AUS BETRIEBLICHER SICHT.....	42
2.4	ARBEITSZEITREDUKTION IN VORBEREITUNG AUF DEN RUHESTAND	42
2.5	DIE ALTERSTEILZEIT AUS DER SICHT VON BETROFFENEN ERWERBSTÄTIGEN	44
	ÄLTER WERDEN TRIFFT JEDEN	48
3	SEKUNDÄRANALYSE „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“.....	49
3.1	DATENLAGE UND DATENGEWINNUNG	49
3.2	VERTEILUNG AUSGEWÄHLTER VARIABLEN	56
3.3	METHODISCHES VORGEHEN.....	63
3.3.1	<i>Operationalisierung</i>	63
3.4	HYPOTHESEN	64
3.5	AUSWERTUNGSVERFAHREN	69
3.5.1	<i>Ergebnisse aus dem Sample</i>	72
3.5.2	<i>Parameter in der Grundgesamtheit</i>	72
3.6	DATENANALYSE.....	75
3.6.1	<i>Gesundheit</i>	76
3.6.2	<i>Familie</i>	97
3.6.3	<i>Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen</i>	102
3.6.4	<i>Arbeitsplatz</i>	106
3.6.5	<i>Weiterarbeiten neben eines Pensionsanspruches oder -bezuges</i>	117
3.7	BINÄRE LOGISTISCHE REGRESSIONSANALYSE.....	123
3.7.1	<i>Personen, die gerne länger weitergearbeitet hätten</i>	123
4	RESÜMEE	133
5	STATUS QUO UND AUSBLICK.....	141
6	TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	147
7	LITERATURVERZEICHNIS.....	149
8	TABELLENANHANG UND CODEBOOK	153
	ABSTRACT.....	171
	CURRICULUM VITAE	173

EINLEITUNG

Aufgrund des demografischen Wandels werden immer weniger Erwerbstätige einer steigenden Zahl an Pensionisten gegenüberstehen. Die gesunkene Fertilitätsrate in den letzten Jahrzehnten bei gleichzeitigem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung führt dazu, dass es weniger junge und immer mehr ältere Menschen gibt. Eine Abschwächung dieser Tendenz ist durch die Zuwanderung junger Menschen möglich, aufzuhalten ist diese Entwicklung jedoch nicht. Der Generationenpakt, der dem bisherigen Umlageverfahren des Pensionssystems zugrunde lag, wurde in Frage gestellt. Die Bedingungen für eine Umverteilung zwischen Erwerbstätigen und ehemaligen Erwerbstätigen waren in den Nachkriegsjahren weitgehend gegeben, in einer überalterten Bevölkerung geht sich das jedoch nicht mehr aus, so Tálos¹. Ein Umstellungsprozess hat begonnen.

Veränderung des Pensionssystems

Das Thema Pensionssicherung beschäftigt die Menschen seit langem. Die Probleme, die im Zusammenhang mit der Pensionssicherung stehen, betreffen die österreichischen Bürger ebenso wie die Bürger in unseren Nachbarstaaten. Die Politiker der jeweiligen Länder suchen seit geraumer Zeit nach Lösungen.

Um Veränderungen im bisherigen Pensionssystem herbeizuführen, gab es in unserem Land in den letzten Jahren umfangreiche Gesetzesänderungen. Laut Tálos ist der Dissens zwischen den Großparteien zunehmend größer geworden. Mit dem Regierungswechsel im Jahr 2000² kam es zum sozialstaatlichen Paradigmenwechsel. „Ein Kernpunkt dabei ist die ‚Abschlankung‘ staatlicher Aufgaben und Tätigkeiten, verbunden mit ‚mehr Eigenverantwortung‘ im Bereich sozialer Versorgung“³, was im Regierungsprogramm festgehalten wurde. Im selben Jahr kam es noch zu einer Pensionsreform, die im Jahr 2003 und 2005 mit weit tieferen Einschnitten fortgesetzt wurde. Laufend arbeiten Experten an weiteren Vorschlägen zur Veränderung des Pensionssystems.

Fazit ist: die Menschen werden länger arbeiten müssen. Die Weichen hierfür sind schon längst gestellt, tatsächlich kommt es aber noch immer zu widersprüchlichen Konstruktionen bei der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bereits im

¹ Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S. 26.

² Koalitionsregierung ÖVP/FPÖ 2000-2006

³ Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S. 59.

Juni 2003 wurde im Rahmen einer Pressekonferenz der Arbeiterkammer Oberösterreich und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in Linz festgestellt, dass es einen eklatanten Widerspruch zwischen politischer Rhetorik und der Realität in den Betrieben gibt. Obwohl es unbestritten ist, dass durch die demografische Entwicklung das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen steigt und demzufolge Menschen über 45 Jahre bis zum Jahr 2020 zur größten Gruppe unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anwachsen werden, betreibt man in den Unternehmen eine Personalpolitik, die ausschließlich auf junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt und ältere Erwerbstätige zunehmend aus dem Arbeitsmarkt drängt⁴. In diesem Zusammenhang ist die Aufmerksamkeit besonders auf die Langzeitarbeitslosigkeit von älteren Arbeitssuchenden zu lenken, da die Lage für diese Gruppe durch den Anstieg des Pensionsalters zusätzlich verschärft wird.

In der Folge richtete sich die Kritik der Arbeiterkammer darauf, dass zu wenig dafür getan wird, um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben möglich zu machen. Die Expertinnen und Experten warnten davor, dass auch für die heute 40-jährigen eine beträchtliche Gefahr bestünde, in Zukunft vom Schicksal der Altersarbeitslosigkeit betroffen zu sein, sollte es nicht eine rasche und energische Gegensteuerung geben.⁵

Die Entscheidung für meine Diplomarbeit das Thema „Verlängerte Lebensarbeitszeit?“ auszuwählen, beruht darauf, dass es sich dabei um ein gesellschaftspolitisches Thema mit großem Veränderungspotenzial im Hinblick auf die Lebensbedingungen der Gesamtbevölkerung in naher Zukunft (in den nächsten 5 bis 10 Jahren) handelt. Dabei werden folgende Fragen aufgeworfen: Wie findet die Umgestaltung in Österreich statt? Welche Interessen verfolgen Politik und Wirtschaft, um dem demografischen Wandel zu begegnen? Welche Maßnahmen werden gesetzt, um die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten beziehungsweise Vollbeschäftigung zu ermöglichen? Wie wird von Seiten der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter vorgegangen? Wie reagieren in diesem Zusammenhang die Unternehmen? Und nicht zuletzt - was wollen die Menschen selbst, beziehungsweise wie viel Entscheidungsfreiheit bleibt den Individuen? Wird ein Wandel in Österreich bereits wahrgenommen? Wenn ja, wie und in welcher Form wird dieser Prozess gelenkt?

⁴ „mensch.alter.arbeit“ Maßnahmen zur Entwicklung altersgerechter Arbeitsplätze (pdf) (dl.24.6.2006).

⁵ [http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d46/Nr_10_alter\(n\)sgerechte_Arbeitswelt.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d46/Nr_10_alter(n)sgerechte_Arbeitswelt.pdf) , Ausgabe Oktober 2006 (dl.06.11.2009).

Vier einflussreiche Strömungen

In der Vergangenheit gab es vier einflussreiche Strömungen zu beobachten:

- Einerseits einen Geburtenrückgang bei gleichzeitigem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung.
- Andererseits führten fortschrittliche Technologien zur Arbeitsreduktion.
- Gleichzeitig löste eine Internationalisierung und Globalisierung eine Fusionierungswelle aus; der Beitritt zur Europäischen Union erzwang eine Anpassung an die Vorgaben der Gemeinschaft.
- Und schließlich ist der Sozialstaat zumindest in Teilbereichen auf dem Rückzug (vgl. Tálos, 2005).

Die demografische Entwicklung

Sie ist gekennzeichnet durch den seit den 1970er Jahren anhaltenden Geburtenrückgang und durch den Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung. Diese Entwicklung führt dazu, dass es weniger junge und immer mehr ältere Menschen gibt. Der Generationenpakt muss neu definiert werden, dabei spielt zunehmend die Generationengerechtigkeit eine Rolle. Opaschowski setzt dabei voraus, dass die Politik bereit sein muss Langfristziele zu setzen, um nachhaltige Ergebnisse für zukünftige Generationen zu erzielen. „Die Generationengerechtigkeit kann zu einem neuen Leitbild für das 21. Jahrhundert werden“⁶. Gronemeyer bezeichnet die künftigen Jahrzehnte als „Epoche fundamentaler Unsicherheit“. Er beschreibt die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts als goldenes Zeitalter der sozialen Sicherheit, wo fast alle mit Sicherheits-Privilegien ausgestattet waren, die es vorher so noch nie gegeben hat und die es in Zukunft auch nicht mehr geben wird.⁷

Eine neue Arbeitswelt

Im Zuge der fortgeschrittenen Technologien der 1970er Jahre kam es zur Arbeitsreduktion. Damit stellt sich nun die Frage: Wird es aufgrund des demografischen Wandels zu wenige junge Arbeitskräfte geben oder wird durch den Einsatz von neuen Technologien und der damit verbundenen Rationalisierung zu wenig Arbeit für alle vorhanden sein?

In den letzten Jahren zeichnete sich ein Trend ab, der weg vom Senioritätsprinzip und hin zur Jugendzentriertheit führt. „Jugend ist gleich Flexibilität; Alter gleich Erstarrung“, so

⁶ Opaschowski, Horst w., Der Generationenpakt. Das soziale Netz der Zukunft, Hrsg.: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, 2004, S. 198.

⁷ Gronemeyer, Reimer., Kampf der Generationen, Hrsg.: Deutsche Verlags-Anstalt, München, 2004, S. 86.

beschreibt Richard Sennett das Vorurteil gegenüber älteren Arbeitskräften, das mehreren Absichten dienen kann, beispielsweise, dass ältere Arbeitskräfte als ohne weiters zur Verfügung stehende Entlassungskandidaten beim Re-engineering von Firmen zur Verfügung stehen⁸. Sennett beschreibt hier zwar die Situation im amerikanischen Raum, die Einstellung gegenüber den Älteren gilt aber ebenso in den westeuropäischen Industriestaaten (siehe 1.2).

Emmerich Tálos sieht in der neuen Erwerbsarbeitswelt durch Individualisierung und Flexibilisierung einen Destandardisierungsprozess, der sich vor allem in atypischen Beschäftigungsformen zeigt. „Die Übergänge von Job zu Job sind für einen Teil der Betroffenen mit Brüchen und Diskontinuität und damit mit Einkommensausfällen und –einbußen verbunden“⁹.

Der wirtschaftliche Wandel

In den 1990er Jahren kam es zur fortschreitenden Globalisierung. Diese führte zu einer Fusionierungswelle in Österreich und zu damit in Verbindung stehenden Personaleinsparungen in den Betrieben. 1995 trat Österreich der EU bei. Laut Tálos gab es dadurch eine Reihe von Anpassungen an die EU-Richtlinien. Einerseits wurde der Arbeitnehmerschutz verstärkt und die Gleichbehandlungsgesetzgebung erweitert, andererseits kam es zu Budgetkürzungen, da Österreich, um der EU beitreten zu können, die Maastricht-Kriterien erfüllen musste. Betroffen von einschlägigen Maßnahmen wie den Sparpaketen aus 1995 und 1996 waren die Arbeitslosenversicherung, Familienleistungen, die Krankenversicherung und Pensionen.¹⁰

Veränderungen in der Sozialpolitik

Tálos sieht im Gegensatz zu der von Ostner angeführten stattfindenden „radikalen normativen und funktionalen Neujustierung“ des deutschen Sozialstaates¹¹, dass der Veränderungsprozess in Österreich nicht alle Bereiche des Sozialstaates in gleichem Maße und mit gleicher Radikalität berührt. Ein restriktiver Kurs bezieht sich in erster Linie auf die Sozialversicherung und dabei vor allem auf die Pensionsversicherung. Dabei unterscheidet Tálos zwischen einer graduellen Modifikation, die immer wieder stattfindet und beispielsweise die Pensionsanpassung oder die Anhebung der Beitragssätze betrifft und

⁸ Sennett, Richard, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berliner Taschenbuch Verlag, 2007, S. 124.

⁹ Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S. 47.

¹⁰ Ebenda, S. 49.

¹¹ Ebenda, S. 69, zit. Ostner et al., 2001, S. 47 – S. 50.

einer strukturellen Modifikation, die eine substantielle Veränderung der Institutionen in ihren grundlegenden Zielen darstellt. In diesem Zusammenhang verweist er auf die verschärften Zugangsbedingungen zu den Leistungen aus der Sozialversicherung und sieht in den einschneidenden Leistungskürzungen im Zuge der Pensionssicherungsreform einen „Abgang vom traditionellen Ziel der Lebensstandardsicherung“¹² (siehe 1.1.1).

Im ersten Abschnitt dieser Arbeit werden die Interessen seitens der Politik und Wirtschaft, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, der Unternehmer und der Erwerbstätigen aufgezeigt und die Maßnahmen beschreiben, die bisher gesetzt wurden, um auf die demografischen Veränderungen und die damit im Zusammenhang stehenden Probleme zu reagieren. In einem Exkurs werden anhand eines ausgewählten Beispiels die Interessen initiativer Senioren aufgezeigt, die sich im Ruhestand aktiv, sei es in der Politik, der Wirtschaft oder der Erwerbsarbeit beteiligen wollen.

Wandel passiert nicht von heute auf morgen. Um Veränderungen herbeizuführen, ist eine Zusammenarbeit von allen Beteiligten erforderlich. Vor allem ist es aber die Aufgabe der Politiker, eine Zukunft zum Wohl für die Menschen in unserem Land zu gestalten.

Im zweiten Abschnitt wird die Phase des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand durch die Möglichkeit der Altersteilzeitregelung beschrieben. Einleitend wird auch hier zuerst wieder auf die gesetzlichen Veränderungen eingegangen, die im Wesentlichen die Inanspruchnahme der Altersteilzeit bedingen. Im Anschluss wird die Altersteilzeit aus betrieblicher Sicht sowie die Altersteilzeit aus Sicht betroffener Erwerbstätiger beschrieben. Zu letzterem werden in einem Exkurs einzelne Ergebnisse aus einer im Jahr 2006 im kleinen Rahmen durchgeführten, quantitativen Feldforschung präsentiert.

Im dritten Abschnitt wird der Übertritt vom Erwerbsleben in den Ruhestand näher betrachtet. Dabei interessiert im Besonderen: Welche Faktoren spielen eine Rolle für einen längeren Verbleib im Berufsleben beziehungsweise wären für einen längeren Verbleib von Bedeutung gewesen? Oder umgekehrt, welche Gründe führen zu einem vorzeitigen Pensionsantritt? Diese Fragen werden zum Teil explorativ erforscht. Als Grundlage für die Sekundäranalyse dienen die Daten des Ad-hoc-Moduls „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“. Stattgefunden hat die Erhebung dieser Daten über Verordnung des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments und wurde im Zuge des Mikrozensus 2006 von der Statistik Austria durchgeführt. Befragt wurden in Österreich lebende

¹² Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S. 69 – S. 70.

Männer und Frauen zwischen dem 50. und 69. Lebensjahr. Nicht befragt wurden Personen, die bereits vor dem 50. Lebensjahr ihre Erwerbstätigkeit beendet hatten oder gar nie gearbeitet haben.

Mit den Daten des Sondermoduls kann erstmals geprüft werden, welche Einstellung die Befragten zu einer verlängerten Lebenserwerbsarbeitszeit haben und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssten, um die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten. Ebenso wurden Personen befragt, die sich bereits im Ruhestand befinden, welche Gründe zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben geführt hätten. Damit kann die Einstellung zu einer verlängerten Lebenserwerbsarbeitszeit aus zwei Perspektiven betrachtet werden, und zwar einmal aus Sicht der noch Erwerbstätigen und einmal aus der retrospektiven Sicht der sich bereits im Ruhestand befindlichen Personen. „Lebenserwerbsarbeitszeit“ bedeutet die Dauer der insgesamt im Leben gegen Bezahlung geleisteten Erwerbsarbeit. Aufgrund der leichteren Lesbarkeit und dem allgemeinen Verständnis entsprechend, wird in weiterer Folge der Begriff „Lebensarbeitszeit“ verwendet.

Ein Ziel der Soziologie ist es, die gesellschaftliche Entwicklung im Vorfeld zu erkennen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Ist es möglich das Eintreten eines sozialen Wandels bereits im Prozessverlauf festzustellen beziehungsweise lässt sich dieser Prozess lenken? Im nachfolgenden ersten Abschnitt wird nach jedem Beitrag ein diesbezügliches Resümee gezogen. Zunächst aber wird die Entwicklung im Zuge der Pensionsreform beschrieben und dabei wird auf die politischen und wirtschaftlichen Interessen eingegangen. Der Grund, weshalb manche politischen und ökonomischen Entscheidungen sowie die daraus resultierenden Veränderungen detailliert angeführt werden, liegt darin, dass sich die Ergebnisse wesentlich auf die Lebensbedingungen jedes einzelnen Bürgers auswirken und sein Verhalten beeinflussen. Die hohe Anzahl von gesetzlichen Änderungen in kurzer Zeit lassen erkennen, wie schwierig es ist, Lösungen für das komplexe Thema „Pension“ zu finden. Angemessene Übergangsfristen müssen aufgrund des Vertrauensgrundsatzes¹³ eingehalten werden. Maßnahmen mussten zum Teil wieder adaptiert werden, da die erwarteten Ergebnisse nicht eingetroffen sind. Auf die Wirtschaftskrise 2008 reagierte die Politik mit befristeten Änderungen (zum Beispiel die Verlängerung des Übergangsgeldes, siehe 2.1.1).

¹³ Ein Vertrauensgrundsatz wird verletzt, wenn Änderungen per Gesetz - ohne entsprechende Übergangsbestimmungen oder Übergangsfristen - intensiv in erworbene Rechtspositionen eingreifen.

1 UNTERSCHIEDLICHE INTERESSEN UND MAßNAHMEN

1.1 *Interessen und Maßnahmen der Bundesregierung*

Aufgrund der demografischen Entwicklung sind die Pensionen in der bisherigen Form nicht mehr finanzierbar. Die Menschen werden immer älter und beziehen immer länger eine Pensionsleistung, daher ist die Bundesregierung bestrebt, die Menschen länger in Erwerbstätigkeit zu halten.

1.1.1 Pensionssicherung

Das Interesse der Bundesregierung besteht darin, die Pensionen zu sichern. Um ausreichende Pensionszahlungen für die Menschen im Land weiter gewährleisten zu können, beschloss die Regierung per Gesetz die Anhebung des Pensionsantrittsalters. Diese Maßnahme erfolgte einerseits, um die Lebensarbeitszeit jedes Einzelnen zu verlängern und andererseits, um durch eine spätere Inanspruchnahme der Pension den Leistungszeitraum zu verkürzen oder zumindest gleich zu halten. Da immer weniger Jungen eine steigende Zahl an Pensionisten gegenübersteht, kann der Generationenpakt, in dem die Erwerbstätigen mit ihren Sozialversicherungsbeiträgen für die Pensionen, der sich im Ruhestand befindlichen Personen aufkommen, nicht mehr aufrechterhalten werden. Deshalb läuft dieses sogenannte Umlageverfahren nach einer entsprechenden Übergangsfrist aus und wird durch das persönliche Pensionskonto ersetzt, in das jeder selbst seine Eigenbeiträge leistet. Sichere Pensionen heißt aber auch, mit Sicherheit geringere Pensionsleistungen in der Zukunft.

Die Berechnungsbasis für die Pensionen hat sich aufgrund gesetzlicher Änderungen seit 01.01.2004 verschlechtert, dadurch sinkt die Höhe der Pensionsleistungen (siehe 1.1.2.2). Demgegenüber stehen die stark steigenden Kosten bei Krankheits- oder Pflegefällen, die von Menschen mit geringem Pensionseinkommen noch weniger abgedeckt werden können als bisher. Dadurch kann in Zukunft noch ein weitaus größeres Problem entstehen, das einerseits zur Armutsgefährdung alter und kranker Menschen führt und andererseits das Haushaltsbudget der Regierung zusätzlich belastet. Die Regierung hat die Möglichkeit mit Steuern zu lenken. Für die Sicherung der staatlichen Pensionen wurde immer ein Teil aus Steuermitteln zugeführt. Allerdings erhielten die unterschiedlichen Leistungsträger ungleich hohen Anteile¹⁴.

¹⁴ https://www.bmf.gv.at/Budget/Budget2003/budgetbericht_0203.pdf (Kapitel 58), (dl.25.09.2010).
https://www.bmf.gv.at/Budget/DasBudget/GliederungdesBudgets/GliederungnachKapiteln/_start.html (Kapitel 55), (dl.25.09.2010).

1.1.2 Pensionsreformen

Seitens der Regierung wurden die ergriffenen Maßnahmen aufgrund der Pensionsreformen als unabdingbare Notwendigkeit gesehen, um die Pensionen für die Zukunft weiterhin zu sichern.

Nach der Reform im Jahr 2000 mit noch zaghaften Einschnitten wurden im Jahr 2003 und 2005 wesentlich weitreichendere Veränderungen im Pensionsrecht beschlossen. Stärker wirken sich diese Änderungen vorerst für die große Zahl jener Personen aus, die dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen. Wie bereits erwähnt, befinden sich weitere Reformschritte in Ausarbeitung. Dabei wird ein wichtiger Punkt die Schwerarbeiterregelung sein. Auf Details zur Pensionsregelung, wie beispielsweise für Personen, die ein landwirtschaftliches Nebengewerbe ausüben und erst seit 1999 einer Pflichtversicherung nach dem BSVG¹⁵ unterliegen, oder auf Details zu den Selbständigen mit Pensionsregelung nach dem GSVG¹⁶, wird hier nicht eingegangen, da die umfangreichen Gesetzesänderungen nicht das Kernthema dieser Arbeit darstellen, sondern nur beispielhaft und begleitend Veränderungen erklären sollen.

Pensionsreform 2000

Die im Juni 2000 beschlossene Pensionsreform brachte folgende Änderungen:

- Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit)¹⁷.
- Anhebung des Frühpensionsalters bei langer Versicherungsdauer.

Das Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer wurde bereits ab 1.10.2000 schrittweise angehoben. Die Anhebung der Altersgrenze von 55 auf 56,5 Lebensjahre bei Frauen beziehungsweise von 60 auf 61,5 Lebensjahre bei Männern erfolgte pro Vierteljahr um jeweils 2 Monate¹⁸.

- Kürzung der Hinterbliebenenpensionen bei Eigenpensionsansprüchen

¹⁵ Pflichtversicherung nach dem Bauern Sozialversicherungsgesetz.

¹⁶ Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz.

<http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270110.html> (dl.25.09.2010).

¹⁷ Diese Art der Pension konnten Erwerbstätige bei Erbringung eines ärztlichen Attests über geminderte Arbeitsfähigkeit ab dem 57. Lebensjahr in Anspruch nehmen.

¹⁸ <http://portal.wko.at/portal.wk?CtxID=33&AngID=1&DstID=686&subcontentparam=vorzeitige%2520Alterspension> (dl.12.06.2006).

Die Auswirkungen der im Juni 2000 beschlossenen Reform der öffentlichen Pensionsysteme (Anhebung des Frühpensionsalters um 1,5 Jahre, Anhebung der Abschläge bei Eintritt in die Pension vor dem gesetzlichen Pensionsalter, Kürzungen der Hinterbliebenenpensionen bei Eigenpensionsansprüchen) wurden im Budgetbericht 2003 veröffentlicht. Darin hieß es, die Pensionsreform habe die erwarteten Einsparungen gebracht. „Die Zahl der vorzeitigen Alterspensionen ist deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2000 gab es 238.000 Frühpensionen; Ende 2002 waren es nur noch rund 209.000“¹⁹.

Pensionssicherungsreform 2003

Kernpunkt der Pensionssicherungsreform 2003 ist die schrittweise Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach dem ASVG bis ins Jahr 2017.

Die Altersgrenze für die Gewährung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer wurde - bezogen auf den Geburtstag – beginnend mit 01.07.2004 sukzessive pro Jahr um 4 Monate angehoben²⁰. Mit dieser Pensionssicherungsreform griff der Gesetzgeber bereits viel stärker in die Lebensplanung der erwerbstätigen Frauen und Männer ein. Beispielsweise hatten die im Jahr 2000 49-jährigen Frauen beziehungsweise 54-jährigen Männer vor der Reform die Möglichkeit mit 37,5 Versicherungsjahren eine vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen. Das heißt, für diese Frauen und Männer war die Wartezeit auf die Pension noch sechs Jahre. Mit der Reform 2000 wurde der vorzeitige Pensionsantritt um eineinhalb Jahre nach hinten verlegt. Mit der Reform 2003 wurde die Möglichkeit zum vorzeitigen Pensionsantritt nochmals um eineinhalb Jahre verschoben, sodass der in vielen Fällen geplante Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit statt 2006 erst 2009 möglich wurde. Für Frauen, die im Oktober 1957 oder später geboren wurden, und Männer, die im Oktober 1952 oder später geboren wurden, wird es keine vorzeitige Alterspension mehr geben. Frauen können dann frühestens mit 60 Jahren die staatliche Alterspension in Anspruch nehmen, Männer mit 65 Jahren. Für Männer besteht zwar die Möglichkeit mit Vollendung des 62. Lebensjahres eine Korridor pension zu beziehen (Voraussetzung hierfür sind ebenfalls 37,5 Versicherungsjahre), bei der Pensionshöhe müssen jedoch sehr hohe Abschläge in Kauf genommen werden. Wie erwähnt, werden aber auch alle anderen Pensionsleistungen geringer ausfallen, als man noch vor der Reform erwarten konnte. Für die Pensionsberechnungen nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) werden seit dem 01.01.2004 nicht mehr die besten 15

¹⁹ https://www.bmf.gv.at/Budget/Budget2003/budgetbericht_0203.pdf (dl.25.09.2010).

²⁰ <http://www.wkw.at/docextern/arbeitsundsoziales/extern/Sozialversicherung/AktuelleWerte/Pensionen2004.doc> (dl. 12.06.2006).

Beitragsjahre herangezogen, sondern die Bemessungsgrundlage wird jährlich um ein weiteres Beitragsjahr ausgedehnt (2012: 24 Beitragsjahre)²¹, so lange, bis in weiterer Folge einmal das Gesamtlebenseinkommen – unter Beachtung der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlagen - als Basis für die Pensionsleistung ausschlaggebend sein wird (angepasst um die jeweiligen Aufwertungs- und Abschlagsfaktoren).

Des Weiteren wird ein Versicherungsjahr nicht mehr mit 2 %, sondern nur mehr mit 1,78% für die Pensionsberechnung herangezogen, sodass man eine 80%ige Bemessungsgrundlage erst mit 45 Versicherungsjahren, statt wie bisher mit 40 Versicherungsjahren, erreicht. (Die Übergangsfrist mit gestaffelten Prozentsätzen erstreckte sich auf die Jahre 2004 – 2009). All diese Maßnahmen verringern die Pensionen in Zukunft.

Das derzeitige Eintrittsalter von 60 Jahren bei Frauen für die Gewährung einer Alterspension wird beginnend mit 01.01.2024, schrittweise (bis zum Jahr 2033: Anhebung um 6 Monate pro Jahr) an jenes der Männer herangeführt. Das bedeutet, dass Frauen mit einem Geburtsdatum ab 02.12.1963 bereits ein erhöhtes Eintrittsalter für die Alterspension haben.

Pensionsharmonisierung 2005

Mit dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) sollte in Österreich ab 01.01.2005 ein einheitliches Pensionssystem (Harmonisierung) nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz geschaffen werden²². Bis heute gibt es jedoch nach wie vor noch eklatante Unterschiede zwischen den Pensionsregelungen nach dem ASVG und den Beamtenpensionen. Beamte sind kranken- und unfallversichert, aber nicht pensionsversichert. Sie erhalten einen Ruhegenuss vom Staat und leisten dafür einen Beitrag in der Höhe von 12,55 % ihrer Bemessungsgrundlage. Diese besteht aus dem Gehalt und den als ruhegenussfähig erklärten Zulagen (ohne Höchstgrenze). Die neuen Vertragsbediensteten sind bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) kranken- und unfallversichert, aber nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) pensionsversichert. Zuständiger Pensionsversicherungsträger in Pensionsfragen ist die Pensionsversicherungs-

²¹ Seit 1993 wurden Personen, die Kindererziehungszeiten gemäß dem Elternkarenzurlaubsgesetz (EKUG) nachweisen, pro Kind bis zu maximal vier Jahre als Versicherungszeiten für die Pension angerechnet. Seit der Pensionsreform 2003 verkürzen Zeiten der Kindererziehung den Durchrechnungszeitraum um bis zu 36 Monate pro Kind. Die Basis für die Bildung dieser Bemessungsgrundlage ist der jeweils im Kalenderjahr geltende Ausgleichszulagen-Richtsatz für Alleinstehende – € 814,82. Beginnend ab 01.01.2004 bis zum Jahr 2028 wird dieser Betrag um je 2 Prozent pro Jahr auf 150 Prozent erhöht.

<https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/Die%20Pensionen%20der%20Zukunft.pdf> (dl.10.01.2012)

²² <http://www.oee-oeaab.at/000000953a0d92310/501768989108b0205/50176895870766c05.html> (dl.11.10.2010).

anstalt (PVA)²³. Seit 01.01.2004 gilt für alle Beamtinnen und Beamten, die nach dem 1. Oktober 1952 geboren wurden, das gesetzliche Regelpensionsalter von 65(!) Jahren²⁴. Allerdings wurde die Möglichkeit geschaffen unter relativ geringem Verlust bei der Pensionshöhe in das ASVG-System zu wechseln.

Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete, die vor dem 01.01.1955 geboren wurden, fallen nicht unter die Harmonisierung²⁵. Ihre Pensionen werden nach dem alten Pensionsrecht (PG, ASVG) bemessen. Für die nach dem 01.01.1955 geborenen Beamtinnen und Beamte beträgt der Durchrechnungszeitraum erst 10,5 Jahre (Stand: 2012) und wird bis zum Ruhestandsalter 24,5 Jahre betragen, gerechnet vom vollen Bezug²⁶. Demgegenüber stehen nach dem ASVG bereits derzeit 24 Jahre Durchrechnungszeitraum (Stand: 2012) vom Bezug unter Einhaltung der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage (€ 4.230,--, Stand: 2012). Die Höchstbemessungsgrundlage für die ASVG-Pension beträgt € 3.675,13 p. m., die Höchstpension brutto € 2.940,10 (Stand: 2012).

Um besondere Härten zu vermeiden, wurde im Pensionsreformgesetz 1997 in der Übergangsphase (nunmehr für alle vor dem 02.12.1959 Geborenen) bis 30.11.2024 eine Deckelung des „Schadens“ vorgesehen²⁷.

Einheitlich für alle Personen, die ab 01.01.1955 geboren sind, gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG). Für sie wurde ein Pensionskonto angelegt. Für Personen, die bereits vor 01.01.2005 einen Versicherungsmonat in der Pensionsversicherung erworben haben, gilt ein Mischsystem aus Alt- und Neurecht (Parallelrechnung).

Eine Kontonachricht erhält man über Anforderung von der Pensionsversicherungsanstalt beziehungsweise ist das Pensionskonto über Internet online abrufbar. Die technische Voraussetzung für die Nutzung dieses e-Services ist ein elektronischer Ausweis (Bürgerkarte)²⁸.

²³http://www.bva.at/portal27/portal/bvaportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=6430&p_tabid=4 (dl. 17.10.2010).

²⁴ Korecky, Peter, Beamtenpension 2009 – Kleines Pensionsgesetz, Hrsg.: GÖD, Wien, 2009, S. 10

²⁵ Ebenda, S. 4.

²⁶ „Das Durchrechnungsergebnis heißt „Ruhegenussberechnungsgrundlage“ (rgBrG). Zur Ermittlung der rgBrG werden die besten Monatsbeitragsgrundlagen seit dem 1.1.1980 ermittelt. Sonderzahlungen und Nebengebühren bleiben unberücksichtigt.“ Quelle: Korecky, Peter, Beamtenpension 2011, Hrsg.: GÖD, 2011, S. 13.

²⁷ Korecky, Peter, Beamtenpension 2009 – Kleines Pensionsgesetz, Hrsg.: GÖD, Wien, 2009, S. 13.

²⁸https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/bvaportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=5&p_menuid=66839&action=2 (dl. 22.08.2010).

1.1.3 Weitere Maßnahmen der Bundesregierung

1.1.3.1 Schulzeitennachkauf

Bis zum Pensionsstichtag 30.06.1996 wurden Schulzeiten nach dem 9. Schuljahr automatisch für die Pension angerechnet.

Seit dem Pensionsstichtag 01.07.1996 sind Beiträge dafür zu entrichten, damit sie sowohl anspruchswirksam als auch leistungswirksam werden²⁹.

Das heißt, bei dieser Änderung stand die Finanzierung der Pensionen im Fokus des politischen Interesses, und zwar durch Eigenbeiträge für die zukünftige Leistung.

1.1.3.2 „Hacklerregelung“

Der Nachkauf von Schul- beziehungsweise Hochschulmonaten wird auch für die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantrittes aufgrund der „Hacklerregelung“³⁰ genutzt. Da diese besonders günstigen Bedingungen für einen vorzeitigen Pensionsantritt im Jahr 2008 von der Bundesregierung bis 31.12.2013 verlängert wurden, sorgte dies nachträglich für Diskussionen. Der Vorwurf besteht darin, nicht nur die Zielgruppe der Arbeiter mit schwer körperlicher Arbeit zu erreichen, sondern in einem großen Ausmaß Angestellte und Beamte, die diesen Vorteil nützen, um früher in Pension gehen zu können.

Weshalb wurde die Möglichkeit, die zu einem vorzeitigen Erwerbsaustritt führt verlängert, obwohl in Österreich zur Pensionssicherung nach wie vor ein weitaus höheres durchschnittliches Pensionsantrittsalter erforderlich wäre? Tatsächlich ist für die Sicherung der Pensionen nicht nur das Pensionsantrittsalter ausschlaggebend, sondern die tatsächliche Beschäftigungsdauer. Heute gelten Männer mit 45 Beitragsjahren und Frauen mit 40 Beitragsjahren als langzeitversichert und können aufgrund der „Hacklerregelung“ noch vorzeitig in Pension gehen.

Drei wesentliche Faktoren beeinflussen die Lebensarbeitszeit. Der Zeitpunkt des Berufseinstieges, die kontinuierliche Erwerbsarbeitszeit und der endgültige Übertritt in den Ruhestand. Alle drei Faktoren unterliegen einem Wandel. Zu beobachten ist der spätere

²⁹<http://www.svberatung.at/assets/elixa/files/TalexHeft105.pdf?PHPSESSID=d0cef3f93854f59774b2c50e1985d343> (dl.22.8.2010).

³⁰ Hacklerregelung: Die Hacklerregelung wurde 2008 für 3 Jahre bis 2013 verlängert. Die Voraussetzungen für einen Pensionsantritt nach der Hacklerregelung sind, bei Frauen die Vollendung des 55. Lebensjahres und mindestens 40 Beitragsjahre (hierzu zählen auch Ersatzzeiten für Kindererziehung), bei Männern die Vollendung des 60. Lebensjahres und mindestens 45 Beitragsjahre.

Berufseinstieg durch längere Ausbildungszeiten, häufigere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (den Verbleib von 40 Jahren in einem Unternehmen wird es in Zukunft kaum noch geben) und ein späterer Pensionsantritt.

In Österreich wird ab 1.1.2014 ein vorzeitiger Pensionsantritt – Männer mit 60 Jahren, wenn mindestens 540 Beitragsmonate oder gleichgestellte Versicherungsmonate erworben werden, und Frauen mit 55 Jahren, wenn mindestens 40 Beitragsjahre erworben werden - voraussichtlich nur mehr dann möglich sein, wenn 20 Jahre vor Pensionsstichtag mindestens 10 Jahre Schwerarbeit geleistet wurde. Gleichzeitig wird dieser vorzeitige Pensionsantritt mit höheren Abschlägen (4,2 % p. a.) verbunden sein. Ein Katalog mit Berufen, die unter die Schwerarbeiterregelung fallen, wurde ausgearbeitet.³¹

1.1.3.3 Geringere Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer

Die Bundesregierung hat insbesondere eine Senkung der Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer beschlossen. Damit begegnet man dem Argument der Unternehmer, die immer mehr ältere Mitarbeiter mit der Begründung, diese seien zu teuer, freisetzen.

Die angeführten Veränderungen stellen wieder nur eine demonstrative Aufzählung dar; eine vollständige Aufzählung aller Folgen von gesetzten politischen Maßnahmen und Beschlüssen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

Folgende Beiträge sind seit 01.01.2004 nicht mehr zu bezahlen:

Ab 01.01.2004 wurden die Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer gesenkt. Folgende Beträge sind ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr zu bezahlen: Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB), Zuschlag zum DB (DZ), Unfallversicherungsbeitrag, Arbeitslosenversicherungsbeitrag, Beitrag zum Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG-Beitrag)³² – zusammen rund 10% des Bruttogehaltes. Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge entfielen schon mit Vollendung des 56. (Frauen) beziehungsweise des 58. (Männer) Lebensjahres. Bei Frauen entfällt zudem der IESG-Beitrag, sobald sie das gerade geltende vorzeitige Pensionsalter, das in Stufen von 56,5 auf 60 angehoben wird, erreichen.

³¹<http://www.sozialversicherung.at/flipbook/Schwerarbeitsliste%20gesamt/flipviewerxpress.html> (dl. 15.7.2011).

³² Zu den Z 4, 5 und 6 (§ 13e Abs. 1 und § 22 Abs.1 IESG):

Mit der Änderung des § 13e Abs. 1 und 4 IESG (siehe auch zu Art. 1 Z 2) sollen die Qualifizierung und sonstige Maßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung junger Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt im Rahmen einer Arbeitsstiftung ermöglicht werden. Diese Änderung soll im Hinblick auf die besondere Dringlichkeit bereits mit 1. Juni 2009 in Kraft treten.

http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIV/II/I_00249/fname_162614.pdf (dl.22.08.2010).

– Die Ansicht des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger war, dass die „Hacklerregelung“ nicht zu einer früheren Befreiung führen könne; umgekehrt soll die Tatsache, dass bei einer Versicherten noch nicht alle Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension erfüllt seien, nicht zu einer späteren Befreiung führen³³.

Die zuletzt angeführten Regelungen sind der Grund dafür, dass das Beitragsgruppenschema durch jeweils drei neue Untergruppen um vieles umfangreicher wurde und nicht gerade eine Vereinfachung in der Lohnverrechnung darstellt.

Da Arbeitnehmerinnen bereits ab dem 56. Lebensjahr keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge mehr bezahlen, wurde nach einem Urteil des Verwaltungsgerichtshofes die Altersgrenze bei Männern rückwirkend von bisher 58 Jahren ebenfalls auf das vollendete 56. Lebensjahr gesenkt. Eine Rückzahlung zu viel entrichteter Beiträge erfolgte. Danach wurde das Gesetz geändert.

Ab 2009 ist der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung unabhängig von der Beschäftigungsform. Der Beitragssatz blieb bei 6 Prozent (3 Prozent Dienstgeberanteil und 3 Prozent Dienstnehmeranteil). Der Beitrag wird berechnet von der Beitragsgrundlage, d.h. vom monatlichen Bruttoverdienst (bis zur Höchstbeitragsgrundlage, 2012: € 4.230,-).

Ausnahme seit 01.08.2009: Für Einkommen bis 1.155 Euro brutto wird kein Dienstnehmeranteil mehr eingehoben. Für Einkommen zwischen 1.155 Euro und 1.260 Euro brutto beträgt der Dienstnehmeranteil ein Prozent der Beitragsgrundlage, für Einkommen zwischen 1.260 Euro und 1.417 Euro brutto zwei Prozent³⁴. Damit will man niedrige Einkommen entlasten.

Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat diese Regelung den Vorteil, dass sie durch die Reduzierung beziehungsweise durch den gänzlichen Wegfall des Dienstnehmerbeitrags zur Arbeitslosenversicherung ein höheres Nettogehalt ausbezahlt bekommen.

Für Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet oder das 57. Lebensjahr noch vor dem 1. September 2009 vollendet haben, fiel der Arbeitslosenversicherungsbeitrag ab dem folgenden Kalendermonat weg. Trotzdem bleiben sie weiter arbeitslosenversichert – die Beiträge werden jedoch aus Mitteln der Gebarung der Arbeitsmarktpolitik getragen.

Der IESG-Zuschlag (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz) von 0,55 Prozent der Beitragsgrundlage ist von der Dienstgeberin / vom Dienstgeber weiterhin zu entrichten.

³³ http://www.asok.at/news/?archiv=2003-11&archiv_tab=2003 (18.06.2006).

³⁴ http://dienstgeber.oegkk.at/portal27/portal/dgoeogkkportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menueid=68619&p_tabid=3&p_pubid=634182 (dl. 17.10.2010).

Weiters gilt für Männer: Ab dem Kalendermonat nach Vollendung des 60. Lebensjahres besteht keine Arbeitslosenversicherungspflicht und es sind keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr zu entrichten. Ab diesem Zeitpunkt fällt auch der IESG-Zuschlag der Dienstgeberin / des Dienstgebers weg.

Für Frauen gilt: Ab dem folgenden Kalendermonat, nach dem das Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension erreicht wurde, besteht keine Arbeitslosenversicherungspflicht und es sind keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr zu entrichten. Ab diesem Zeitpunkt fällt auch der IESG-Zuschlag der Dienstgeberin / des Dienstgebers weg. Das Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer wird derzeit schrittweise angehoben. Das jeweils geltende Antrittsalter richtet sich nach dem Geburtsdatum. Die Regelungen gelten für Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte sowie freie Dienstnehmer und freie Dienstnehmerinnen.³⁵

Beamtinnen und Beamte leisten keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge³⁶.

Mit September 2009 wurde das Bonus-Malus-System in der Sozialversicherung abgeschafft³⁷! Obwohl Arbeitnehmerinteressenverbände einen Ausbau des Bonus-Malus-Systems zum Schutz älterer Dienstnehmer vor Kündigungen durch den Dienstgeber beziehungsweise als Anreiz zur Einstellung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen forderten, wurde diese Regelung zur Gänze außer Kraft gesetzt.

1.1.3.4 Drei-Säulen-Modell

In Zukunft sollen Pensionen gesichert sein durch die

1. gesetzliche Pensionsversicherung
2. private Vorsorge
3. betriebliche Altersvorsorge.

ad 1) Gesetzliche Pensionsversicherung

Die Regelungen zur Pensionsversicherung finden sich in den einschlägigen Gesetzen, die für die jeweilige Gruppe versicherter Personen beschlossen wurden.

³⁵ <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d116/Personalverrechnung.pdf> (dl.26.09.2010), Buchmann, Barbara, Heinschink, Renate, Personalverrechnung Kompakt, 2010, (S. 61 – 62).

³⁶ http://www.zaverwaltung.at/fileadmin/zaverwaltung.at/za_site_data/Files/PDF/RS_Juni_2007.pdf (dl. 23.10.2010).

³⁷ <http://news.lindeonline.at/archives/4715-Bonus-Malus-System-entfaellt-mit-1.-September.html#topofpage> (dl. 23.10.2010).

ad 2) Private Vorsorge

Der Gesetzgeber fördert Privatvorsorge durch steuerliche Begünstigungen. Dabei unterscheidet man zwischen prämien- oder steuerbegünstigten Modellen der Lebensversicherungen oder der Pensionsversicherungen.

ad 3) Betriebliche Vorsorge

Pensionskassenmodelle

Die betriebliche Vorsorge erfolgt über Firmenpensionen oder immer öfter über Pensionskassen, in die der Dienstgeber einen vereinbarten Prozentsatz vom Bruttobezug des Dienstnehmers einzahlt. Die Beschäftigten haben hierbei die Möglichkeit bis zur Höhe des Dienstgeberbeitrages zusätzlich Beiträge in die Pensionskasse einzuzahlen.

Nach einem euphorischen Start in den Jahren 1997 und 1998 blieben die Pensionskassen allerdings mit ihrer Performance (ursprünglich bis zu 7 %) weit hinter den Erwartungen zurück. Die bisher noch in geringer Höhe ausfallenden Pensionsauszahlungen wurden im Jahr 2008 bis zu 15 Prozent gekürzt. Schuld daran ist die schlechte Ertragslage (sinkende Kurse ausgelöst durch Krisen), eine vorsichtigeren Veranlagung und die weiter steigende Lebenserwartung.

Mitarbeitervorsorgekassen

Ein weiterer Vorstoß zur Verbesserung des Drei-Säulen-Modells stellt die Einführung der Mitarbeitervorsorgekassen dar. Diese Regelung ist seit 2003 unter dem Begriff „Abfertigung neu“ bekannt und ersetzt das Abfertigungsgesetz. Für Angestellte und Arbeiter, die vor dem 01.01.2003 in ein Unternehmen eingetreten sind, gilt weiterhin das Abfertigungsgesetz. Für Eintritte ab 01.01.2003 hat das Mitarbeitervorsorgegesetz Gültigkeit. Aufgrund des Mitarbeitervorsorgegesetzes besteht die Möglichkeit, bei Wechsel des Dienstgebers die Abfertigung im „Rucksack“ mitzunehmen oder aber nach einer Laufzeit von mindestens drei Jahren die Abfertigungsleistung in Anspruch zu nehmen, unabhängig davon, ob man selbst kündigt oder vom Dienstgeber gekündigt wird.

Bleiben die Beiträge in der Mitarbeitervorsorgekasse bis zum Pensionsantritt, besteht die Option auf Auszahlung einer Pensionsleistung statt einer Abfertigungszahlung. Der steuerliche Aspekt wird jeweils zum gegebenen Zeitpunkt zu überprüfen sein.

Im Prinzip sind alle Modelle auch dafür geeignet, eine frühere Pension als die gesetzliche in Anspruch zu nehmen. So kann in Verträgen mit den Pensionskassen vereinbart wer-

den, dass über Antrag bereits ab dem 55. Lebensjahr eine Pensionsleistung zur Auszahlung gelangt. Diese Möglichkeit wird allerdings erst dann eine Alternative zu längerem Arbeiten sein, wenn genug Kapital angespart wurde, sodass die Pensionen in einer entsprechend ausreichenden Höhe ausbezahlt werden können. Dieser Aspekt zählt ebenso für die privat abgeschlossenen Vorsorgemodelle.

Resümee zu Punkt 1.1

Der Prozess des demografischen Wandels wurde von der Politik erkannt. Gelenkt wird der Prozess durch verschiedene Maßnahmen, zum Beispiel einerseits durch Familienförderung, um den Geburtenrückgang zu stoppen, und andererseits durch Reformen des Pensionssystems, wodurch das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaufgeschraubt wird und somit den durch die angestiegene durchschnittliche Lebenserwartung längeren Pensionsbezugszeitraum wieder verringert. Diese Reformen bedeuten für viele Menschen in unserem Land eine Zäsur in der Lebensplanung. Ein Problem aufgrund der Entwicklung besteht im Besonderen für jene Menschen, die nun erst später die gesetzlichen Erfordernisse erfüllen, um eine Leistung aus der Pensionsversicherung beziehen zu können, für die es aber (noch) kaum dem Alter entsprechende Arbeitsplätze gibt. Insgesamt bedeuten die gesetzlichen Änderungen für die Menschen, dass sie länger im Arbeitsprozess verbleiben müssen und anschließend eine geringere staatliche Pension erhalten als vor den Reformen. Genau diese Entwicklung zeigt Tálos auf, indem er anführt, dass sich der durch die Bundesregierung im Jahr 2000 eingeführte restriktive Kurs in erster Linie auf die Zugangsbedingungen zu den Leistungen der Pensionsversicherung bezieht und die Neujustierung im Sozialstaat Österreich einen Abgang vom traditionellen Ziel der Lebensstandardsicherung bedeutet (siehe Einleitung „Veränderungen in der Sozialpolitik“). Wahlmöglichkeiten gibt es nur vereinzelt; hauptsächlich findet man dieses Privileg bei Personen, die in der höchsten Managementebene größerer Unternehmen angesiedelt sind und für die vertraglich die Möglichkeit eingeräumt wird, zu einem früheren Zeitpunkt als zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsantrittsalter eine von der jeweiligen Firma finanzierte, oft hervorragende Versorgungsleistung in unvergleichbarer Höhe zu der zusätzlich späteren gesetzlichen Pensionsleistung in Anspruch zu nehmen. Durch Förderung von privater Vorsorge und Pensionskassenmodellen sowie durch die Einführung gesetzlicher Mitarbeitervorsorgekassen wird nach einem längeren Übergangszeitraum auch generell wieder mehr Flexibilität hinsichtlich eines vorzeitigen Pensionsantrittes möglich sein. Allerdings wird ein vorzeitiger Pensionsantritt dennoch stark von der finanziellen Leistbarkeit jedes Einzelnen abhängen. Um den Unternehmen zu erleichtern, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen länger im Betrieb zu beschäftigen, wurden für diese Gruppe die Lohnnebenkosten gesenkt. Das Bonus-Malus-System hingegen wurde abgeschafft. Um für die

Älteren in den Betrieben ein Angebot zu schaffen, das eine Phase des Übergangs in die Pension zulässt und den Dienstgebern die Chance einräumt, den Wissenstransfer von den älteren auf die jüngeren Mitarbeiter rechtzeitig zu veranlassen, wurde zuerst die Gleitpension und anschließend die Altersteilzeit eingeführt. (Siehe auch Abschnitt II.)

1.2 Interessen der Unternehmen und betriebliche Maßnahmen

Ist es möglich, ein Eintreten des sozialen Wandels bereits im Prozessverlauf festzustellen, beziehungsweise lässt sich dieser Prozess lenken? Diese eingangs angeführte Frage soll nun auch für die Unternehmer gestellt werden. Gibt es im Besonderen überhaupt ein konkretes Interesse oder Maßnahmen der Verantwortlichen in den Institutionen, um ältere Mitarbeiter länger in Beschäftigung zu halten?

1.2.1 Jugendzentriertheit dominiert

Nach einer Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich (2005) wird der demografische Wandel in den Unternehmen noch nicht wahrgenommen. Es herrscht Skepsis, ob es tatsächlich zu Personalknappheit kommen wird, auch wenn die prognostizierten Auswirkungen des demografischen Wandels eintreten sollten. Nach wie vor wird auf „olympiareife“ Belegschaften gesetzt³⁸ und die Jugendzentriertheit dominiert³⁹ in den Unternehmen.

Laut Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich hatten die befragten Personalverantwortlichen Probleme zu folgenden Themen eine Stellungnahme abzugeben:

- gesundheitliche Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- betriebliche Innovationsfähigkeit,
- qualifikatorische Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Jugend- gegenüber Altkult und
- Generationenmobbing.

Bei noch immer hoher und steigender Arbeitslosenrate und Standortschließungen zugunsten von Billiglohnländern bezweifelten viele ein Entstehen von Arbeitskräfteverknappung. Außerdem reicht in den meisten Unternehmen die betriebliche Planung nicht über Zeiträume von ein bis fünf Jahren hinaus. In der Metallbranche reagierte man auf kommende Veränderungen im Zuge des demografischen Wandels zumindest vereinzelt mit

³⁸ Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation, 19.1.2001, Deutscher Bundestag Drucksache 14/5130.

³⁹ Blumberger, Walter, et.al., 50plus: Ältere MitarbeiterInnen – Ein neues betriebliches Erfolgspotenzial Erfahrungen und Perspektiven, Studie für die Arbeiterkammer Oberösterreich, Endbericht, Linz, 2005, S. 19.

entsprechenden Lehrlingsprogrammen, um dem Facharbeitermangel entgegenzusteuern. Banken, Versicherungen und Handel reagieren auf die Bevölkerungsprognosen eher mit einer Adaptierung beziehungsweise Neuentwicklung von Produkten für die wachsenden Bevölkerungsteile der älteren Personen.⁴⁰

Folgende Punkte wurden in der Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich zu den individuellen Sichtweisen von Personalverantwortlichen zum Thema „Alter und Altern“ angeführt:

- „Gesellschaftliche Sichtweisen über ‚Alter und Altern‘ werden persönlich verinnerlicht und (re-) produziert, z.B. ‚Ältere sind zu teuer‘.
- Lebens- und Entwicklungsphasen (Beruf, Arbeitssphäre, soziale u. biopsychische Sphäre) werden überwiegend zeitgeistig jugendzentriert dominiert.
- Alter wird mit körperlichen und / oder geistigen Abbau in Verbindung gebracht.
- Körperlich anstrengende Tätigkeiten (Bau, Metall) führen zu früherer Alterung.
- Frauen werden im Umgang mit dem Alter, bessere Bewältigungsstrategien attestiert.
- Als alt gilt man zwischen 40 und 50 Jahren⁴¹.

So lange sich Personalverantwortliche nicht bewusst mit dem Thema gesundheitlicher und qualifikatorischer Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Unternehmen auseinandersetzen, gibt es meines Erachtens keine alter(n)sgerechten Arbeitsplätze. Wenn kein Handlungsbedarf wegen drohender Personalknappheit gesehen wird, dann werden „Ältere“ nicht länger in den Betrieben gehalten. Nach wie vor erfolgt Personalabbau in großen Unternehmen, wie bei den Bundesbahnen (Personalreduktion um 2 %, 2009), Post (Personalreduktion um 4,2 %, 2010) und Banken⁴². Die „Verschlangung“ erfolgt hauptsächlich über den Abbau von älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

1.2.1.1 **Schließung der Einkommenskluft durch Verflachung der Gehaltskurve**

Die höheren Personalkosten für ältere Angestellte gelten als wesentlicher Faktor, wenn es darum geht ältere Mitarbeiter nicht weiter zu beschäftigen. Betroffen sind hier weitaus öfter Angestellte und Beamte als ältere Arbeiter, deren Einkommen sich nicht so eklatant von jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterscheidet. Eine spürbare Veränderung

⁴⁰ Blumberger, Walter, et.al., 50plus: Ältere MitarbeiterInnen – Ein neues betriebliches Erfolgspotenzial Erfahrungen und Perspektiven, Studie für die Arbeiterkammer Oberösterreich, Endbericht, Linz, 2005, S. 18.

⁴¹ Ebenda, S. 21.

⁴² Geschäftsbericht OEBB Holding AG, 2009, S. 22.
Geschäftsbericht Post AG, 2010, S. 38.

passiert daher nicht allein durch Senkung der Lohnnebenkosten, sondern im Besonderen dort, wo im Einvernehmen mit den Interessenvertretern Lösungen erarbeitet und umgesetzt werden, um eine Verringerung der Kluft zwischen der Einkommenshöhe von jungen gegenüber älteren Mitarbeitern herbeizuführen. Dies geschieht durch Verflachung der Gehaltskurve, wie es im Sparkassen-Kollektivvertrag erstmals 2005 umgesetzt wurde⁴³. Das bedeutet aber auch erstmals eine teilweise Verschlechterung des Kollektivvertrages. Deshalb wird die Verschlechterung für bereits im Betrieb befindliche Mitarbeiter aufgrund der Differenzrechnung ausgeglichen. Die schlechteren Bedingungen treffen vorerst nur auf Neueintritte von älteren Personen zu. Für die Jüngeren ist das Einstiegsgehalt höher als zuvor und steigt zu Beginn rascher. Insgesamt bleibt das Gesamtlebenseinkommen ähnlich hoch, jedoch mit einer flacheren Verteilung über den Erwerbszeitraum. Die Auswirkungen werden sich ebenso bei den Pensionsleistungen zeigen, wo zunehmend das Lebenseinkommen eine Rolle spielt. Ein höheres Einkommen bei den Jüngeren bedeutet eine höhere Bemessungsgrundlage für die Pensionsversicherungsbeiträge bei gleichzeitig längerer Veranlagung, was am Ende eine höhere Pension zur Folge hat. Im Juli 2009 wurde auch der Bankenkollektivvertrag dahingehend angepasst. Im Bankensektor waren Ende 2008 in Österreich knapp 80.000 Personen beschäftigt⁴⁴.

Resümee zu Punkt 1.2

Auch wenn der demografische Wandel in den Unternehmen bemerkt wurde, der Prozess wird nicht aktiv gelenkt. Zum Teil stehen die Personalverantwortlichen in Österreich den Prognosen aufgrund des demografischen Wandels noch skeptisch gegenüber. Wird es zu wenig Arbeit oder wird es zu wenige Arbeitskräfte geben? Aufgrund der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für die „neuen“ EU-Mitgliedsländer kann es in den kommenden Jahren zu Verschiebungen in der Erwerbsbevölkerung kommen. Möglicherweise werden jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus dem osteuropäischen Raum in noch nicht abschätzbarer Zahl nach Österreich drängen.

Nach wie vor wird in den Betrieben auf junge Mitarbeiter gesetzt und Alter wird mit geistigem und körperlichem Abbau in Verbindung gebracht. Als „alt“ gelten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bereits ab einem Alter zwischen 40 und 50 Jahren.

Einzelne österreichische Unternehmen haben den Weg eingeschlagen, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinteressenvertretern, „Ältere“ in den Betrieben zu fördern und

⁴³http://www.erstegroup.com/sPortal/sportal.portal;jsessionid=3vCxLzDLg7cp1J8dhm8dKNqKRy9PpQv77YxsB4FxrRjpvdrGMQ1!580961632?_windowLabel=LABEL_MAIN&_pageLabel (dl. 26.09.2010).

⁴⁴http://www.oenb.at/de/stat_melders/presse/Finanzinstitutionen/kreditinstitute/pa_20090326_oesterreichische_bankenentwicklung_im_spiegel_der_finanzmarktkrise.jsp (dl.23.08.2010).

länger im Erwerbsleben zu halten. Im nachfolgenden Text wird unter anderem auf Best Practice-Beispiele eingegangen.

1.3 Interessen und Maßnahmen der Arbeitnehmerinteressenvertretung

Tatsächlich gilt nicht nur, das immer wieder genannte monetäre Problem – altes Personal ist zu teuer – zu beseitigen, sondern auch die vielfältigen Gründe, die zur Diskriminierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben führen können.

Die Forderungen der Arbeiterkammer lauten daher: Vorurteile abzubauen und das Potenzial der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern und zu nützen. Es bedarf nicht nur eines verbesserten Kündigungsschutzes, sondern einer längerfristigen Änderung der betrieblichen Arbeitsorganisation, sodass diese den Bedürfnissen älter werdenden Erwerbstätigen gerecht wird. Das heißt, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen Jobs „nach Maß“. Außerdem ist eine massive Anstrengung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze genauso erforderlich wie eine Qualifizierungsoffensive. Die Arbeiterkammer stellt fest, obwohl die Zahl der Beschäftigten über 45 ständig zunimmt, sind die heimischen Betriebe nur schlecht darauf vorbereitet: „Es ist schlichtweg absurd, wenn Beschäftigte ab 45 in Unternehmen und am Arbeitsmarkt weiter als Problemgruppe angesehen werden.“⁴⁵

Menschen werden zukünftig nicht nur länger als bisher erwerbstätig sein müssen, sondern sie sind auch zu befähigen, bis zum Pensionsalter gesund und motiviert einer produktiven Tätigkeit nachgehen zu können.

Zu den wichtigsten Eckpunkten einer solchen Personalpolitik zählen, aus Sicht der Arbeiterkammer nicht nur eine ausgewogene Altersstruktur im Unternehmen, sondern in weiterer Folge auch:

- „die kontinuierliche innerbetriebliche Weiterbildung der Beschäftigten aller Altersgruppen,
- die Sicherung des sogenannten "Wissenstransfers" zwischen Jung und Alt,
- die Entwicklung und Installierung alter(n)sgerechter und vor allem altersgemischter Beschäftigungs- und Tätigkeitsfelder,
- dem Alter entsprechende Arbeitsbedingungen und

⁴⁵ www.arbeiterkammer.at/bildungd18/jobnachmass.pdf (dl.03.09.2010).

- die Entwicklung präventiver Maßnahmen zur Sicherung des Gesundheitszustandes und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“⁴⁶.

1.3.1 Entwicklung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze

Um auf den Wandel zu reagieren, ist ein wichtiger Punkt die Gestaltung der Arbeitsplätze auf die Lebensphasen der Menschen abzustimmen.

Was versteht man unter alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen?

Mit dem Begriff „Altern“ will man einen Prozess ausdrücken. Einen Lebenszyklus, den die Menschen durchlaufen. „Altersgerechte Arbeitsplätze sind so zu gestalten, damit die Menschen in jeder Phase des Erwerbslebens gesundheitsgerecht, lernförderlich und motivierend arbeiten und gute Leistungen erbringen können“⁴⁷.

Die Handlungsfelder hat die Arbeitnehmerkammer Bremen anhand eines im Vorfeld erstellten Kriterienkataloges festgelegt.

Ausschlaggebend für altersgerechte Arbeitsplätze sind:

- Weiterbildungsmöglichkeiten auch für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, um ihnen die Chance zu geben, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern
- Einführung beziehungsweise Förderung der gesundheitlichen Vorsorge in den Betrieben
- Gestaltung der Tätigkeitsbereiche in der Weise, dass die Beschäftigten ihre Arbeit auch bis zum 65. Lebensjahr tatsächlich ausführen können
- Eine gezielte Förderung des Wissenstransfers zwischen Älteren und Nachwuchskräften
- Erkenntnisse aus der Altersstrukturanalyse sollen in die Personalpolitik einfließen.

Eine wichtige Aufgabe für die Arbeitnehmerinteressenvertreter besteht darin, alle Beteiligten für das Thema des demografischen Wandels zu sensibilisieren. Durch die Verbreitung von Informationen über bereits bestehende Best Practice-Beispiele versucht man möglichst viele Unternehmen zu erreichen, um ein Umdenken bei den Personalverantwortlichen anzuregen. Die Ideen sollten in möglichst vielen Betrieben umgesetzt und wei-

⁴⁶ <http://www.arbeiterkammer.com/online/altersteilzeit-1971.html#E249142> (dl.11.9.2010).

⁴⁷ Reuhl, Barbara, et al., Betriebe im demografischen Wandel, Beispiele guter Praxis im Land Bremen, Hrsg.: Arbeitnehmerkammer Bremen, Oktober 2005.

terentwickelt werden. Ein noch weiterer wesentlicher Punkt ist die Imageverbesserung in Betrieben mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.⁴⁸

1.3.1.1. Best Practice-Beispiel „Älter werden, Zukunft haben“

In Oberösterreich wurde nach einem Vorbild der Initiative „Arbeitszeit nach Maß“ das Vertrauensberater-Modell entwickelt, unter dem Titel „Alter macht Zukunft“⁴⁹. Es soll demonstrieren, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen gut älter werden können.

In der Folge entstand ein gemeinsames Projekt der Sozialpartner Oberösterreichs, des Landes Oberösterreich und 22 nationaler und internationaler Partnerorganisationen, gefördert vom Land Oberösterreich und der Europäischen Union. Vor allem wurden für die Berufsbereiche Pflege und Tourismus Expertinnen und Expertennetzwerke aufgebaut⁵⁰.

Das E-Werk Wels startete ein Betriebsprojekt mit dem Fokus „Älter werden, Zukunft haben in oberösterreichischen Betrieben“.

In der Pressekonferenz am 20. Juli 2005, in der Firma „E-Werke Wels AG“, betonte man, dass ältere Arbeitnehmer zu einer wichtigen Humanressource werden und somit ein gewichtiges Potenzial der betrieblichen Wertschöpfung sind.

Es wurde betont, dass in den letzten Jahrzehnten der zunehmende Kosten- und Innovationsdruck Grund für Frühpensionierungen oder Freisetzungen war. Diese Personalpolitik könne jedoch nicht länger fortgesetzt werden, da die Zahl der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rückläufig ist.

Österreichweit sinkt die Gruppe der jungen Erwachsenen.

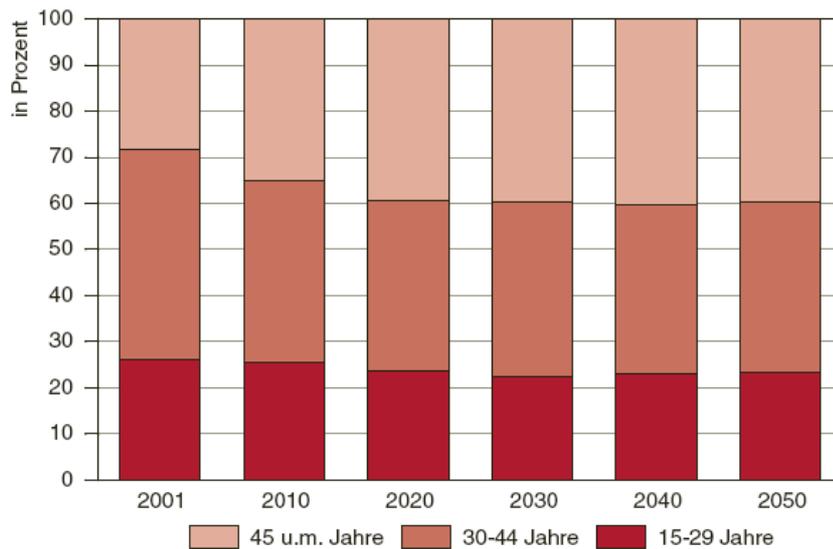
Zur Demonstration sei an dieser Stelle eine grafische Darstellung von der Statistik Austria angeführt.

⁴⁸ Ebenda, S. 25.

⁴⁹ http://www.viktorsigl.at/infopoint/download/files/PK_WAGE_200705.doc?PHPSESSID=c515740a63aa6ad9707e414647076198 (18.06.2006).

⁵⁰ http://www.equal-aeiou.at/Upload/BGF_WKO_Dez_2004.pdf (dl. 18.6.2006).

Altersstruktur der Erwerbspersonen 2001 bis 2050



Q: STATISTIK AUSTRIA

© STATISTIK AUSTRIA, Letzte Änderung: 25.08.2009

Im E-Werk Wels wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet:

- Arbeitszeit nach Maß – Neuregelung der Arbeitszeit und eigene Schichtpläne für Beschäftigte ab 49 Jahren
- Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Stress
- Schulung der Führungskräfte im Umgang mit älter werdenden Beschäftigten
- Wissensmanagement – Konsulentenmodelle, um dem drohenden Wissensverlust durch Pensionierungen entgegenzuwirken
- Neu verankert wurde die rechtzeitige Nachfolgeplanung, Stellvertreterplan sowie Etablierung einer eigenen Gruppe für Arbeiten mit hohem körperlichem Einsatz⁵¹.

1.3.1.2. Exkurs: Arbeiten und Altern im Land Bremen

Im Rahmen einer Präsentation verschiedener bereits bestehender, aber auch neuer Projekte von „Winning Age – Getting Future“ (WAGE) in Oberösterreich, wurde unter anderem das Beispiel der Arbeitnehmerkammer Bremen vorgestellt⁵².

In Bremen hat man sich verstärkt mit dem Thema „Demografischer Wandel und seine Folgen“ auseinandergesetzt. Seitens der Arbeitnehmerkammer Bremen wurden viele Probleme und Aspekte konkret angesprochen. Deshalb habe ich dieses Beispiel ausge-

⁵¹ Kozlowski Anke, Reuhl Barbara, Arbeiten und Altern im Land Bremen, Älter werden Zukunft haben, WAGE Winning Age – Getting Future, Hrsg.: Arbeiterkammer Oberösterreich, 2006, S. 19.

⁵² Ebenda, S. 25.

wählt, das deutlich macht, wie der demografische und soziale Wandel bereits im Prozessverlauf festgestellt wird und wie sich der Prozess lenken lässt.

In den letzten Jahren haben Mitarbeiter der Arbeitnehmerkammer Bremen mit einer Reihe von Aktivitäten den Arbeitsschwerpunkt „Arbeiten und Altern im Land Bremen“ entwickelt. Seit 2004 beschäftigten sie sich intensiv mit dem Thema „Betriebe im demografischen Wandel“.

Die Interventionen der Arbeitnehmerkammer zielen darauf ab, Betriebe und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die demografischen Veränderungen vorzubereiten, damit sowohl die Zukunftsfähigkeit der Betriebe als auch die Bremens als Unternehmensstandort und damit ebenso die Arbeitsplätze gesichert bleiben.

Die Agenda der Arbeitnehmerkammer Bremen lautet: „Nicht nur die Älteren, sondern die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen jeden Alters müssen miteinbezogen werden, will man die Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich bewältigen.“⁵³

Die Verantwortlichen des Projektes in der Arbeitnehmerkammer halten es für wichtig Prozesse zu initiieren, die zum Gelingen beitragen sollen. Ihrer Meinung nach muss es einen betrieblichen „Motor“ geben, der den Prozess anstoßen und gestalten kann⁵⁴.

Die Initiatoren des Projektes stellten allerdings fest, dass sowohl in den Köpfen der Verantwortlichen in den Unternehmen als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Umdenken in Richtung längeres, flexibleres Arbeitsleben erst langsam erfolgt. Was konkret bedeutet, weg von der noch immer teilweise vorhandenen Praxis des vorzeitigen Ausscheidens aus den Betrieben, hin zu einem Konzept für altersgerechte Arbeitsbedingungen.

Im Raum Bremen und Bremerhaven wurde eine Erhebung anhand von Interviews mit den Personalleiterinnen und Personalleitern sowie mit Verantwortlichen der Interessensvertretungen der in Frage kommenden Betriebe durchgeführt. Im Vorfeld wurde dafür ein Kriterienkatalog zu den altersspezifischen Handlungsfeldern erstellt.

⁵³ Ebenda, S. 24.

⁵⁴ Kozlowski Anke, Reuhl Barbara, Arbeiten und Altern im Land Bremen, Älter werden Zukunft haben, WAGE Winning Age – Getting Future, Hrsg.: Arbeiterkammer Oberösterreich, 2006, S. 25.

Für die Ausarbeitung von Maßnahmen zog man die Spanne des Erwerbsalters in Betracht. Im Wesentlichen soll eine Implementierung von Maßnahmen für nachstehende Bereiche erfolgen:

- Wissensmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Innerbetriebliche Information und Kommunikation
- Familienfreundliche Gestaltung
- Arbeitszeitgestaltung.

Um die Unternehmen für die Ziele der Arbeitnehmerkammer zu gewinnen, wurden Informationsbroschüren aufgelegt. Die Arbeitnehmerkammer bietet den Verantwortlichen in den Betrieben Anregungen und Unterstützung zur Implementierung von Maßnahmen an, um Erwerbsarbeit alter(n)sgerecht zu gestalten.

Ein weiterer wesentlicher Punkt zur Verbreitung der Initiative ist das Dokumentieren und Publizieren von „Beispielen guter Praxis“. Dadurch soll das Bewusstsein für Veränderungen aufgrund des demografischen Wandels in den Betrieben gesteigert werden. Gleichzeitig soll das Image der älteren Arbeitskräfte verbessert werden.

Resümee zu Punkt 1.3

Die Arbeitnehmerinteressenvertreter haben früh die Anzeichen des Wandels aufgrund demografischer Veränderungen erkannt. Sie lenken den Prozess, indem sie initiativ an der Entwicklung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze mitwirken und gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Unternehmen und in der Politik Maßnahmen setzen, um den Beschäftigten einen längeren Verbleib in den Betrieben zu ermöglichen.

1.4 Interessen und Initiativen der Arbeitgeberinteressenvertretung

Der Slogan der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) hieß bereits vor zehn Jahren: „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb als Potenzial des Arbeitsmarktes der Zukunft nutzen“⁵⁵.

Relativ früh hat die WKO die demografischen Veränderungen mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt aufgezeigt:

⁵⁵ Kaun, Maria, Ältere Arbeitnehmer im Betrieb, Hrsg.: Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit; Wien, 2002. S. 1.

Bevölkerungsentwicklung in Österreich

	18 – 29 J.	55 – 64 J.	15 – 60 J.
2000	1.240.000	912.000	5.080.000
2015	1.190.000	1.060.000	5.050.000
2030	1.040.000	1.200.000	4.500.000

Quelle: Statistische Nachrichten 9/2001, (eigene Darstellung)

Die Grafik zeigt, dass sich im Jahr 2030 das Bild grundlegend wandelt. Es wird in Österreich insgesamt um rund 550.000 Personen weniger im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 60 Jahren geben, als dies noch im Jahr 2015 der Fall sein wird. Die Anzahl der jungen Erwerbstätigen geht linear zurück, die der älteren Erwerbstätigen steigt an. Diese Entwicklung wird unternehmens- und personalpolitische Veränderungen mit sich bringen müssen.

1.4.1 Forcierung des optimalen Einsatzes älterer Arbeitnehmer

Die Wirtschaftskammer Österreich hat tatsächlich bereits im September 2002 nachstehendes Argumentarium für einen optimalen Einsatz älterer Arbeitnehmer im Betrieb publiziert⁵⁶.

Zum Einstieg in die Thematik wurden die oftmals als Verhinderungsgrund für eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer genannten höheren Lohnkosten von Angestellten, dem Wert ihres Erfahrungswissens gegenübergestellt. Weiters wurde von der Wirtschaftskammer angemerkt, dass bei einem Vergleich der Lohnkosten von älteren gegenüber jüngeren Mitarbeitern zudem die hohen Kosten der Einschulung und die Phase des Erwerbes von Kenntnissen bei jungen Mitarbeitern berücksichtigt werden müssen sowie die Gefahr, die besteht, dass diese Kosten vergeblich aufgewendet werden, da junge Mitarbeiter häufiger den Arbeitgeber wechseln. Allerdings nannte man in diesem Zusammenhang ebenso die Wichtigkeit der laufenden Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer, um deren Lernfähigkeit im Alter konstant zu halten. Lernentwöhnte lernen nicht mehr so leicht und weniger schnell.⁵⁷

Die weiteren Argumente der Wirtschaftskammer Österreich für einen Verbleib älterer Beschäftigter in den Betrieben:

⁵⁶ Ebenda, S. 15.

⁵⁷ Kaun, Maria, Ältere Arbeitnehmer im Betrieb, Hrsg.: Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit; Wien, 2002. S. 11, zit. Fasel, Gregor, Kailer, Norbert, Ältere Arbeitnehmer/innen - Last oder Ressource, WIFI Österreich, Wien, 2001.

- „Sie können sowohl komplexere organisatorische als auch weitreichende Zielsetzungen gut handhaben.
- Ältere Beschäftigte setzen vermehrt Strategien ein, um unnötige Umwege bei der Arbeit zu vermeiden, und um mit weniger Aufwand gleiche Ergebnisse zu erreichen.
- Das Qualitätsbewusstsein ist weiterentwickelt und es herrscht im Allgemeinen ein höheres Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein vor.
- Ältere wechseln weniger oft den Arbeitsplatz.
- Die eigenen Fähigkeiten und Grenzen können besser eingeschätzt werden, das Beurteilungsvermögen ist stärker ausgebildet;
- Ältere machen weniger leicht gravierende Fehler.
- Die Sozialkompetenz ist weiter entwickelt und Beratungsfunktionen können besser wahrgenommen werden“⁵⁸.

Resümee zu Punkt 1.4

Die Wirtschaftskammer Österreich hat den demografischen Wandel aufgezeigt und die Vorteile aufgezählt, die ältere Mitarbeiter mit ihren Leistungen den Betrieben bringen. Als Voraussetzung für das Erbringen guter Leistungen sieht die WKO eine fortlaufende Weiterbildung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.5 Interessen und Initiativen der Erwerbstätigen

Aufschluss über die Einstellung älterer Erwerbstätiger gibt beispielsweise die Studie „Alter – Arbeit – Anerkennung“ des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE). Eine standardisierte schriftliche Befragung von ca. 6000 OÖ-AK-Mitgliedern wurde von IBE durchgeführt und im Jahr 2004 abgeschlossen.

1.5.1 Länger arbeiten – wollen und können

„Bei den über 45-jährigen Befragten ist die Fähigkeit und Bereitschaft länger als bis zum 55./60. Lebensjahr berufstätig zu sein dann höher, wenn:

- die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich sind,
- sie nicht berufsbedingt gesundheitlich beeinträchtigt sind,

⁵⁸ Kaun, Maria, Ältere Arbeitnehmer im Betrieb, Hrsg.: Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit; Wien, 2002. S. 15, zit. F. Frerichs, Der Einsatz älterer Mitarbeiter im Betrieb. Angewandte Arbeitswissenschaften, 1999, Nr. 159, S. 1-18.

- sie weiterbildungsaktiv sein können,
- sie eine lernförderliche soziale Umgebung haben,
- sie mit ihrer Arbeit, den Arbeitsbeziehungen und der Berufslaufbahn zufrieden sind,
- ihrer Firma treu/loyal sein können.⁵⁹

Nach Angaben von IBE ist es aber auch besonders wichtig, Verbesserungen für einzelne Berufsgruppen zu finden, die während der gesamten Dauer ihres Arbeitslebens unter starken Arbeitsbelastungen leiden. Dazu gehören zum Beispiel die Bauberufe, die Schichtarbeit, die Gastronomieberufe und die Pflegeberufe.

Ein weiteres Ergebnis der Studie zeigte, dass die beruflichen Erfahrungen in der Vergangenheit einen entscheidenden Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Motivation der Befragten ausüben, wie lange sie berufstätig bleiben wollen.

„Der Wunsch nach Beendigung der aktuellen Berufstätigkeit ist dann stark ausgeprägt, wenn eine große berufliche Unzufriedenheit vorhanden ist.

Rund 29 Prozent der Befragten gehen demotiviert in die Arbeit und können dort ihre Talente und Fähigkeiten nur schlecht zur Geltung bringen.

Jeder vierte Befragte überlegt wegen ständiger Über- oder Unterforderung die Tätigkeit zu wechseln. Über 45-Jährige erleben die Arbeit im Gegensatz zu den Jungen häufiger als Pflicht. Sie sind mit ihren Arbeitsplätzen weniger zufrieden und fühlen sich dort auch weniger wohl.⁶⁰

Im Zuge der Studie wurde auch festgestellt, dass das 45. Lebensjahr eine statistisch signifikante Schwelle in Bezug auf die berufliche Weiterbildung ist.

Weiterbildungsbeteiligung nach IMAS (2003)

Innerhalb 12 Monaten vor der Befragung

unter 30 Jahre	30 bis unter 45 Jahre	45 Jahre und älter	Gesamt
31,00%	49,20%	19,80%	100%

Quelle: IMAS-Daten, IBE Sekundärauswertung, 2004 (eigene Darstellung)

„Die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten verringern sich mit zunehmendem Alter“⁶¹. Nach einer Studie des Instituts für Berufs und Erwachsenenbildungsforschung, sehen

⁵⁹ Blumberger, Walter, et. al, Arbeit, Alter, Anerkennung, Hrsg.: IBE, Linz, 2004, S. 60 u. S. 155.

⁶⁰ <http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d18/Jobsnachmass.pdf> (dl. 03.09.2010), „Ältere Arbeitnehmer/-innen brauchen Jobs nach Maß, Hrsg.: AK Oberösterreich, 2004.

⁶¹ Blumberger, Walter, et. al., Arbeit, Alter, Anerkennung, Hrsg.: IBE, Linz, 2004, S. 94.

Unternehmen häufig keinen „Return on Investment“ für Bildungsinvestitionen bei Älteren und die älteren Beschäftigten können oft keinen Nutzen (Belohnung) beruflicher Weiterbildung mehr erkennen. „Das Wissen über das Lernen bei älteren Erwachsenen wurde bisher auch nur unzureichend in die Praxis übertragen und Lebenslanges Lernen bleibt allzu oft eine Leerfloskel“⁶².

1.5.1.1. Exkurs: Die entzauberte Arbeit (André Gorz)

In seinem Werk „Arbeit zwischen Misere und Utopie“ führt Gorz im Kapitel „Die entzauberte Arbeit“ Ergebnisse aus internationalen Studien an⁶³. In Amerika und Westeuropa, speziell in Deutschland, gab es in den 1990er Jahren Umfragen zur Einstellung der Erwerbsbevölkerung zur Arbeit.

Die Bedeutung der Arbeit wurde unterschiedlich eingestuft und ist jedoch im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen durchwegs weniger wichtig. Auffallend sind die Vergleichszahlen in den Vereinigten Staaten, wonach 38 % der Erwerbsbevölkerung im Jahr 1955 ihrer Arbeit den höchsten Stellenwert einräumten, 1991 waren es nur mehr 18 %. In Deutschland gab 1991 jeder zehnte Befragte an, der Arbeit den höchsten Stellenwert einzuräumen.⁶⁴

„Bei den 16- bis 34-jährigen Westeuropäern rangiert in der Liste der Dinge, die für sie persönlich wirklich wichtig sind:

95 %: Freunde zu haben

80 %: genug frei verfügbare Zeit zu haben

77 %: in guter gesundheitlicher Verfassung zu sein

74 %: Zeit mit der Familie zu verbringen und aktiv am Sozialleben teilzunehmen“⁶⁵.

André Gorz beschreibt die Situation insgesamt so: „Die Lustlosigkeit der ‚Arbeit‘ gegenüber nimmt in allen Ländern und in der gesamten Erwerbsbevölkerung zu, so quälend andererseits die Sorge um einen Broterwerb oder die Furcht, die Stelle, die man hat zu verlieren, auch werden.“⁶⁶

⁶² Blumberger, Walter, et. al., Arbeit, Alter, Anerkennung, Hrsg.: IBE, Linz, 2004, S. 94.

⁶³ Gorz, André: Arbeit zwischen Misere und Utopie, Hrsg.: Beck, Ulrich, Suhrkamp, Frankfurt/M., 2000.

⁶⁴ Gorz, André: Arbeit zwischen Misere und Utopie, Hrsg.: Beck, Ulrich, Suhrkamp, Frankfurt/M., 2000, S. 90. The Gallup Monthly, September 1991.

⁶⁵ Ebenda, S. 90, Yankelovich, Young Adult Europe, 1994.

⁶⁶ Ebenda, S. 90.

73 % Vollzeitbeschäftigte der amerikanischen Mittelklasse meinen, dass sie besser leben, wenn sie weniger arbeiten. Eine das ganze Land umfassende Umfrage ergab, dass 28 % tatsächlich die Wahl getroffen haben, ihre beruflichen Aktivitäten und ihr Konsumniveau einzuschränken, um ein sinnvoller Leben zu führen⁶⁷.

Der kanadische Schriftsteller Douglas Coupland hat durch Untersuchungen und Reportagen Jugendliche gefunden, „die verweigern mit 30 gestorben und mit 70 begraben zu sein⁶⁸“. Er nannte sie die Generation X. „Sie ziehen es vor disponibel zu bleiben, von einem ‚McJob‘ zum nächsten überzuwechseln und dabei immer ein Maximum an Zeit zu behalten, um der Lieblingsbeschäftigung ihrer Clique nachzugehen.“⁶⁹

Dieses Ergebnis wird von einer internationalen Studie ein paar Jahre später ergänzt. Demnach widerstrebt vielen jungen Uni-Absolventen der Gedanke an eine Karriere in einer Vollzeitbeschäftigung. „Sie ziehen abwechslungsreichere Projektarbeit vor, um ihre Kompetenzen und ihre Professionalität zu erweitern. Man definiert sich nicht mehr über den Arbeitsplatz.“⁷⁰. Auch wenn junge Absolventen in ihrem Studium brillant abschnitten, verweigern sie ihren vollständigen Einsatz oder haben bei einer schnellen Karriere zumindest zum Ziel, möglichst früh in den Ruhestand zu gehen.⁷¹

Der berufliche Erfolg wird in erster Linie mit der Möglichkeit zur freien Arbeitszeiteinteilung definiert, um mehr Gelegenheit für persönliche Aktivitäten zu haben. Nach drei Jahren ergab eine weitere Umfrage einen Anstieg bei der Lustlosigkeit gegenüber der Karriere. Die Beliebtheit von Teilzeitbeschäftigungen stieg. Der Grund wird in der Anonymität der Arbeitsplätze gesehen. Der Einzelne sieht die Ergebnisse seiner Leistung nicht mehr, dadurch wird der Bezug zur Arbeit lockerer und immer öfter wird ohne Sentimentalität der Job gewechselt. Der Wunsch nach mehr Zeit für sich selbst, um seine persönlichen Interessen und Ziele verfolgen zu können, steht immer häufiger im Vordergrund. Die Arbeit wird als Notwendigkeit gesehen, um seinen Lebensunterhalt zu verdienen.⁷²

⁶⁷ Ebenda, S. 90, Juliet Schor, „The New American Dream“, 1995.

⁶⁸ Ebenda, S. 87, zit. Coupland, Douglas, Generation X, Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur, Berlin und Weimar, 1994, S. 41.

⁶⁹ Ebenda, S. 87, zit. Coupland, Douglas, Generation X, Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur, Berlin und Weimar, 1994, S. 41.

⁷⁰ Gorz, Andre: Arbeit zwischen Misere und Utopie, Hrsg.: Beck, Ulrich, Suhrkamp, Frankfurt/M., 2000, S. 87, Die Generation X oder die ungehörte Revolution.

⁷¹ Ebenda, S. 88, zit. nach Le Mond 1990.

⁷² Ebenda, S. 89.

Resümee zu Punkt 1.5

Anhand der angeführten Studien kann nicht festgestellt werden, ob die Erwerbstätigen einen demografischen Wandel erkannt haben. Die hier angeführten Ergebnisse zur Einstellung der Erwerbsbevölkerung gegenüber der Arbeit resultieren aus internationalen Erhebungen und liegen teilweise schon mehr als zwei Jahrzehnte zurück. Der Trend zeigt jedoch, dass der Stellenwert der Arbeit abgenommen hat.

Spürbare Veränderungen erfolgten für die Erwerbstätigen aufgrund des Einsatzes neuer Technologien. Im Telekommunikationsbereich wurden neue Arbeitsplätze geschaffen, jedoch weit mehr Arbeitsplätze gingen aufgrund des technologischen Fortschrittes verloren. Telekommunikation und neue Medien lassen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen und wirken sich somit auch auf den privaten Lebensbereich aus.

Die vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung im Jahr 2004 durchgeführte Befragung unter Mitgliedern der Oberösterreichischen Arbeiterkammer ergab, dass die Interessen der Erwerbstätigen einerseits in die Richtung nach anspruchsvollere Arbeit und gesundheitsförderlichen Arbeitsplätzen gehen, andererseits besteht der Wunsch nach mehr Freizeit (siehe hierzu auch Abschnitt II – Altersteilzeit).

Die Möglichkeit zur Weiterbildung wird den älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einerseits zum Teil nicht angeboten, andererseits wird mit zunehmendem Alter das Bildungsangebot von den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen nicht angenommen, da sie es nicht mehr für sinnvoll erachten beziehungsweise keine Wertschätzung mehr dafür erfahren.

Jene, die länger arbeiten wollen, werden von den Arbeitgebern nur selten länger in Beschäftigung gehalten. Nach wie vor kommt es zu vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aufgrund Dienstgeberinitiativen.

Seitens der Erwerbstätigen hängt die Entscheidung, wie lange sie berufstätig bleiben wollen, davon ab, welche Erfahrungen sie in der Vergangenheit gemacht haben. Bei beruflicher Unzufriedenheit ist der Wunsch nach Beendigung der Erwerbsarbeit stark ausgeprägt.

1.6 *Interessen und Maßnahmen der sich im Ruhestand befindlichen Personen*

Die Pensionistenverbände in Österreich bieten den Senioren umfassende Informationen, Angebote zu Bildungsprogrammen, zu Sport und Reisen, Veranstaltungen usw., und sie

vertreten die Anliegen der Pensionierten in der Öffentlichkeit. Das Thema „Weiterarbeiten in der Pension“ wurde bis jetzt kaum in den Blickpunkt gestellt.

Welche Interessen bestehen im Hinblick auf weitere Erwerbsarbeit bei der bereits im Ruhestand befindlichen Bevölkerung, beziehungsweise werden Maßnahmen gesetzt, die eine Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit fördern?

1.6.1 Länger arbeiten – wollen und können

Die Fragen nach dem Wunsch zur weiteren Erwerbsarbeit von Senioren wird im Abschnitt III, nach Durchführung einer Sekundäranalyse zum Ad-hoc-Modul „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ Mikrozensus 2006, beantwortet werden. Aufgrund dieser von der Europäischen Union angeordneten Erhebung stehen erstmalig Daten zur Verfügung, die eine empirische Überprüfung der Einstellung von in Österreich lebenden Erwerbstätigen beziehungsweise nicht mehr Erwerbstätigen zwischen dem 50. und 69. Lebensjahr, zu einer längeren Erwerbsarbeitszeit ermöglichen (siehe Abschnitt III).

1.6.1.1. Senioren für Erfolg

Im Zuge meiner Recherchen, ob ein Interesse zum Weiterarbeiten bei Personen besteht, die sich bereits in Pension befinden, beziehungsweise ob Maßnahmen gesetzt werden, um einen Verbleib im Erwerbsleben zu erreichen, bin ich auf eine Plattform für Menschen vor und nach der Pensionierung gestoßen, die Informationen austauschen und in der neuen Lebensphase Sinnvolles unternehmen wollen. Im Sommer 2010 folgten 200 Personen (von insgesamt 750 bei dieser Plattform registrierten Personen) einem Aufruf und sie meldeten sich, um bei erst zu definierenden Initiativen teilzunehmen. Bei der Auftaktveranstaltung im Herbst 2010 waren insgesamt 42 Teilnehmer (inklusive meiner Person in Form eines teilnehmenden Beobachters) anwesend. Es bildeten sich Teams für eine Zusammenarbeit in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Mentoring, Mentaltraining, Partnerschaft, lebenslange Entwicklung und Job-Börse.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer befanden sich bereits im Ruhestand. Insgesamt nahmen an der Veranstaltung 28 Männer teil, davon 19 mit einer akademischen Ausbildung, und 14 Frauen, davon 10 mit einer akademischen Ausbildung. Rund zwei Drittel der Teilnehmer war 60 Jahre oder älter. Der älteste Anwesende war 79 Jahre.

Das stärkste Interesse (9 Interessierte) bestand für die Gruppe mit dem Thema „Job-Börse“.

Das Ergebnis betreffend einer längeren weiteren Erwerbstätigkeit von bereits pensionierten Personen kann wie folgt zusammengefasst werden: Ein flexibles und temporäres Mitwirken in Betrieben ist – ähnlich wie bei den jungen Hochschulabsolventen (siehe 1.5.1.1) - auch Wunsch der Senioren. Sie sind der Meinung, dass Österreich in Zukunft alle Talente benötigt und hierbei die Erfahrung der älteren Generation unverzichtbar ist. Durch die derzeit ungünstigen gesetzlichen Regelungen (Ruhensbestimmungen)⁷³, sollte das Know-how der älteren Generation nicht weiterhin leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden. Vor allem wenn ältere Menschen von sich aus weiter aktiv sein wollen und mit ihren Ideen zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen könnten. Angeführt wurde auch, dass in vielen Fällen ein Pensionsantritt unfreiwillig erfolgte und die Arbeitnehmer nach wie vor – unabhängig von ihrem Know-how und ihrer Berufserfahrung – vorzeitig aus dem Arbeitsprozess hinausgedrängt werden. Dadurch lässt sich auch nicht die erwünschte Steigerung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters erreichen. Die durch die Ruhensbestimmungen veranlasste „Zwangspause“ (bei Frauen bis 60 Jahren und bei Männern bis 65 Jahren) wirkt sich erschwerend auf einen späteren Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit aus. Bei Wegfall dieser gesetzlichen Barriere könnte ein „Pensionsschock“ durch ein abruptes Ende vermieden und die Kosten zur Erhaltung der Gesundheit verringert werden.⁷⁴

In den Gesprächen zeichnete sich ab, dass das Interesse für einen weiteren Verbleib im Erwerbsleben aufgrund intrinsischer Motivation besteht. Das bedeutet, diese Menschen haben Spaß daran, ihr Know-how weiterhin einzusetzen und integriert zu bleiben. Sie wollen einen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft leisten und dadurch Wertschätzung erfahren. Die extrinsische Motivation des finanziellen Anreizes steht dabei derzeit noch nicht so sehr im Vordergrund. Durch niedrigere Pensionszahlungen in Zukunft einerseits und durch einen gewohnt höheren Standard andererseits kann es meines Erachtens zu Verschiebungen kommen, sodass die extrinsische Motivation mehr in den Vordergrund rückt.

Die Ergebnisse der Veranstaltung können nicht als repräsentativ für die Grundgesamtheit in Österreich angesehen werden, jedoch dienen sie zur Generierung von Hypothesen, die im Abschnitt III anhand der Daten des Ad-hoc-Moduls „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ überprüft werden.

⁷³ Zuverdienstgrenze 2012: bis max. € 376.26, die für Pensionsbezieher von vorzeitigen Alterspensionen gemäß ASVG Gültigkeit hat. Aus Sicht der Betroffenen stellt das eine Ungleichbehandlung zu anderen Pensionsbeziehern dar.

⁷⁴ <http://www.seniors4success.at> (dl. 09.11.2010).

Resümee zu Punkt 1.6

Jene Menschen, die erst in den letzten Jahren die Voraussetzungen für ihren Pensionsantritt erfüllten, haben bereits die Auswirkungen jener Maßnahmen verspürt, die von der Regierung vor allem aufgrund des demografischen Wandels gesetzt wurden. Durch die Pensionsreformen ist für viele erst ein späterer Übertritt vom Erwerbsleben in den Ruhestand möglich geworden. Einerseits wird eine längere Lebensarbeitszeit gefordert, andererseits werden immer mehr Ältere aus dem Berufsleben gedrängt. Jene die weiterarbeiten wollen, finden nicht die geeigneten Bedingungen dazu vor. Die Pensionistenverbände als Sprachrohr der in Pension befindlichen Bevölkerung haben bislang keine unterstützenden Maßnahmen für jene gesetzt, die weiter aktiv am Erwerbsleben teilnehmen wollen. Für arbeitswillige Ältere gibt es kaum Job-Angebote und es wurden erst wenige Ideen zur Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen umgesetzt. Das Privileg von einer Vorstandsfunktion als Pensionist in den Aufsichtsrat eines Unternehmens zu wechseln, bleibt nur wenigen vorbehalten.

Ob es in Zukunft einen neuen Zugang zum Arbeitsmarkt für ältere in Pension befindliche Menschen geben wird, die im Kollektiv handeln und sich neuer Medien bedienen, um ihre Arbeitskraft und ihr Know-how anzubieten, hängt natürlich in erster Linie von Angebot und Nachfrage ab. Benötigen Unternehmen die Leistungen der zum Teil hochqualifizierten Senioren und können diese die Qualität ihrer Leistung unter den gegebenen Anforderungen zu moderaten Preisen unter Beweis stellen, dann wird eine Dynamik entstehen, die im Stande ist den Prozess des Wandels zu beeinflussen. Kommt es zum prognostizierten Arbeitskräftemangel aufgrund stetiger Geburtenrückgänge, verstärkt sich der Druck auf die Unternehmen und die Nachfrage nach Senioren wird größer. Nützen die Firmen das Wissen Älterer und wird es an richtiger Stelle eingesetzt, bedeutet das für die Firmen, Chancen mehr Aufträge zu erhalten und trägt gleichzeitig zur Arbeitsplatz- und Standort-sicherung bei.

Mehr Bedarf an Mitarbeit von Senioren wird es bei der „Freiwilligenarbeit“ geben. Bei ehrenamtlicher Tätigkeit sind die Senioren unterrepräsentiert. Hier könnte von den Älteren, vorausgesetzt sie sind gesund, mehr eingefordert werden. Die 65- bis 79-Jährigen leisten zwar mehr informelle Freiwilligenarbeit, jedoch bei der formellen Freiwilligenarbeit, die im Kontext einer Organisation erfolgt, ist die Beteiligung weit geringer als bei den Unter-50-Jährigen⁷⁵.

⁷⁵ More-Hollerwerger, Eva, Heimgartner, Arno, Freiwilliges Engagement in Österreich, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien, 2009, S. 15.

Anhand des Beispiels der gegründeten Plattform für Menschen vor und nach der Pension, ist besonders interessant festzustellen, dass ein großer Unterschied zwischen der Anzahl an Personen besteht, die eine aktive Teilnahme ankündigen und derer, die ihre Ankündigung tatsächlich einlösen. Auch kann allein aufgrund der Teilnahme an der Veranstaltung noch keine Aussage darüber getroffen werden, wie viele Personen danach tatsächlich ihr Vorhaben umgesetzt haben.

2 PHASE DES ÜBERGANGS IN DIE PENSION

Mit den Regelungen zur Gleitpension oder zur Altersteilzeit hat der Gesetzgeber angestrebt, für ältere Erwerbstätige eine Möglichkeit zu schaffen, gleitend in den Ruhestand überzutreten oder das Ende der Erwerbsarbeit vorzuziehen. Gleichzeitig sollte es ein Anreize für die Unternehmen sein, die freiwerdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen. In der Folge wird angeführt unter welchen Gesichtspunkten die Unternehmer und Erwerbstätigen diese Gesetze in Anspruch genommen haben oder nehmen werden und wie die Entwicklung bisher verlaufen ist.

2.1 Gesetzliche Möglichkeiten zu einem Übergang in die Pension

Um ein abruptes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden, wurde vom Gesetzgeber zuerst das Modell der Gleitpension geschaffen und darauf folgend das Altersteilzeitmodell.

2.1.1 Gleitpension

In der ersten Variante des Gleitpensionsmodells war bis Ende 1997 das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung für die Höhe der Gleitpension ausschlaggebend. Bei einer Halbierung der Arbeitsstunden erhielt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin 70 Prozent der jeweiligen Vollpension als Gleitpension. Wurde die Arbeitszeit um 30 Prozent reduziert, bekam der Betroffene noch immer 50 Prozent der Vollpension. Mindestens gebührten 50 %, maximal 80 % der Gleitpension beziehungsweise nur maximal 60 % (bei weniger als 450 Versicherungsmonaten).

Dieses Modell bot jedenfalls für gut Verdienende einen Anreiz zur Inanspruchnahme.

Bei der Variante des neuen Gleitpensionsmodells, das mit 1. Jänner 1998 wirksam wurde, richtete sich die Höhe der Gleitpension nach dem Bruttobezug. Arbeitnehmer, die 1998 in Gleitpension gingen und bei reduzierter Arbeitszeit 20.000 Schilling (€ 1,453,46) brutto oder mehr verdienten, mussten mit einer extrem geringen Teilrente rechnen: Sie bekamen nur den Mindestsatz von 40 Prozent ihrer Vollpension als Gleitpension ausbezahlt.⁷⁶

Die Gleitpension wurde von den Österreichern kaum in Anspruch genommen. Weder die erste Variante und noch weniger die zweite Variante, da diese Modelle insgesamt für die

⁷⁶ Marek, Erika, Pensionsberechnung leicht gemacht, Weiss Verlag, Wien, 1999, S. 54 – S. 58.

wenigsten ausreichend attraktiv waren. Ab 01.01.2004 wurde die Gleitpension abgeschafft.

Ebenfalls mit 01.01.2004 wurden die Bestimmungen über die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit aufgehoben. Für arbeitslose Personen, die ab 2004 das Mindestalter für eine vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit nach der am 31. Dezember 2003 geltenden Rechtslage erfüllten, wurde zunächst bis 2009 die Möglichkeit geschaffen, ein Übergangsgeld aus der Arbeitslosenversicherung zu beantragen (BGBl.II Nr. 408/2006) und diese Leistung zu beziehen, bis die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt wurden. Bei der Ausdehnung des Zeitraumes für einen Zugang zum Übergangsgeld bis zum Jahr 2009, ging der Gesetzgeber davon aus, dass spätestens 2010 eine verstärkte Arbeitskräftenachfrage eintreten würde. Damit verbunden erwartete man bessere Beschäftigungsaussichten auch für die älteren Arbeitnehmer, was ein Übergangsgeld als nicht mehr notwendig erscheinen ließ. Aufgrund der im Jahr 2008 eingetretenen Weltwirtschaftskrise wurde die Übergangsgeldregelung bis 2010 verlängert und von 2011 bis 2015 eine Einschleifregelung festgelegt⁷⁷. Das heißt, mit dieser Maßnahme griff der Gesetzgeber regulierend auf einen nicht vorhersehbaren ökonomischen Ausnahmezustand ein.

2.1.2 Altersteilzeit

„Mit Altersteilzeit gleitend in die Pension.“

Nachstehend sind die Veränderungen der gesetzlichen Bestimmungen zur Altersteilzeit im Laufe der letzten 10 Jahre zusammengefasst.

Der Fokus ist dabei darauf gerichtet, weshalb es zu den jeweiligen Adaptierungen des Gesetzes gekommen ist. Wie wurde die Altersteilzeitregelung von den Unternehmen genutzt? Haben die Erwerbstätigen tatsächlich die Gleitmöglichkeit in die Pension in Anspruch genommen? Wie haben sich die Kosten dieser Maßnahme beziehungsweise die Wirtschaftskrise im Jahr 2008 auf die Entscheidungen des Gesetzgebers ausgewirkt?

Unter Punkt 2.5 wird auf die Altersteilzeit aus der Sicht von tatsächlich Betroffenen eingegangen. Die Ergebnisse stammen aus einer im Jahr 2006 durchgeführten quantitativen Feldforschung.

⁷⁷ <http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270205.html> (dl.9.11.2010).

Altersteilzeit ab 2000

Die Regelung der Altersteilzeit ab dem Jahr 2000 eröffnete älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne dabei in der späteren Pension Einkommensverluste hinnehmen zu müssen. Auch blieben Ansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung und der Krankenkasse im vollen Umfang aufrecht. Das stellte ein unvergleichbar besseres Modell der Arbeitszeitreduktion dar als jenes der Gleitpension, sowohl aus Sicht der unselbständig Erwerbstätigen als auch aus Sicht der Betriebe.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können ihre Arbeitszeit auf 40 %, 50 % oder 60 % verringern und erhalten mit dem Lohnausgleich des Arbeitsmarktservices (AMS) zwischen 70 % und 80 % des bisherigen Einkommens. Die Differenz des Sozialversicherungsanteils für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung zur ursprünglichen Höhe vor der Arbeitszeitreduktion wird vom AMS übernommen. Damit entstehen in der Folge keine Nachteile bei der Pensionshöhe.

Ausgeschlossen vom Altersteilzeitgeld sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung (außer Witwen-, Witwerpension), Sonderruhegeld gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen oder zumindest die Anspruchsvoraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllen.

Änderungen der Altersteilzeitregelung ab 2004

Der rasante Zulauf zur Altersteilzeit bis Ende 2003 wurde gestoppt, indem die gesetzlichen Zugangsbestimmungen aus Budgetgründen verschärft wurden.

Bis Ende 2003 konnten Betroffene die Altersteilzeit maximal sechseinhalb Jahre in Anspruch nehmen, ab 2004 waren nur mehr fünf Jahre vor dem frühestmöglichen Pensionsantritt⁷⁸ vorgesehen. Abgeschafft wurde auch die Möglichkeit der Zeitblockung, der einen früheren Antritt in den Ruhestand ermöglicht hatte, ausgenommen es wurde jeweils wieder eine Ersatzarbeitskraft pro Altersteilzeitkraft von den Unternehmen eingestellt, dann war ein Blockarbeitszeitmodell mit maximal 2,5 Jahre Freizeitphase möglich.

⁷⁸ Ausnahme Korridorpension: Altersteilzeitgeld kann in Hinkunft auch bis zu einem Jahr über das Anfallsalter für die Korridorpension hinaus, längstens aber bis zum Erreichen einer vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer, bezogen werden.

<http://www.arbeiterkammer.com/online/altersteilzeit-1971.html> dl.11.09.2010.

Was ist eine geblockte Altersteilzeit? So wird das Modell bezeichnet, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zuerst „voll“ weiterarbeitet und danach eine Freizeitphase (Zeitausgleich) in Anspruch nimmt und dadurch früher die Erwerbsphase beendet. Diese Form von Altersteilzeit war vor allem seitens der Dienstgeber sehr beliebt und wurde unter anderem für Personaleinsparungszwecke genützt.

2.1.2.1 Entwicklung zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Im Jahr 2004 war die Zahl der Altersteilzeit-Bezieher erwartungsgemäß rückläufig. Nach einem absoluten Rekord im Dezember 2003, als 42.139 Personen eine Altersteilzeit in Anspruch genommen haben, sank diese Zahl im Jänner 2004 auf 41.058 Personen und ging im Februar weiter auf 40.198 Personen zurück.

Im Jahr 2000 hatte die Altersteilzeit der öffentlichen Hand nur 6,26 Mio. Euro gekostet, 2001 schnellten die Ausgaben jedoch auf 69,4 Mio. Euro hinauf, und 2002 waren es bereits 230,3 Mio. Euro. Von 2004 bis Ende 2009 wurde mit Gesamtkosten von 1,84 Mrd. Euro gerechnet.⁷⁹

Die tatsächliche Kostenentwicklung ist unter „Altersteilzeit ab 1.7.2009“ angeführt.

Altersteilzeit ab 2005

Die Pensionsreform 2004 (gültig ab 01.01.2005) hatte auch spürbare Auswirkungen auf die Altersteilzeitregelung. Das Mindestalter für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit wird jährlich bis 2012 schrittweise angehoben und beträgt:

Kalenderjahr	Frauen	Männer
2006	51 ½ Jahre	56 ½ Jahre
2007	52 Jahre	57 Jahre
2008	52 ½ Jahre	57 ½ Jahre
2009	53 Jahre	58 Jahre
2010	53 ½ Jahre	58 ½ Jahre
2011	54 Jahre	59 Jahre
2012	54 ½ Jahre	59 ½ Jahre
2013	55 Jahre	60 Jahre

⁷⁹ Quelle: AMS, 19. 03.2004.

<http://www.dnet.at/elis/Tabellen/leistbilams/Leistungsbilanz%20des%20AMS.pdf> (dl. 26.09.2010).

Ab 2013 kann die Altersteilzeit frühestens fünf Jahre vor Erreichung des Regelpensionsalters in Anspruch genommen werden: Von Frauen frühestens mit 55 Jahren, von Männern frühestens mit 60 Jahren.

Altersteilzeit ab 1.7.2009

Seit 1. Juli 2009 gibt es eine weitere Änderung des Altersteilzeitgesetzes. Diese Regelung wird als „Altersteilzeit neu“ bezeichnet und soll nun wieder für Unternehmen attraktiver sein, da es - wie vor dem Jahr 2004 - wieder nicht mehr notwendig ist eine Ersatzarbeitskraft einzustellen.

Um den Intentionen des Gesetzgebers Nachdruck zu verleihen, beträgt nun bei kontinuierlicher Altersteilzeit das Altersteilzeitgeld (Kostenersatz für den Arbeitgeber durch das AMS) 90 Prozent. Beim Blockmodell hingegen werden nur 55 Prozent der Mehrkosten des Arbeitgebers vom AMS ersetzt.

Zusätzlich ist eine Altersteilzeit nun auch für zuvor Teilzeitbeschäftigte möglich.

Das Altersteilzeitgeld wird aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung unter dem Titel „aktive Maßnahmen“ zur Verfügung gestellt:

Altersteilzeitgeld aus Mittel der Arbeitslosenversicherung
in Mio. Euro

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
69,4	230,3	417,0	563,5	502,0	455,9	411,3	358,0	289,7

Quelle :AMS⁸⁰ Tabelle (eigene Darstellung)

Die Gesamtkosten für 2004 bis 2009 beliefen sich daher nicht wie Anfang 2004 geschätzt wurde auf weitere 1,84 Mrd., sondern betragen tatsächlich weitere rund 2,6 Mrd. Euro.

2.2 Die Altersteilzeit aus politischer Sicht

Der Grundgedanke zum Altersteilzeitgesetz war, dass man damit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen wollte. Es sollte die Arbeitsbelastung im Alter reduziert und in der Folge ein „Pensionsschock“ vermieden werden.

⁸⁰ <http://www.dnet.at/elis/Tabellen/leistbilams/Leistungsbilanz%20des%20AMS.pdf> (dl. 26.09.2010).

Die wirtschaftlichen Vorteile lagen auf der Hand. So wollte man die Zunahme bei Frühpensionen eindämmen. Durch die Reduktion der Arbeitszeit Älterer würden Arbeitsplätze frei werden, um insbesondere Arbeitslose wieder in die Arbeitswelt zu integrieren. In den Betrieben sollte der Wissenstransfer zwischen den Generationen forciert werden.

2.3 Die Altersteilzeit aus betrieblicher Sicht

Klare Aussagen zur Altersteilzeit aus betrieblicher Sicht gibt es aus Deutschland. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Deutschland brachte im IAB-Kurzbericht 8/2009 einen Beitrag der Arbeitsmarktforscherin Susanne Wanger. Diese betont, dass ein Großteil der Unternehmen in Deutschland sogar auf die Förderung verzichtet, um die Altersteilzeit zum sozialverträglichen Personalabbau oder zur Verjüngung der Belegschaft zu nützen. Weiters zählt sie auf, in welchen Bereichen Altersteilzeit am häufigsten und wo Altersteilzeit unterdurchschnittlich in Anspruch genommen wird.

„Die Altersteilzeit ist vor allem in Großbetrieben mit ausgeprägter Tarifbindung wie im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung anzutreffen. Insbesondere Beschäftigte aus Büroberufen gehen in die Altersteilzeit. Unterdurchschnittlich vertreten sind dagegen Beschäftigte in Berufen mit hohen körperlichen Belastungen.

Die Altersteilzeit wird überwiegend nicht zum gleitenden Übergang in den Ruhestand genutzt, sondern in Form des Blockmodells, das faktisch einer Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben gleichkommt. Angesichts der demographischen Entwicklung setzt eine Weiterführung der Altersteilzeit im Blockmodell die falschen Anreize. Nicht der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern der lange Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sollte gefördert werden.“⁸¹

Obwohl in Österreich ebensolche Vorgangsweisen gewählt werden, findet man die Fakten nur in manchen Geschäftsberichten beispielsweise der Branchen Stahlbau oder Banken.

2.4 Arbeitszeitreduktion in Vorbereitung auf den Ruhestand

Im Zuge der Arbeitskräfteerhebung Mikrozensus 2006 wurden von der Statistik Austria im Ad-hoc-Modul zusätzlich Daten zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit erhoben. Festgestellt wurde dabei, dass insgesamt 118.400 Personen ihre Arbeitszeit in ihrer letzten oder in der derzeitigen Erwerbstätigkeit in Vorbereitung auf den Ruhestand reduzierten. Damit befanden sich 8,0% aller zu diesem Zeitpunkt Erwerbstätigen im Alter von 50 bis 69 Jah-

⁸¹ IAB . Kurzbericht 8/2009.

ren in einem derartigen Arbeitszeitmodell. 7,1% all jener Befragten, die bereits im Ruhestand waren, hatten ihre erwerbslose Phase ebenfalls auf diese Weise vorbereitet. Frauen entschieden sich etwas häufiger dafür, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren: 9,3% der Frauen gegenüber 7,1% der Männer haben eine Arbeitszeitreduktion vorgenommen. Das gesetzliche Modell der Altersteilzeit, welches nur unselbständig Beschäftigten offensteht, wurde, bezogen auf alle Erwerbstätigen, von rund der Hälfte (49,6%) all jener gewählt, die ihre Arbeitszeit in Vorbereitung auf den Ruhestand reduziert haben. Bis einschließlich des Jahres 2006 hatten insgesamt 58.700 Personen dieses Modell in Anspruch genommen – 33.400 davon standen zum Zeitpunkt der Befragung auch noch im Erwerbsleben.⁸²

Obwohl der Übergang in die Pension ein Prozess ist, der nach dem Konzept von Juhani Ilmarinen⁸³ besser nicht abrupt erfolgen sollte, damit ein „Pensionschock“ vermieden wird, hat ein Großteil der Befragten nach eigenen Angaben die geblockte Variante der gesetzlichen Altersteilzeit in Anspruch genommen. Das bedeutet, wie bereits erwähnt, dass einer Phase der vollen Erwerbstätigkeit eine Freizeitphase nachgelagert ist und der Ruhestand dadurch praktisch vorgezogen wird⁸⁴. Ob diese Variante überwiegend von Seiten der Dienstgeber angeboten wurde oder tatsächlich den Wünschen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprochen hat, kann aus den Ergebnissen nicht abgeleitet werden.

Die Autorinnen der Publikation „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ Moser und Wiedenhofer-Galik, wiesen darauf hin, dass eine Arbeitszeitreduktion vor dem endgültigen Ruhestand als neues Phänomen beobachtet werden konnte. Von den ältesten Jahrgängen bei den Respondenten (geboren 1937 bis 1941) hatten lediglich 4,8 % ihre Arbeitszeit vor dem Ruhestand reduziert, während es bei den 60- bis 64-Jährigen (geboren 1942 bis 1946) bereits 8,1 % waren und weiter eine steigende Tendenz wahrgenommen wurde. So hat die Arbeitszeitverkürzung für die 55- bis 59-Jährigen eine noch höhere Bedeutung erlangt. 10,9 % der Männer und 12,1 % Frauen hatten ihre Arbeitszeit in Vorbereitung auf den Ruhestand bereits reduziert sowie weitere 7,6 % der Männer und 7,3 % der Frauen planten eine Arbeitszeitreduktion in Vorbereitung auf den Ruhestand.⁸⁵

⁸² Moser, Cornelia, Wiedenhofer-Galik, Beatrix, "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand", Hrsg.: Statistik Austria, 2006, S. 27.

⁸³ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/craft-fourth-conference/doc/tempel_en.pdf (dl. 03.10.2010).

⁸⁴ Moser, C., Wiedenhofer-Galik, B., "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand", Hrsg.: Statistik Austria, 2006, S. 11.

⁸⁵ Moser, C., Wiedenhofer-Galik, B., "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand", Hrsg.: Statistik Austria, 2006, S. 27.

Dieses hier aufgezeigte Phänomen der gestiegenen Inanspruchnahme der Arbeitszeitverkürzung kann mit der Einführung der Altersteilzeit (siehe 2.1.2) erklärt werden. Verstärkt wurde der Zustrom zur Altersteilzeit nicht nur durch die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) mit 1. Juli 2000, sondern auch durch die Anhebung des Pensionsantrittsalters zur vorzeitigen Alterspension um eineinhalb Jahre. Mit der Pensionsversicherungsreform 2003 rückte die Möglichkeit zum vorzeitigen Pensionsantritt nochmals um eineinhalb Jahre weiter, sodass der in vielen Fällen geplante Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit für die betroffenen Geburtsjahrgänge statt 2006 erst 2009 möglich wurde. Durch das gesetzlich geschaffene Angebot der Altersteilzeit, das sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer attraktiv war, stieg die Zahl der in Altersteilzeit Beschäftigten merkbar an. Die Blockarbeitszeit ermöglichte einen vorgezogenen Pensionsantritt, damit konnten jene, die dieses Modell in Anspruch nahmen, noch früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden, als dies vor Anhebung des Pensionsantrittsalters möglich war und ohne dabei für die späteren Pensionsleistungen Einbußen in Kauf nehmen zu müssen.

2.5 Die Altersteilzeit aus der Sicht von betroffenen Erwerbstätigen

Eine im Jahr 2006 von meiner Studienkollegin Denise Zöhrer und mir durchgeführten quantitativen Forschungsarbeit zum Thema „Altersteilzeit“⁸⁶, ergab die hier nachstehend zusammengefassten interessantesten Ergebnisse.

Feldzugang: Unsere Respondenten waren alle im selben Unternehmen beschäftigt und befanden sich in einem 40 % Blockarbeitszeitmodell, da der Dienstgeber nur dieser Art der Altersteilzeit zustimmte.

Methode: Ein Fragebogen wurde erstellt und an 30 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Altersteilzeitvereinbarung versandt. Der Rücklauf der Fragebögen betrug 83,33 %.

Die Mehrheit der männlichen Respondenten trat mit 55,5 Jahren in ein Altersteilzeitmodell. Bei den weiblichen Respondenten war das durchschnittliche Eintrittsalter in das Modell 53,2 Jahre. Bei den Männern wurde die Altersteilzeitvereinbarung für durchschnittlich 4,3 Jahre abgeschlossen, bei den Frauen für durchschnittlich 3 Jahre.

⁸⁶ Holczmann/Zöhrer „Ältere ArbeitnehmerInnen“ Altersteilzeit-Modelle geblockt und ungeblockt aus Perspektiven der Regierung, des Unternehmens und des Arbeitnehmers, unveröffentlichte Seminararbeit, VU 230462, Altern im Lebenslauf, 2006.

Auf die Frage, „Wie erfuhren Sie von der Möglichkeit zur Altersteilzeit?“, wurden in erster Linie die Medien genannt. An zweiter Stelle standen Betriebsrat und Dienstgeber als Informationsquelle, danach folgten Arbeitskollegen und zuletzt Freunde.

Die Antworten auf die Frage, durch welche Aspekte die Entscheidung beeinflusst wurde, ein Altersteilzeitmodell in Anspruch zu nehmen, fiel für uns insofern überraschend aus, als die Familie kaum einen Einfluss auf die Entscheidung ausübte. Der wichtigste Grund war mehr Freizeit zur Verfügung zu haben.

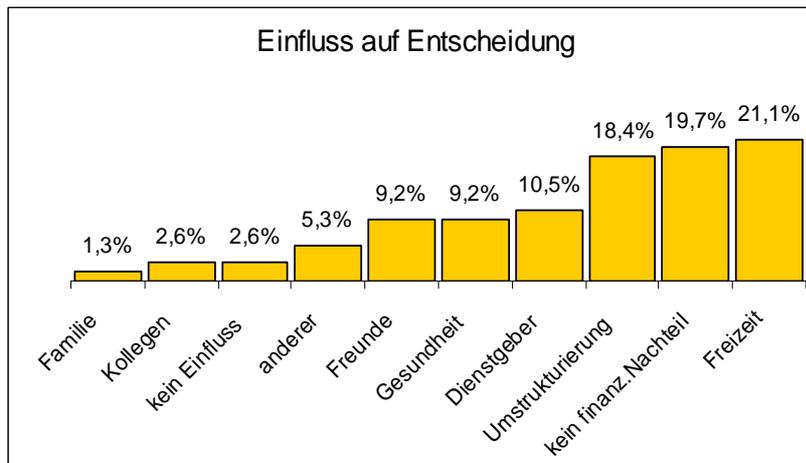


Abbildung 1: Altersteilzeit - Einfluss auf Entscheidung (eigene Darstellung)

Anhand der Grafik sind drei wesentliche Aspekte für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ersichtlich. Mehr Freizeit verspricht eine höhere Lebensqualität für die Respondenten. Kein finanzieller Nachteil bei der zukünftigen gesetzlichen Pensionsleistung sorgt für Sicherheit. Eine „Umstrukturierung am Arbeitsplatz“ lässt die Annahme zu, dass auch von Seiten des Dienstgebers ein Interesse vorhanden war, ältere Dienstnehmer in ein Altersteilzeitmodell übertreten zu lassen.

Freunde hatten wesentlich mehr Einfluss auf die Entscheidung als die Familie oder Kollegen. Die Gesundheit spielte hier nur eine mäßige Rolle.

Auf die Frage, ob der Eintritt in die Ruhephase der Altersteilzeit mit Problemen verbunden war, nannten nur zwei Männer, dass die Umstellung auf einen komplett anderen Lebensrhythmus schwierig gewesen sei. Von den weiblichen Respondenten wurden keine Probleme angeführt.

Unsere Hypothese, dass eine geblockte Altersteilzeit den Arbeitnehmern durch die abrupte Veränderung Probleme beim Übertritt in die Ruhephase bereitet, konnte nicht verifiziert werden und ist zu verwerfen.

84 % der Befragten gaben an, sie wären mit der Altersteilzeitregelung sehr zufrieden, 16 % sind „eher zufrieden“. Das ist insgesamt eine überaus positive Bewertung.

Etwas anders zeigt sich das Antwortverhalten, als konkret nach der Zufriedenheit mit der finanziellen Situation gefragt wurde.

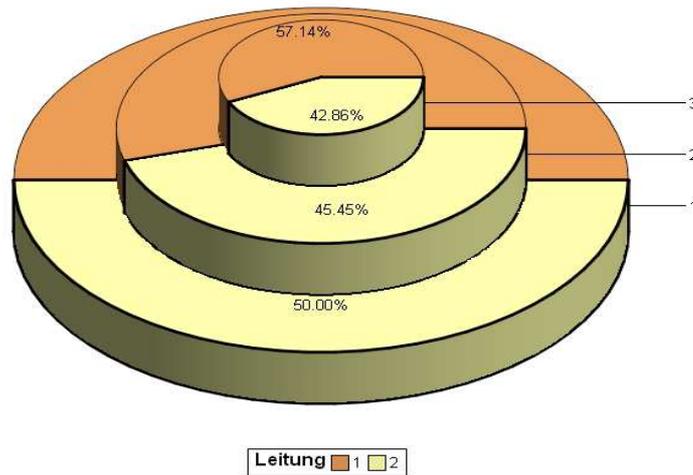
Nur 10 % der männlichen Befragten fanden die finanzielle Situation „sehr gut“. 55 % bezeichneten sie als „gut“ und 35 % als „weniger gut“. Die weiblichen Respondenten waren zu 80% der Meinung, die finanzielle Situation sei als „gut“ einzustufen. 20 % empfanden sie als „weniger gut“. Eine gewisse Unzufriedenheit mit der Vergütung ist zu erkennen, überwiegend wurde die finanzielle Situation jedoch als gut bezeichnet. Kein Befragter antwortete mit „nicht gut“.

Abschließend wurde bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Altersteilzeitregelung noch unterschieden, ob jemand eine berufliche Leitungsfunktion hatte oder nicht.

Den Erwartungen entsprechend war der Anteil der Männer in ehemaliger leitender Position höher als der Anteil bei den Frauen. Von den 20 männlichen Befragten waren 11 in einer beruflichen Leitungsfunktion beschäftigt, wogegen von 5 befragten Frauen nur eine in einer Führungsposition gearbeitet hatte.

Das Verhältnis der weiblichen und männlichen Respondenten war mit 5 zu 20 unausgewogen. Dieses Ungleichgewicht kam vor allem dadurch zu Stande, dass in dem für unsere Forschungsarbeit ausgewählten Unternehmen, im Vergleich zu den weiblichen Mitarbeiterinnen, mehr männliche Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit erfüllten.

Das Ergebnis der Gegenüberstellung Zufriedenheit mit der Altersteilzeit im Zusammenhang mit der beruflichen Funktion, wurde aufgrund der Antworten männlicher Respondenten grafisch dargestellt. Für die Frauen konnte aufgrund der niederen Fallzahl leider keine aussagekräftige Darstellung erfolgen.



Fallzahl:20

Abbildung 2 Zufriedenheit mit Altersteilzeit im Zusammenhang mit d. berufl. Position
Darstellung Denise Zöhler, „Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“, Holczmann/Zöhler, 2006

Die dunklen Felder stellen die Männer mit ehemals leitender Funktion dar, die hellen Felder diejenigen, die keine solche Position innehatten. Die Zahlen 1,2,3 rechts zeigen den Grad der Zufriedenheit. Der unterste Kreis steht für „sehr zufrieden“, der mittlere für „eher zufrieden“ und der Kreis oben für „weniger zufrieden“. Wie deutlich zu sehen ist, sind jene ohne und jene mit ehemaliger Leitungsfunktion nahezu gleich zufrieden mit der Altersteilzeit. Das heißt offensichtlich wurde die Altersteilzeit nicht als Abwertung der Berufs- und Lebensbiographie verstanden.

Resümee zur Altersteilzeit Feldforschung

Generell ist eine überwiegende Zufriedenheit bei den Respondenten aus dem Gesamtergebnis der Altersteilzeit-Befragung ersichtlich. Unserer Annahme, dass eine geblockte Altersteilzeit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die abrupte Veränderung Probleme beim Übergang in die Freizeitphase bereitet, wurde nicht bestätigt. Lediglich zwei von zwanzig Männern gaben an, dass die Umstellung auf einen komplett anderen Lebensrhythmus schwierig gewesen sei. Von den Frauen wurden keine Probleme angeführt.

Älter werden trifft jeden

Die Lebensqualität im Ruhestand hängt nicht zuletzt von einem gelungenen Übergang von der Erwerbsphase in die Pension ab. Laut Thomas Gensicke wird eine unvorbereitete und unfreiwillige Entlassung in den Vorruhestand als eine Abwertung der Berufs- und Lebensbiographie verstanden und stellt daher eine schlechte Ausgangsbedingung für die Bewältigung der nachberuflichen Lebensphase dar⁸⁷.

Die Autorinnen und Autoren des Handbuches „Generationen-Management“ weisen darauf hin, dass ab dem 50. Lebensjahr der Wunsch und die Fähigkeit, Konzepte und Strategien zu entwickeln stark ausgeprägt sind. „Die vorhandenen Erfahrungen sind dabei sehr nützlich. Das Wissen und die Einsicht um Zusammenhänge, in das, was machbar ist und welche Entscheidungen abzuleiten sind, werden wirksam. Die Unterscheidungsfähigkeit zwischen wichtig und dringlich ist geschärft. (...) Erhalten die Menschen keine Perspektiven oder Herausforderungen angeboten, wofür sie ihre Kompetenzen und ihre „soziale Reife im Beruf“ einsetzen können, nehmen sie sich zurück, halten durch bis zur Pensionierung und es kommt zur Verlagerung der Interessen in den Privatbereich.“⁸⁸. Des Weiteren wurde als großes Hindernis für die Partizipation an der Fortbildung die Lernentwöhnung älterer Menschen konstatiert. Lebenslanges Lernen beziehungsweise kontinuierliche Fortbildung kann Teil eines Karrieremodells darstellen. Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze lassen Menschen ihre Arbeit besser bewältigen und tragen zur Reduktion von Krankenständen bei. Viele Betriebe nützen das Potenzial ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht.⁸⁹

Wie die Studie von IBE zeigt, fühlt sich jede vierte Mitarbeiterin oder jeder vierte Mitarbeiter über- beziehungsweise unterfordert (siehe 1.5.1), wobei es sich bei den älteren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern meist um körperliche Überforderung und geistige Unterforderung handelt. Weiters wurde das 45. Lebensjahr als eine statistisch signifikante Schwelle in Bezug auf die berufliche Weiterbildung festgestellt.

Älter werden ist kein unvorhersehbares Phänomen, sondern (be)trifft jeden. Personalverantwortliche werden nicht darüber hinwegsehen können, dass die Veränderungen aufgrund der demografischen Entwicklung immer deutlicher zum Vorschein kommen. Um Betriebe wettbewerbsfähig halten zu können, werden alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in Zukunft eine gewichtigere Rolle spielen als bisher.

⁸⁷ Gensicke, Thomas, Entwicklung der Zivilgesellschaft in Ostdeutschland: quantitative und qualitative Befunde, Hrsg.: Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2009, S. 114.

⁸⁸ Kloimüller, Irene, et. al, „Generationen-Management“, Hrsg.: EURAG Österreich, Wien 2008, S. 34.

⁸⁹ Ebenda, S. 34.

3 SEKUNDÄRANALYSE „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“

Im ersten Abschnitt wurde aufgezeigt, ob der Prozess des Wandels aufgrund der demografischen Entwicklung erkannt und gelenkt wird. Meine Arbeit bezog sich dabei auf die Veränderungen der Arbeitswelt und hier im Besonderen auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit von in Österreich lebenden Personen.

Im zweiten Abschnitt ging es um die Entwicklung und die Inanspruchnahme von Arbeitszeitmodellen, die einen gleitenden oder insgesamt früheren Übertritt in den Ruhestand ermöglichen sollen.

Im nun gegenständlichen dritten Teil der Arbeit erfolgt eine Sekundäranalyse basierend auf den Daten, die im Zuge des Mikrozensus 2006 von der Statistik Austria erhoben wurden. Die jährliche Arbeitskräfteerhebung wird aufgrund einer Verordnung des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments durchgeführt. Dabei gelten die Richtlinien des Europäischen Statistischen Amtes (EUROSTAT). Für das Jahr 2006 gab es eine zusätzliche verpflichtende Verordnung über eine Stichprobenerhebung zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die zu erhebenden Merkmale wurden von der EU festgelegt. Die konkrete Formulierung der Fragen sowie eine eventuelle Ausweitung des Erhebungsprogramms blieben den Mitgliedsländern überlassen.

Die Ergebnisse der Umfrage sollen Auskunft über das Erwerbsverhalten im fortgeschrittenen Alter geben sowie einen Überblick über jene Faktoren verschaffen, die eine Verlängerung des Erwerbslebens positiv beeinflussen⁹⁰.

Generell kann anhand der Daten des Sondermoduls erstmals die Einstellung der Befragten zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben überprüft werden. Es wurden sowohl erwerbstätige als auch nicht mehr erwerbstätige Personen befragt.

3.1 Datenlage und Datengewinnung

Als Stichprobenbasis für den Mikrozensus dient das Zentrale Melderegister (Random-Stichprobe von Privathaushalten mit Hauptwohnsitz). Jede Wohnung bleibt für fünf Erhebungen in der Stichprobe. Die jeweils erstmalige Befragung erfolgt über ein Face-to-Face-Interview. Die Folgebefragungen werden telefonisch durchgeführt. Zum Ad-hoc-Modul „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ wurden nur Personen befragt, die erst-

⁹⁰ Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Mikrozensus – Ad-hoc-Modul 2006, „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“, Statistik Austria, 2006, S. 4.

mals an der Erhebung teilnahmen und die in die Alterskategorie von 50 bis 69 Jahren fielen. Dabei wurde festgestellt, dass rund 17,2 % nie erwerbstätig waren oder vor dem 50. Lebensjahr ihre Erwerbstätigkeit beendet hatten und daher für die Befragung nicht herangezogen werden konnten. Die Teilnahme an der Befragung des Zusatzmoduls war freiwillig. Laut Statistik Austria beantworteten Männer und Frauen etwa gleich häufig das Zusatzmodul. Rund 13,2 % haben die Teilnahme an der Befragung abgelehnt.

Unterschiede im Antwortverhalten wurden im Bezug auf das Alter festgestellt. Nach den Angaben von Statistik Austria betragen die Antwortausfälle zwischen 10,7 % und 14,5 %. Bei den 50- bis 54-Jährigen waren die Ausfälle mit 14,5 % am höchsten. Die Antwortverweigerung bei Personen mit Pflichtschulabschluss betrug 14 %, jener mit akademischer Ausbildung 15 %. Personen mit Lehre, BMS oder Matura antworteten am häufigsten. In dieser Gruppe verweigerten nur 12,2 % die Beantwortung des Ad-hoc-Moduls. Generell waren bei der Beantwortung des Moduls ebenso wie bei der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Fremdauskünfte (Proxies) durch ein anderes Haushaltsmitglied möglich. Weitere Details sind unter den „Technischen Daten“ zum Ad-hoc-Modul⁹¹ nachzulesen.

Die von der Statistik Austria zur Verfügung gestellten Subsample Metadaten umfassen rund 13,4 % des Gesamtdatensatzes. Das bedeutet in Personenzahlen ausgedrückt, von insgesamt 6.751 Personen, die das Zusatzmodul beantworteten, verbleiben für die nachfolgenden Auswertungen 902 Respondenten.

Bei manchen Auswertungen wurde aufgrund von Kategorisierungen nicht die Mindestanzahl von Respondenten erreicht, um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten. In diesen Fällen erfolgte eine Zusammenfassung von Gruppen. Eine Begründung wird im jeweiligen Text angeführt.

⁹¹ Baumgartner, Irene, Stadler, Bettina: Technische Daten zum Ad-hoc-Modul „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“, Hrsg.: Bundesanstalt Statistik Österreich, Wien, 2007.

ANGABE ZU DEN FALLZAHLEN

Stichprobe: 1256 Personen (13,4 % der Gesamtstichprobe)

Alterskategorien: 50-55 Jahre, 56-60 Jahre, 61-65 Jahre und 66-69 Jahre.

Ungewichtet:	Personen
Sonderprogramm beantwortet:	902
Fehlend:	<u>206</u>
Gesamt:	1.108
Sonderprogramm nicht beantwortet:	<u>148</u>
Gesamt	<u><u>1.256</u></u>
Gewichtet:	
Sonderprogramm beantwortet:	202.072
Fehlend:	<u>38.527</u>
Gesamt:	<u><u>240.599</u></u>

Die Subsample Metadaten enthalten Antworten von 487 (54 %) männlichen und 415 (46 %) weiblichen Respondenten, somit haben insgesamt 902 Personen, die Fragen des Sonderprogramms beantwortet. 206 Personen wurden als „Fehlend“ ausgewiesen, da sie nie erwerbstätig waren beziehungsweise die Erwerbstätigkeit vor dem 50. Lebensjahr beendet hatten. 148 Personen haben das Sonderprogramm nicht beantwortet.

Gewichtet bedeutet das, 108.836 (53,9 %) Antworten von Männern und 93.236 (46,1 %) Antworten von Frauen, insgesamt 202.072 Antworten von Männern und Frauen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren.

Der höhere Anteil der Fehlenden bei den Frauen lässt sich damit erklären, dass insgesamt weniger Frauen als Männer berufstätig sind oder berufstätig waren und daher nicht als Respondenten für die Befragung herangezogen werden konnten. Eine statistische Analyse zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, durchgeführt von der Statistik Austria, ergab, dass im Jahr 2006, Frauen zu 45% nach Lebensunterhaltskonzept beziehungsweise zu 46% nach Labour-Force-Konzept, der im Erwerbsleben stehenden Personen stellen.⁹²

⁹² Frauen und Männer in Österreich

Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Statistik Austria, 2007, S. 18.

Die Hochrechnung der Ergebnisse im Mikrozensus erfolgt einerseits auf die Bevölkerung nach Bundesländern, Alter und Geschlecht sowie nach Bundesländern und Staatsbürgerschaftsgruppen, jeweils laut Bevölkerungsregister der Statistik Austria zum Beginn des jeweiligen Quartals. Im betreffenden Ad-hoc-Modul wurde abweichend dazu nur auf zwei Staatsbürgerschaftsgruppen (Österreich und Nicht-Österreich) gewichtet. Zusätzlich erfolgt eine Anpassung an die Verteilung nach Erwerbsstatus (Labour Force-Konzept), wie sie sich aus den Ergebnissen des Mikrozensus im Jahresdurchschnitt für die Personen zwischen 50 und 69 Jahren nach Alter und Geschlecht ergibt.⁹³

Für die Befragung war ebenso von Bedeutung, ob jemand zum Zeitpunkt der Erhebung noch erwerbstätig oder nicht mehr erwerbstätig war.

Erwerbstätig waren hochgerechnet 98.779 Personen (48,9 %) von insgesamt 202.072 Personen. Nicht mehr erwerbstätig waren 103.293 (51,1 %), davon hatten 5.683 (2,4 %) die Erwerbstätigkeit noch nicht endgültig beendet. Personen, die ihre Erwerbstätigkeit noch nicht endgültig beendet hatten, waren zum Zeitpunkt der Umfrage zum Beispiel als arbeitssuchend gemeldet.

Personen, die nie erwerbstätig waren oder bereits vor dem 50. Lebensjahr ihre Erwerbstätigkeit beendet hatten werden als „Fehlend“ ausgewiesen, das sind 38.527 von insgesamt 240.599 Personen (16,4 %). Sie wurden von der Befragung ausgenommen, da sich die Fragen des Zusatzmoduls auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand beziehen.

Die interessierenden Variablen

Für meine Forschungsfragen sind die nachfolgend angeführten Items von besonderer Relevanz:

- „Länger arbeiten, wenn“ - Mehrere Gründe standen zur Auswahl, die für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ausschlaggebend wären oder ausschlaggebend gewesen wären. Befragt wurden alle Teilnehmer des Ad-hoc-Moduls.

⁹³ <http://sdb.statistik.at/superwebguest/login.do?guest=guest&db=debevstand>

Vergleich lt. Angaben von Statistik Austria 1. Quartal 2006 österreichische Bevölkerung:

Alter 50 – 54 Jahre insges. 614.661 Personen

Alter 55 – 59 Jahre insges. 502.971 Personen

Alter 60 – 64 Jahre insges. 474.490 Personen

Alter 65 – 69 Jahre insges. 422.725 Personen

2,014.847 Personen

- „Grund der Erwerbstätigkeit“ – Befragt wurden Personen, die neben eines bereits bestehenden Pensionsanspruches oder Pensionsbezuges zum Zeitpunkt der Befragung noch weiterarbeiteten.

Von den nicht mehr erwerbstätigen Personen wurden Angaben zu den weiteren statistischen Variablen

- „Hätte gerne weitergearbeitet“,
- „Grund für Pensionsantritt“,
- „Status vor Pensionsantritt“,

eingeholt.

Im Zusammenhang mit der Einstellung zum längeren Verbleib im Erwerbsleben sind ebenso soziodemografische Merkmale, wie Geschlecht, Familienstand, Anzahl eigener Kinder oder die berufliche Tätigkeit und die höchst abgeschlossene Schulbildung der Respondenten von Interesse, als auch das berufliche Umfeld (Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen des Dienstgebers, Wirtschaftssektor) und der jeweilige Wohnort (Region, Gemeindetyp).

Variablenbeschreibung

Die im Hinblick auf meine Forschungsfragen wichtigsten interessierenden Variablen aus dem Mikrozensus Datensatz 2006 sind nachfolgend angeführt und beschrieben. Ebenso werden die jeweiligen Häufigkeiten der Variablen in der Stichprobe und in der Grundgesamtheit⁹⁴ im Tabellenanhang dargestellt.

Variablen und Kategorien

Zur besseren Vergleichbarkeit und Darstellung beziehungsweise zur Beschreibung des Ist-Zustandes in der österreichischen Bevölkerung wurden einige Variablen recodiert, die Kategorien zusammengefasst oder gänzlich neu berechnet. Diese Variablen werden vorgängig mit # gekennzeichnet.

Eine vollständige Liste ist im Anhang unter Variable_Codebook angeführt.

⁹⁴ Die Hochrechnung erfolgt mit der im Datensatz dazu vorgesehenen Variable „gew1“ (Haushaltsgewicht).

		Familienstand recodiert	r14		Grund für Erwerbstätigkeit
#	bfstdic	verheiratet ja_nein		-3	Filter
		-3 Fehlend		-2	weiß nicht
		1 Nein		1	Höhere Pensionsansprüche
		2 Ja		2	Beitrag zum Haushaltseinkommen
				3	Freude an der Arbeit
	xanzkind	Zahl der Kinder pro Familien (im HH lebend)		4	Partner ist erwerbstätig
		-3 familienfremde Person		5	Kein Nachfolger
		0 kein Kind		6	Sonstige Gründe
		1 1 Kind			
		2 2 Kinder	r15		Status nach Ende der Erwerbstätigkeit
		3 3 Kinder		-3	Filter
		4 4 Kinder		-2	weiß nicht
		5 5 Kinder		1	In Früh-/Alterspension
		6 6 und mehr Kinder		2	Arbeitslos
				3	Krank/Arbeitsunfähigkeit
		Höchstabgeschlossene Schulbildung recodiert		4	Sonstiges
#	ausbdic	Universität ja_nein			
		-3 Fehlend	r 16		Grund f. Pensionsantritt
		1 Nein		-3	Filter
		2 Ja		-2	weiß nicht
		Anzahl der Mitarbeiter in den Betrieben recod.		1	Kündigung
#	danz 50	Betriebe unter 50 Mitarbeiter und		2	Konkurs/Firmenauflösung
		mit 50 und mehr Mitarbeitern		3	Ungünstige Arbeitszeiten
		-3 Fehlend		4	Probleme mit Tätigkeit
		0 unter 50 Mitarbeiter		5	Schlechtes Arbeitsklima
		1 50 Mitarbeiter und mehr		6	Günstige finanzielle Regelung
				7	Krankheit/Arbeitsunfähigkeit
	CERW	Erwerbstätigkeit		8	Betreuung von Kindern/Erwachsenen
		1 Ja		9	Wurde in Ruhestand versetzt
		2 Nein		10	Erreichung der Voraussetzungen
	r7_1	Länger arbeiten, wenn flexible Arbeitszeit		11	Sonstiges
	r7_2	Länger arbeiten, wenn Weiterbildung			
	r7_3	Länger arbeiten, wenn sicher / gesund	r17		Gerne weitergearbeitet
				-3	Filter
	r8_1	Länger arbeiten, wenn andere Aufgaben		-2	weiß nicht
	r8_2	Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima		1	Ja, am selben Arbeitsplatz
	r8_3	Länger arbeiten, wenn mehr Geld		2	Ja, an anderem Arbeitsplatz
	r8_4	Länger arbeiten, wenn gesünder		3	Nein
	r8_5	Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz vorhanden			
	r8_6	Länger arbeiten, sonstige Gründe	# r17dicho		Gerne weitergearbeitet
		Jeweils Value Label		-3	Fehlend
		-2 Weiß nicht		1	Ja
		1 Ja		2	Nein
		2 Nein			

Begriffsdefinitionen

Zuerst ist hier einmal der Begriff „länger arbeiten“ zu definieren.

Der Begriff „arbeiten“, bezieht sich in diesem Text auf entgeltliche Arbeit bei gleichzeitigem Erwerb von Ansprüchen gegenüber einem öffentlichen Pensionsversicherungsträger durch geleistete Versicherungsbeiträge.

Der Begriff „länger arbeiten“, hängt von zwei wesentlichen Komponenten ab. Das sind zum einen das spätere Pensionsantrittsalter und zum anderen die längere Beschäftigungsdauer.

Länger arbeiten wird im Nachfolgenden unterschieden nach:

- über das durchschnittliche Pensionsantrittsalter hinaus zu arbeiten
- über die für die „Hacklerregelung“ erforderlichen 40 Beitragsjahre für Frauen und 45 Beitragsjahre für Männer zu arbeiten
- über einen vorzeitigen Alterspensionsanspruch hinaus zu arbeiten
- über einen Alterspensionsanspruch hinaus zu arbeiten
- oder mit einem Pensionsbezug weiterzuarbeiten.

Im ersten Abschnitt, 1.1.2, wurde bereits detailliert auf die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der unterschiedlichen Pensionsarten eingegangen. Nun werden die gesetzlichen Varianten der Pensionen zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2006 lediglich in vereinfachter Form angeführt. Das Mindestpensionsalter betrug für Männer mit 45 Versicherungsbeitragsjahren 60 Jahre und für Frauen mit 40 Versicherungsbeitragsjahren 55 Jahre. Die Inanspruchnahme der Alterspension erfolgte mit dem vollendeten 65. Lebensjahr bei Männern und mit dem vollendeten 60. Lebensjahr bei Frauen (ausgenommen Beamtinnen, die mit dem vollendeten 65. Lebensjahr in den Ruhestand versetzt werden). Das heißt, für die nachfolgenden Auswertungen liegt der Fokus sowohl auf dem Pensionsantrittsalter als auch auf der Beschäftigungsdauer von 40 beziehungsweise 45 Jahren. Zu beobachten ist aber auch der Pensionsantritt mit einer Erwerbsdauer von 37,5 Jahren⁹⁵, da mit 450 Beitragsmonaten eine vorzeitige Alterspension in Anspruch genommen werden konnte. Die Mindestversicherungsdauer in der Pensionsversicherung zur Wahrung eines gesetzlichen Alterspensionsanspruches beträgt 15 Jahre (180 Monate). In der Folge werde ich mich darauf konzentrieren, ob jemand bereits einen Pensionsan-

⁹⁵ Im Datensatz des Ad-hoc-Moduls wurde die Beschäftigungsdauer nur in Jahresschritten angeführt, daher ist in diesem Zusammenhang bei der Auswertung die Beschäftigungsdauer von 38 Jahren interessant.

spruch beziehungsweise Pensionsbezug hat und noch weiterarbeitet oder gerne weitergearbeitet hätte oder auf jene die noch erwerbstätig sind und planen länger erwerbstätig zu sein, obwohl sie einen Pensionsanspruch oder Pensionsbezug hätten.

Erklärung zu den Kategorien:

Befragt wurden Personen zwischen 50 und 69 Jahren. Eine 4-Felder-Tafel soll zur Erklärung der Kategorien dienen.

	Pensionsanspruch_nein	Pensionsanspruch_ja
erwerbstätig_ja	Erwerbstätige	Erwerbstätige mit Pensionsanspruch oder Pensionsbezug
erwerbstätig_nein	Nicht mehr Erwerbstätige - kein Pensionsanspruch/-bezug	Nicht mehr Erwerbstätige mit Pensionsbezug

Abbildung 3: 4-Felder-Tafel zur Erwerbstätigkeit, eigene Darstellung

3.2 Verteilung ausgewählter Variablen

Länger arbeiten, wenn Voraussetzung erfüllt

Die wichtige Frage „Länger arbeiten, wenn“, wurde allen an der Umfrage teilnehmenden Personen zwischen 50 und 69 Jahren gestellt, sowohl den erwerbstätigen Personen als auch den nicht mehr erwerbstätigen Personen. Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

Länger arbeiten, wenn	Prozent
Länger arbeiten, wenn gesünder	25,9
Länger arbeiten, wenn mehr Geld	14,4
Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz vorhanden	11,9
Länger arbeiten, wenn flexible Arbeitszeit	7,0
Länger arbeiten, wenn andere Aufgaben	7,0
Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz sicher/gesund	6,1
Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima	4,4
Länger arbeiten, sonstige Gründe	3,5
Länger arbeiten, wenn Weiterbildung	2,2

Tabelle 1: Länger arbeiten, wenn

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Aufgrund dieser Tabelle ist ersichtlich, welche Gründe einen stärkeren Einfluss auf einen längeren Verbleib in der Erwerbsarbeit haben oder gehabt hätten. Mehrfachnennungen waren möglich, dadurch beziehen sich die angeführten Prozentangaben jeweils auf 100 % der für die einzelnen Gründe angeführten Stimmen. Am häufigsten mit 25,9 % stimmten die Respondenten zu, die länger arbeiten würden oder länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder wären oder gesünder gewesen wären.

Um sich einen genaueren Überblick verschaffen zu können, wie viele Personen angaben, weiterzuarbeiten oder dass sie weitergearbeitet hätten, wenn eine oder mehrere Voraussetzungen erfüllt wären, wurde eine neue dichotome Variable berechnet und ausgewertet. 43,6 % der Befragten haben mindestens einen Grund genannt, wobei es in diesem Fall zwischen Männern (44,7 %) und Frauen (42,5%) nur einen geringen Unterschied gibt. Deutlichere Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es allerdings bei den jeweils genannten Gründen.

	Männer	Frauen
LÄNGER ARBEITEN, WENN	Prozent	
Länger arbeiten, wenn flexible Arbeitszeit	50,8	49,2
Länger arbeiten, wenn Weiterbildung	39,3	60,7
Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz sicher/gesund	64,4	35,6
Länger arbeiten, wenn andere Aufgaben	52,7	47,3
Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima	62,8	37,2
Länger arbeiten, wenn mehr Geld	49,7	50,3
Länger arbeiten, wenn gesünder	56,7	43,3
Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz vorhanden	54,8	45,2
Länger arbeiten, sonstige Gründe	44,8	55,2

Tabelle 2: Länger arbeiten, wenn – nach Geschlecht

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Die deutlichsten Unterschiede sind bei der Zustimmung zu den Gründen „Länger arbeiten, wenn sicher/gesund“ (hiermit ist ein sicherer und gesundheitsschonender Arbeitsplatz gemeint) und bei „Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima“ zu erkennen, wobei hier jeweils mehr als 60 % der Zustimmung von Männern gegeben wurde, während bei „Länger arbeiten, wenn mehr Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden (gewesen) wären, knapp mehr als 60 % Zustimmung von den Frauen kam.

Dies stellt jedoch nur einen ersten groben Überblick dar. In weiterer Folge, muss sehr deutlich unterschieden werden, wie viel Zustimmung die einzeln angeführten Gründe insgesamt erhalten haben. Auf die detaillierten Ergebnisse wird ab Punkt 3.6, Datenanalyse, eingegangen.

Der Index "Weiterarbeiten, wenn mindestens ein Grund erfüllt" soll zeigen, wie viel Gründe von den Respondenten angeführt wurden.

	Prozent
1 Grund	24,2
2 Gründe	9,8
3 Gründe	4,8
4 Gründe	2,2
>4 Gründe	2,6
Keinen Grund	56,4

Tabelle 3: Weiterarbeiten, wenn mindestens ein Grund erfüllt

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Das bedeutendste Ergebnis ist hier eigentlich, dass 56,4 % der Befragten keinen Grund nannten, der für einen längeren Verbleib ausschlaggebend (gewesen) wäre. In der Folge ist zu überprüfen, ob all jene, die keinen Grund nannten, auch tatsächlich nicht hätten weiterarbeiten wollen oder ob sie ohne Angabe von Gründen gerne weitergearbeitet hätten. Diese Überprüfung kann nur anhand der Antworten von nicht mehr Erwerbstätigen kontrolliert werden. Die Auswertungen zeigen, dass von jenen die keinen Grund anführten, dennoch 9,7 % gerne weitergearbeitet hätten und umgekehrt von jenen, die mindestens einen Grund anführten, gaben nachfolgend 37,2 % an, sie hätten nicht gerne länger weitergearbeitet.

Länger arbeiten - Erwerbstätige

Erwerbstätig über das gesetzliche Pensionsalter

Wie viele Menschen arbeiten tatsächlich über das Alter hinaus, das für eine gesetzliche Alterspension erforderlich ist? Bei Frauen ist dies das 60. Lebensjahr (Ausnahme Beamtinnen 65. Lebensjahr) und bei Männer das 65. Lebensjahr.

Erwerbstätige innerhalb der Alterskategorien

Alterskategorie	Männer	Frauen
	Prozent	
50-54J.	88,4	93,8
55-59J.	67,6	58,6
60-64J.	16,0	12,9
65-69J.	6,3	7,4

Tabelle 4: Erwerbstätigkeit nach Alterskategorie und Geschlecht

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Von den befragten Männern zwischen 65 und 69 Jahren waren noch 6,3 % erwerbstätig und arbeiteten über das gesetzliche Antrittsalter zur Alterspension hinaus; von den Frauen zwischen 60 und 64 Jahren waren noch 12,9 % über das gesetzliche Antrittsalter zur Alterspension hinaus erwerbstätig und bei den Frauen zwischen 65 und 69 Jahren waren es noch 7,4 %. Dieses Ergebnis liegt überraschenderweise knapp über dem Ergebnis bei den Männern. Hier ist in der Folge jedenfalls zu überprüfen, welche berufliche Tätigkeit ausgeführt wird. Männer, die über das Alterspensionsantrittsalter hinaus arbeiteten, waren Selbständige oder mithelfende Angehörige. Frauen, die über das Alterspensionsantrittsalter hinaus arbeiteten, waren Angestellte und Arbeiterinnen.

Länger arbeiten - Erwerbstätige mit Pensionsanspruch oder Pensionsbezug

Die für meine Forschungsfrage interessanteste Gruppe setzt sich aus den Personen zusammen, die noch einer Erwerbsarbeit nachgehen, obwohl sie bereits einen Pensionsanspruch haben beziehungsweise neben ihrer weiteren Erwerbstätigkeit bereits eine Pensionsleistung beziehen.

Wie viele Menschen arbeiten mit bereits bestehendem Pensionsanspruch beziehungsweise mit Pensionsbezug weiter und welche Gründe spielen dafür eine Rolle?

Gründe für weitere Erwerbstätigkeit neben Pensionsanspruch oder Pensionsbezug:

	Prozent
Freude an der Arbeit	34,9
Höhere Pensionsansprüche	32,8
Beitrag zum Haushaltseinkommen	13,5
Kein Nachfolger	4,7
Partner ist erwerbstätig	4,2
Sonstige Gründe	9,9
Gesamt	100,0

Tabelle 5: Grund für Erwerbstätigkeit neben Pensionsanspruch oder -bezug

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Von den insgesamt gültig befragten erwerbstätigen Respondenten im Alter von 50 bis 69 Jahren arbeiteten bei den Männern 14,7 % und bei den Frauen 17,2 % mit einem Pensionsanspruch beziehungsweise mit einem Pensionsbezug weiter.

Die am häufigsten genannte Begründung für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben war einfach Freude an der Arbeit zu haben und deshalb länger erwerbstätig zu bleiben.

Die zweithäufigste Begründung war die Erwartung, nach Beendigung der Erwerbstätigkeit höhere Pensionsansprüche geltend machen zu können. Eine detaillierte Analyse wird unter Punkt 3.6.5, „Weiterarbeiten neben einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug“, erstellt, wobei hier anhand von Indikatoren, wie Geschlecht, Familienstatus, Beruf, Region, usw., statistisch signifikante Zusammenhänge aufgezeigt werden sollen.

Länger arbeiten - Nicht mehr Erwerbstätige mit Pensionsbezug

Eine für diese Sekundäranalyse wichtige Variable ist, ob die Befragten gerne länger weitergearbeitet hätten. Wie viele Respondenten antworteten auf die Frage, ob sie noch gerne weiter erwerbstätig gewesen wären, mit ja? Hier wurden die Personen befragt, die nicht mehr erwerbstätig sind und ihre Arbeit endgültig oder noch nicht endgültig beendet haben⁹⁶.

Das Ergebnis aufgrund der Auswertung der Daten zeigt, dass insgesamt rund 64 % der endgültig nicht mehr erwerbstätigen Männer beziehungsweise zum Zeitpunkt der Umfrage nicht mehr erwerbstätigen Männer, auch nicht mehr gerne länger weitergearbeitet hätten. Im Vergleich dazu betrug der Anteil der Frauen, die nicht mehr gerne weitergearbeitet hätten rund 71 %.

Bei jenen Personen die angaben, dass sie gerne weitergearbeitet hätten, wird die Betrachtung des jeweils genannten Pensionsantrittsgrundes von Bedeutung sein. Eine diesbezügliche Gegenüberstellung ist in der Tabelle 13, „Gerne weitergearbeitet – nach Pensionsantrittsgrund“, zu ersehen.

⁹⁶ Angabe zu den Fallzahlen. Kontrolle: : 82.571+15.660 (weiterarbeiten mit Pensionsanspruch od. -bezug) + 5.683 (noch nicht endgültig nicht mehr erwerbstätig) =103.914

Die nachstehende Tabelle soll vorerst nur einen Überblick über die Verteilung der Pensionsantrittsgründe in der Grundgesamtheit der 50 – 69-Jährigen in Österreich geben:

Grund für Pensionsantritt	Männer	Frauen
	Prozent	
Erreichung der Voraussetzung	51,0	60,1
Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	16,7	5,3
Wurde in Ruhestand versetzt	15,9	7,9
Kündigung	3,9	3,9
Konkurs/Firmenauflösung	3,8	5,8
Günstige finanzielle Regelung	3,5	5,9
Schlechtes Arbeitsklima	0,2	0,8
Betreuung von Kindern/Erwachsenen	0,2	5,2
Probleme mit Tätigkeit	0	1,6
Sonstiges	4,8	3,5
Gesamt	100,0	100,0

Tabelle 6: Grund für Pensionsantritt nach Geschlecht

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Auf die Ergebnisse der vorstehenden Tabelle wird im Zusammenhang mit den jeweiligen Fragestellungen zur Gesundheit, Familie, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz, genauer eingegangen (siehe 3.6.1 – 3.6.4).

Status nach Ende der Erwerbstätigkeit			
	Männer	Frauen	Gesamt
	Prozent		
In Früh- od. Alterspension	70,0	76,3	72,9
Krank/Arbeitsunfähigkeit	21,3	13,7	17,9
Arbeitslos	8,1	5,8	7,0
Sonstiges	0,6	4,2	2,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Tabelle 7: Status nach Ende der Erwerbstätigkeit

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Anhand dieser Tabelle ist ersichtlich, dass 70 % der Männer nach Ende der Erwerbstätigkeit in die Früh- oder Alterspension übertreten, bei den Frauen sind es 76,3 %.

Ein relativ hoher Anteil von 21,3 % bei den Männern ist nach Beendigung der Erwerbstätigkeit krank oder arbeitsunfähig, bei den Frauen sind es 13,7 %. Auf dieses Ergebnis wird noch einmal unter Punkt 3.6.1, „Gesundheit“, eingegangen.

Beschäftigungsdauer und Alter

Die wichtigsten Merkmale zur Definition von „länger arbeiten“ sind die Beschäftigungsdauer und das Pensionsantrittsalter.

Zur Beantwortung der Frage nach der Beschäftigungsdauer, wurde von den nicht mehr Erwerbstätigen die tatsächlich geleistete Lebensarbeitszeit angegeben und von den derzeit noch Erwerbstätigen die bis zum Befragungszeitpunkt aktuelle Beschäftigungsdauer. Daher kann hierzu kein Vergleich zwischen Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen gezogen werden. Allerdings besteht die Möglichkeit für einen Vergleich zwischen den Angaben zum Alter beim Erstbezug einer Eigenpension und dem geplanten Erwerbsende, der zum Zeitpunkt der Befragung noch Erwerbstätigen.

Angaben der Respondenten zwischen 50 und 69 Jahren:

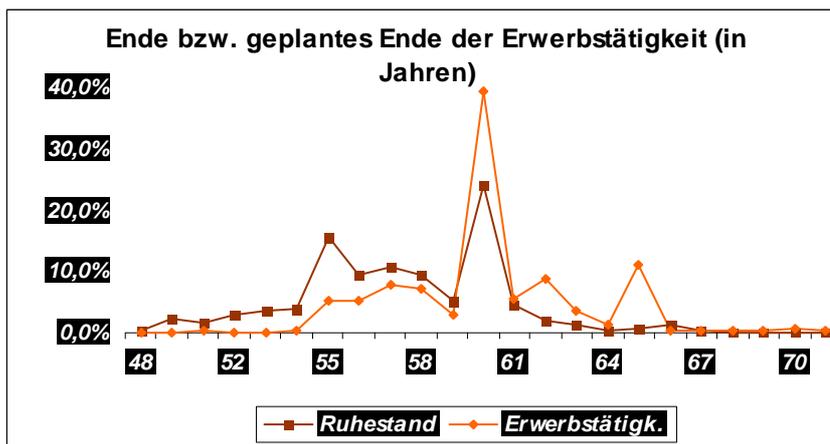


Abbildung 4: Übersicht Ende der Erwerbstätigkeit

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Die Grafik zeigt einen deutlichen Unterschied zwischen den bereits im Ruhestand befindlichen Respondenten, bei denen die tatsächliche Lebensarbeitszeit unter der geplanten Lebensarbeitszeit der noch Erwerbstätigen liegt. Ersichtlich ist aber auch, dass nur sehr wenige über das gesetzliche Pensionsantrittsalter zur Alterspension von 65 Jahren weiterarbeiten wollen. Das unterschiedliche gesetzliche Pensionsantrittsalter für Männer und Frauen wird nach den derzeitigen Bestimmungen erst im Jahr 2033 gleich sein⁹⁷.

⁹⁷ Gesetzliches Pensionsantrittsalter siehe Abschnitt I, Punkt 1.1.2.

3.3 Methodisches Vorgehen

3.3.1 Operationalisierung

Im Zentrum meiner Annahme steht, dass die vier Faktoren

- Gesundheit,
- alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen,
- familiäre Situation und
- Arbeitsplatzsituation

ausschlaggebend sind, ob jemand länger erwerbstätig bleibt oder vorzeitig aus dem Erwerbsprozess ausscheidet.

Die anschließende Grafik entstand bei der Ausarbeitung meiner Detailfragen und soll einen Überblick über das komplexe Themengebiet ermöglichen.

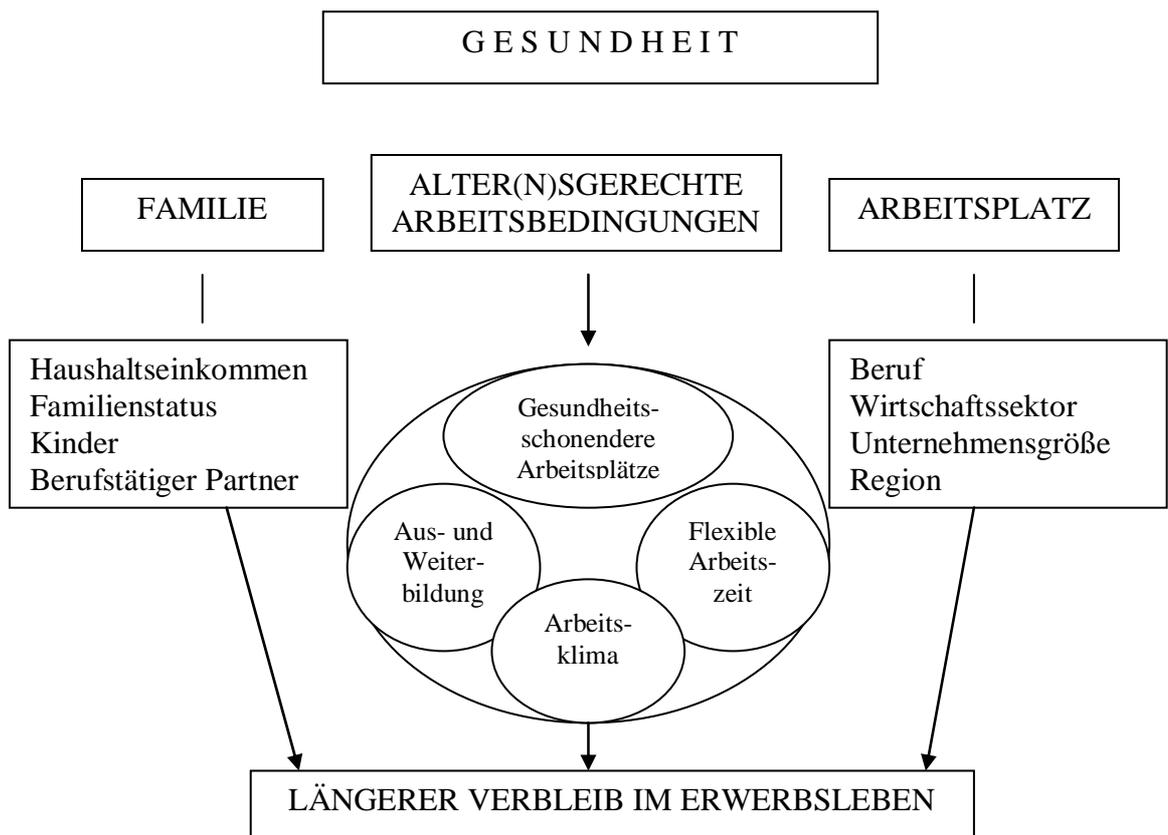


Abbildung 5: Faktoren die eine Lebensarbeitszeit beeinflussen

Die Darstellung visualisiert, dass die einzelnen Faktoren einen Einfluss auf die Entscheidung ausüben, ob jemand länger im Erwerbsarbeitsprozess bleibt oder geblieben wäre. Bleiben die Menschen länger im Erwerbsleben eingebunden, wirkt sich diese Veränderung auf Gesellschaft, Familie und Wirtschaft sowie auf die Lebenslage jedes Einzelnen aus. Wie stark sich die familiäre Situation, die Gesundheit, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz (Beruf, Größe des Unternehmens nach Anzahl der Mitarbeiter, die Art der Wirtschaftssektoren, die Region oder Gemeindegröße sowie die Agrarquote der Gemeinde), in der die Respondenten jeweils leben, auf einen späteren Pensionsantritt tatsächlich auswirken, wird Untersuchungsgegenstand der nachfolgenden Sekundäranalyse sein. Der Fokus wird generell aber darauf gerichtet sein herauszufinden, welche Faktoren eine besonders bedeutende Rolle für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben spielen oder gespielt hätten? Oder umgekehrt, welche Gründe führen zu einem vorzeitigen Pensionsantritt?

3.4 Hypothesen

GESUNDHEIT

Nach dem Konzept „Haus der Arbeitsfähigkeit“⁹⁸ von J. Ilmarinen, bildet die Gesundheit das Fundament für die Arbeitsfähigkeit. Das heißt, die Gesundheit ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den längeren Verbleib im Erwerbsleben. Mit folgenden Variablen wird der Anteil jener Personen eruiert, die aufgrund eines schlechten Gesundheitszustandes tatsächlich früher aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind:

„Status unmittelbar nach Beendigung der Erwerbstätigkeit“ (Ausprägung „Krankheit“),
„Art der Eigenpension“ (Ausprägungen Invaliditätspension oder vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit), und
„Bezug von Versehrten-/Unfallrente“.

Weiters wird das Antwortverhalten der Respondenten in Bezug auf „länger arbeiten, wenn gesünder“, analysiert, unter Einbeziehung soziodemografischer Merkmale und ausgewählter Indikatoren. In diesem Fall besteht die Möglichkeit die Ergebnisse von Erwerbstätigen, den Ergebnissen von nicht mehr Erwerbstätigen gegenüberzustellen, da dieses Item allen Personen, die an der Umfrage „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhe-

⁹⁸http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/craft-fourth-conference/doc/tempel_en.pdf, S. 9 (dl.25.10.2010).

stand“ teilnahmen, zur Beantwortung vorgelegt wurde. Die Variable „länger arbeiten, wenn gesünder“ bezieht sich auf den persönlichen Gesundheitszustand⁹⁹.

Der subjektiv empfundene Gesundheitszustand wirkt sich auf die Entscheidung aus, ob jemand bei bereits erfüllter Voraussetzung für einen gesetzlichen Pensionsanspruch weiterarbeiten würde oder nicht.

Hypothesen – Gesundheit

Gegenüberstellung von Frauen und Männern

H₁-G₁¹⁰⁰: Frauen beziehen weniger oft eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension als Männer.

Annahme: Frauen leben gesundheitsbewusster. Frauen führen weniger oft körperliche Schwerarbeit aus als Männer.

Gegenüberstellung von Berufsgruppen

H₁-G₂: Arbeiter und Arbeiterinnen beziehen häufiger eine Invaliditätspension als Personen mit einer anderen beruflichen Stellung.

Annahme: Aufgrund des tendenziell frühen Berufseinstieges und der oft schwereren körperlichen Arbeit, werden Arbeiter und Arbeiterinnen häufiger berufsunfähig.

H₁-G₃: Arbeiter und Arbeiterinnen haben aufgrund des früheren Eintrittes in das Berufsleben gegenüber den anderen Berufsgruppen die längste durchschnittliche Lebensarbeitszeit (falls keine Invalidität eintritt).

Gegenüberstellung von Gemeinden

H₁-G₄: Personen in kleineren Gemeinden beziehen öfter eine Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension als Personen in Gemeinden über 20.000 Einwohner.

⁹⁹ „Besserer persönlicher Gesundheitszustand“ ist dann mit „Ja“ zu markieren, wenn für die/den Befragte/n das eigene subjektive Befinden ein wichtiger Faktor im Zusammenhang mit einer Ausdehnung der Erwerbsphase ist. R8_4 wird z.B. dann mit „Ja“ beantwortet werden, wenn die befragte Person derzeit gesundheitlich beeinträchtigt ist, aber auch, wenn z.B. eine erwerbstätige Person im Moment zwar gesund ist, sie aber nur dann länger (als geplant) ihren Beruf ausüben möchte, falls der Gesundheitszustand gut bleibt. – Interviewerläuterung S. 9 http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_ad_hoc_national_questionnaires/Questionnaires/QuestionnaireInstructions_2006/AT_Instructions_AT_Ahm2006.pdf (dl. 25.10.2010)

¹⁰⁰ H₁ steht für Arbeitshypothese; G₁ steht für die erste Hypothese im Zusammenhang mit dem Faktor Gesundheit.

Annahme: In Ballungszentren ist die gesundheitliche Versorgung vielfältiger und wird häufiger in Anspruch genommen als in kleinen Gemeinden. Zusätzlich bedeuten lange Anfahrtswege aus ländlichen Gebieten zur beziehungsweise von der Arbeitsstätte einen Freizeitverlust und können sich negativ auf die Gesundheit auswirken oder auf die Häufigkeit der Arztbesuche.

Gegenüberstellung von höchst abgeschlossener Schulbildung

H₁-G₅: Personen mit höherer Schulbildung (mit Matura) sind am Ende der Erwerbstätigkeit weniger oft krank oder arbeitsunfähig als Personen mit mittlerer oder niedrigerer Schulbildung (ohne Matura).

Annahme: Personen mit höherer Schulbildung haben gesundheitsschonendere Arbeitsplätze und üben weniger oft schwere körperliche Tätigkeiten aus als Personen mit niedrigerer Schulbildung. Personen mit höherer Schulbildung nehmen öfter an Vorsorgeuntersuchungen teil, was eine Früherkennung von Krankheiten ermöglicht.

Durch höheres Einkommen befinden sie sich weniger oft in prekären wirtschaftlichen Verhältnissen, was sich auch auf die Gesundheit positiv auswirkt.¹⁰¹

Gegenüberstellung von Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen

H₁-G₆: Für nicht mehr Erwerbstätige ist der Faktor Gesundheit als Voraussetzung für eine längere Lebensarbeitszeit bedeutender, als für noch Erwerbstätige.

Annahme: Nicht mehr Erwerbstätige haben entweder schon häufiger Erfahrung mit einem schlechteren Gesundheitszustand gemacht (vor allem Bezieher von Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen) oder sie nehmen die Einstellung gegenüber ihrer Gesundheit bewusster wahr, als Erwerbstätige dies tun.

FAMILIE

Inwieweit sich die familiäre Situation auf die Bereitschaft zum längeren Verbleib in der Erwerbsphase auswirkt, wird anhand des Familienstatus sowie anhand der Anzahl der Kinder¹⁰² ermittelt.

Befragte, die als Gründe für ein Weiterarbeiten neben einem Pensionsanspruch beziehungsweise eines Pensionsbezuges „Leistung eines Beitrages zum Haushaltseinkommen“ und der „Partner ist noch erwerbstätig“ nannten, werden ebenso für die Analyse

¹⁰¹ Csitkovics, Monika, et. al., Wiener Gesundheitsbericht 2000, Hrsg.: MA-L. Dezernat für Gesundheitsplanung, Wien, 2000, S. 68.

¹⁰² Kinder sind hier unabhängig vom Alter angeführt, auch müssen sie nicht im gemeinsamen Haushalt mit den Eltern leben.

herangezogen, als auch jene, die den Grund „Pflege von Kindern/Erwachsenen“ für einen Pensionsantritt anführten.

Hypothesen – Familie

Gegenüberstellung Familienstatus

H₁-F₁: Verheiratete beziehen weniger oft eine Berufsunfähigkeitspension, als nicht verheiratete Personen.

Annahme: Es wird davon ausgegangen, dass die Familie ein soziales Umfeld erzeugt, welches einen positiven Einfluss auf die Gesundheit ausübt.

„Familie als Determinante der Gesundheit. Durch verschiedenste kulturelle Faktoren hindurch wird die Zugehörigkeit zu einer Familie als Schutzfaktor für Gesundheit beschrieben.“¹⁰³

Gegenüberstellung von Frauen und Männern

H₁-F₂: Frauen scheiden öfter früher aufgrund der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen aus dem Erwerbsleben aus als Männer, obwohl sie noch gerne weitergearbeitet hätten.

Annahme: Frauen leisten mehr unentgeltliche Arbeit im Haushalt, dazu gehört auch die Pflege von Familienangehörigen.

Zwei Drittel der unentgeltlichen Hausarbeit und Carework wird von Frauen erbracht, obwohl mittlerweile die Erwerbsbeteiligung der Frauen bei fast 70 % liegt. (Vgl. Stelzer-Orthofer, 2010)¹⁰⁴.

Ein weiterer Aspekt könnte der häufig geringere Beitrag der Frauen zum Haushaltseinkommen sein, sodass Frauen öfter früher aufgrund der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Männer.

ALTER(N)SGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Wie sehr sich alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen auf eine Entscheidung zum längeren Verbleib im Erwerbsleben bei den Befragten zwischen 50 und 69 Jahren auswirken würden oder sich ausgewirkt hätten, kann anhand folgender Variablen überprüft werden: „Länger arbeiten, wenn Arbeitsplätze sicher/gesundheitsschonender“, „wenn flexible Ar-

¹⁰³ Familie und Krankheit, Imabe, 2/09, IMABE Institut für medizinische Anthropologie und Bioethik, Hrsg.: IMABE Institut, Redaktion F. Kummer, Wien, 2009, <http://www.imabe.org/index.php?id=1232> (dl. 18.02.2012)

¹⁰⁴ http://www.2010gegenarmut.at/cms/2010GA/attachments/6/4/7/CH0988/CMS1268401523826/vortrag_as_S._prof._stelzer-orthofer.pdf (dl.25.01.2011)

beitszeit“, „wenn berufsspezifische Weiterbildung“, „wenn andere Aufgaben“, „wenn ein besseres Arbeitsklima“ und „wenn ein Arbeitsplatz vorhanden wäre beziehungsweise vorhanden gewesen wäre“.

Hypothesen - alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen

Gegenüberstellung von Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen

H₁-AB₁: Aus Sicht der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise der sich bereits im Ruhestand befindlichen ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (zwischen 50 und 69 Jahren), ist die flexible Arbeitszeit¹⁰⁵ der bedeutendste Grund der alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen, der zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben führen würde oder geführt hätte.

Annahme: Die Hypothese beruht auf dem unter Punkt 1.6 angeführten Ergebnis – Senioren wünschen sich ein flexibles und temporäres Mitwirken in den Betrieben.

Ein weiterer Grund, der zur Erstellung der Hypothese führte ist, dass Altersteilzeitmodelle bei günstiger finanzieller Regelung gut angenommen werden.

ARBEITSPLATZ

Einflüsse, die sich auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben durch den Arbeitsplatz auswirken, werden anhand der Variablen „Größe des Unternehmens nach Mitarbeiteranzahl“, „beruflichen Stellung“¹⁰⁶, „Region“ (Kategorien Ost-, Süd-, Westösterreich) und „Gemeindetypen“ (Kategorien nach Einwohnerzahl und Agrarquote), gemessen.

Hypothesen – Arbeitsplatz

Gegenüberstellung der Regionen im Zusammenhang mit Gründen zur Beendigung der Erwerbstätigkeit vor Pensionsantritt

H₁-AP₁: Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Regionen im Zusammenhang mit den Gründen für einen Pensionsantritt.

¹⁰⁵ „Flexiblere Arbeitszeitregelungen“ bedeutet beispielsweise eine Reduktion der Arbeitszeit (z.B. geringfügige Beschäftigung, weniger Stunden pro Tag oder auch weniger Tage pro Woche), Telearbeit, variierende Arbeitszeiten. Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Interviewanleitung, Statistik Austria, Stand 2007, S. 8.

¹⁰⁶ Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit. Mit beruflicher Stellung ist die arbeitsrechtliche Stellung im Beruf gemeint. Baumgartner, Irene, Stadler, Bettina, Interviewerhandbuch inklusive Merkmalsbeschreibung, Hrsg.: Statistik Austria, Wien, 2006, S. 103.

Annahme: Es wird davon ausgegangen, dass im gesamten Bundesgebiet die gleichen Bedingungen vorherrschen und es daher anteilmäßig keine signifikanten Unterschiede bei den jeweils genannten Pensionsantrittsgründen gibt.

Gegenüberstellung Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter und Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeiter

H_1 - AP_2 : Hypothese: In kleinen Unternehmen (hier unter 50 Mitarbeiter), gibt es häufiger Mitarbeiter, die neben eines Pensionsanspruches oder neben eines Pensionsbezuges weiterarbeiten als in größeren Unternehmen.

Annahme: Aufgrund des seit Jahren vorherrschenden Trends zum Personalabbau, werden vor allem Beschäftigte in größeren Unternehmen weniger oft über das (vorzeitige) Pensionsanspruchsalter hinaus in Erwerbstätigkeit gehalten (siehe 1.2.1).

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz ist interessant, ob jemand gerne am selben oder lieber an einem anderen Arbeitsplatz länger weitergearbeitet hätte. Die Ergebnisse dazu werden unter Punkt 3.7.1 analysiert.

3.5 Auswertungsverfahren

Bei Sekundäranalysen greift man zur Überprüfung von Hypothesen auf bereits vorhandenes Datenmaterial zurück. Der Vorteil liegt in der Einsparung finanzieller Mittel und in der Einsparung von Zeitressourcen für Planung und Durchführung der Datenerhebung.

Das Hauptproblem besteht jedoch darin, adäquate Daten zu finden, da die Erhebungen für die Primäranalyse zumeist aus einem anderen Blickwinkel stattfinden. Das heißt, bei der Sekundäranalyse wird man zusätzlich auf weitere sozialwissenschaftliche Datenquellen zurückgreifen, zum Beispiel auf amtliche Statistiken. Im konkreten Fall sind dies Daten, die durch die Sozialversicherungsträger, die Pensionsversicherungsanstalt, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und das Arbeitsmarktservice zur Verfügung stehen.

Die nachfolgenden Auswertungen und Berechnungen der Teststatistik werden mit Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) durchgeführt. Tabellarische Übersichten wurden unter Zuhilfenahme der Tabellenkalkulation MS Excel erstellt. Die Sekundäranalyse wird anhand von eigenen Fragestellungen durchgeführt. Bereits vorliegende Ergebnisse werden in einem anderen Kontext überprüft.

Für die Teststatistik wird das jeweilige Signifikanzniveau mit $\alpha = 0,05$ festgelegt. Das bedeutet, dass die maximal zulässige Wahrscheinlichkeit 5 % beträgt, eine eigentlich richtige Nullhypothese irrtümlich abzulehnen (sogenannter Fehler 1. Art)¹⁰⁷.

Verschiedene Testverfahren setzen eine Normalverteilung der jeweils zu prüfenden Merkmale in der Population (Grundgesamtheit) voraus. Daher werden mit Hilfe des Statistikprogramms die interessierenden Variablen „geplantes Erwerbsende“ und „Alter beim Erstbezug der Eigenpension“ auf Normalverteilung überprüft und mittels Histogramm visuell dargestellt.

Überprüfung auf Normalverteilung:

Die Voraussetzung für die Auswahl der Testmethoden ist die Kenntnis darüber, ob ein Merkmal in der Population (Grundgesamtheit) normalverteilt ist. Die Überprüfung erfolgt für ordinal- oder intervallskalierte Merkmale. Das heißt, es werden die hier interessanten Variablen „Alter beim Erstbezug der Eigenpension“ und „Beschäftigungsdauer“ auf Normalverteilung zu überprüfen sein. Bei genügend großen Stichproben ($n > 30$) kann die Überprüfung jedoch entfallen. Der zentrale Grenzwertsatz besagt, dass Summen (und Mittelwerte) von vielen unabhängigen, identisch verteilten Zufallsvariablen mit endlicher Varianz annähernd normalverteilt sind¹⁰⁸.

Da die Fallzahlen des Subsamples für die genannten interessierenden Variablen $n > 30$ sind, dienen die nachstehend abgebildeten Histogramme mit Normalverteilungskurven nur zur visuellen Demonstration der empirischen Daten.

¹⁰⁷ Bühl, Archim, SPSS 16, Hrsg.: Pearson Studium, München, 2008, S. 122.

¹⁰⁸ Sahner, Heinz, Schließende Statistik, Hrsg.: Prof. Heinz Sahner, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2005, S. 42.

<p style="text-align: center;">Ende der Erwerbstätigkeit in Jahren</p>	<p style="text-align: center;">Erstmaliger Bezug der Eigenpension (i.J.)</p>
<p>Abbildung 6: Ende der Erwerbstätigkeit Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Darstellung</p>	<p>Abbildung 7: Alter bei Erstbezug der Eigenpension Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Darstellung</p>
<p>Es wurden nur die Erwerbstätigen befragt: Mit welchem Alter <u>planen</u> Sie die Erwerbstätigkeit zu beenden. Der Anteil „Weiß nicht“ betrug 15 % (n = 135) und wurde nicht in die Auswertung miteinbezogen.</p>	<p>Es wurden nur Personen befragt, die bereits eine Eigenpension beziehen.</p>

Normalerweise sind empirische Daten links- oder rechtsschief. Ist die Schiefe nicht allzu groß, kann man dennoch von einer Normalverteilung ausgehen.

Zum Vergleich des geplanten Endes gegenüber dem tatsächlichen Ende der Erwerbstätigkeit

Wie erwähnt, hat eine Sekundäranalyse den Vorteil, dass man auf einen bereits vorhandenen Datensatz zugreifen kann, jedoch sind nicht alle Fragen für eine weiterführende Analyse durch die Daten abgedeckt.

Im Fall der Antworten zum jeweiligen Ende der Erwerbstätigkeit, handelt es sich bei den Erwerbstätigen, um das prognostizierte Ende der Erwerbstätigkeit. Bei den nicht mehr Erwerbstätigen wurde nicht nach dem Ende der Erwerbstätigkeit gefragt. Hier kann nur die Variable „Erstmaliger Bezug der Eigenpension“ zum Vergleich herangezogen werden,

was aber nicht unbedingt das Ende der Erwerbstätigkeit bedeutet, da neben dem Pensionsbezug noch weitergearbeitet werden kann (siehe Tabelle 11). Nachdem aber bei der Pensionsproblematik das Alter der Inanspruchnahme der gesetzlichen Pension im Vordergrund steht, habe ich dennoch die Variable „Erstmaliger Bezug der Eigenpension“ für den Vergleich gegenüber den Angaben der Erwerbstätigen zum geplanten Erwerbsende, herangezogen (siehe auch Abbildung 5).

Wie erwähnt, lassen die Angaben zur tatsächlichen Beschäftigungsdauer der Erwerbstätigen keinen gültigen Vergleich mit der tatsächlichen Lebensarbeitszeit, der sich bereits in Pension befindlichen Befragten, zu.

3.5.1 Ergebnisse aus dem Sample

Das geplante Ende der Erwerbstätigkeit, der im Jahr 2006 befragten erwerbstätigen Personen zwischen 50 und 69 Jahren, ergibt einen Mittelwert von 60,2 Jahren, Standardabweichung 3 Jahre, $n = 313$.

Das Alter beim Erstbezug der Eigenpension der Befragten zwischen 50 und 69 Jahren mit gesetzlicher Pensionsleistung ergibt einen Mittelwert von 57,5 Jahren, Standardabweichung 3,3 Jahre, $n = 450$.

3.5.2 Parameter in der Grundgesamtheit

Nun ist zu überprüfen, ob dieser Wert auch auf die Teilpopulation in der Grundgesamtheit zutrifft. Da die Stichprobe $n \geq 30$ ist, kann eine Normalverteilung angenommen werden, das heißt, das Merkmal „Ende der Erwerbstätigkeit“ der einzelnen Individuen verteilt sich in der Grundgesamtheit um den hier unbekanntem Mittelwert der Grundgesamtheit.

Die Zufallsauswahl der Stichprobe ist gewährleistet.

Das Fehlerrisiko wird mit $\alpha = 0,05$ festgelegt.

Repräsentationsschluss

Ausgangsbasis für das Schlussverfahren: Bei genügend großem „ n “ des Sampleumfanges entspricht die Standardabweichung ungefähr jener der

Grundgesamtheit und wird als guter Schätzer für den Parameter des Mittelwertes (μ) in der Grundgesamtheit betrachtet¹⁰⁹.

Die erforderlichen Daten für die Berechnung der Parameter sind unter der Abbildung 6 und Abbildung 7 ersichtlich.

Für das durchschnittliche geplante Ende der Erwerbstätigkeit lag der Mittelwert in der Grundgesamtheit mit einer Sicherheit von 95 % im Vertrauensbereich von 59,9 Jahren bis 60,5 Jahren.¹¹⁰

Das Ergebnis lässt darauf schließen, dass im Jahr 2006 die erwerbstätigen Frauen und Männer teilweise noch immer damit gerechnet haben, eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen zu können, das heißt Frauen vor dem 60. und Männer vor dem 65. Geburtstag. Gemäß Pensionsreform 2004 wird ab Oktober 2017 keine vorzeitige Alterspension mehr möglich sein. Ausnahmen sind die Hacklerregelung unter bestimmten Voraussetzungen (Zugang wird ab 01.01.2014 erschwert) beziehungsweise die Korridorpen-sion für Männer ab dem 62. Lebensjahr (nach derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen unter Inkaufnahme von hohen Abschlägen).

Für das durchschnittliche Alter bei Erstbezug der Eigenpension lag der Mittelwert in der Grundgesamtheit mit einer Sicherheit von 95 % im Vertrauensintervall von 57,2 Jahren bis 57,8 Jahren.¹¹¹

Vergleicht man das angegebene Alter bei Erstbezug der Eigenpension jener Personen zwischen 50 und 69 Jahren, die im Jahr 2006 bereits eine Eigenpensionsleistung bezogen, mit den Angaben zum geplanten Erwerbsende, der im Jahr 2006 noch Erwerbstätigen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren, zeigt sich, dass die Erwerbstätigen mit einem durchschnittlich um 2,7 Jahre späteren Erwerbsende rechnen.

Dieses spätere geplante Erwerbsende wird vermutlich bereits von den gesetzlichen Bestimmungen beeinflusst.

¹⁰⁹ Sahner, Heinz, Schließende Statistik, Hrsg.: Prof. Heinz Sahner, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2005, S. 31.

¹¹⁰ Berechnung des Konfidenzintervalls: $60,2 - (2 * 1,96 * 0,17/2 = 0,3) < \mu < 60,2 + (2 * 1,96 * 0,17/2 = 0,3)$.

¹¹¹ Berechnung des Konfidenzintervalls: $57,5 - (2 * 1,96 * 0,15/2 = 0,3) < \mu < 57,5 + (2 * 1,96 * 0,15/2 = 0,3)$.

Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit – Unterschied nach höchst abgeschlossener Schulbildung

Aufgrund der unter Punkt 1.6 angeführten Beobachtungen innerhalb der Gruppe „Senioren für Erfolg“, wo hauptsächlich Senioren mit einer höheren Ausbildung Interesse an einer weiteren Teilhabe im Erwerbsleben zeigten, wird nun noch zu Vergleichszwecken überprüft, ob die höchst abgeschlossene Schulbildung einen Einfluss sowohl auf das geplante Ende der Erwerbstätigkeit als auch auf das tatsächliche Pensionsantrittsalter (Alter bei Erstbezug der Eigenpension) hat.

Hypothese: Personen mit höherem Bildungsabschluss – in diesem Fall mindestens mit Matura – beenden ihre Erwerbstätigkeit in einem höheren Alter, als Personen ohne Matura.

ERWERBSTÄTIGE

Zur Überprüfung der Hypothese wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Dabei ergab sich ein signifikanter Unterschied im Alter zum geplanten Zeitpunkt des Endes der Erwerbstätigkeit zwischen Erwerbstätigen mit einer Schulbildung ohne Matura ($n=255$, arithmetisches Mittel = 59,8, Standardabweichung = 2,7) und Erwerbstätigen mit höchst abgeschlossener Schulbildung mindestens mit Matura ($n=58$, arithmetisches Mittel = 62,3, Standardabweichung = 3,4), $t_{74} = 5,342$, $p = 0,000$.

Die Effektstärke aufgrund des errechneten η^2 ergab 0,106, das heißt, der Gruppeneinfluss erklärt 10% der gesamten Variation der abhängigen Variablen.

NICHT MEHR ERWERBSTÄTIGE

Der zu Vergleichszwecken durchgeführte T-Test für unabhängige Stichproben, ergab einen signifikanten Unterschied im Alter beim Erstbezug der Eigenpension zwischen nicht mehr Erwerbstätigen mit einer Schulbildung ohne Matura ($n=392$, arithmetisches Mittel = 57,3, Standardabweichung = 3,2) und nicht mehr Erwerbstätigen mit höchst abgeschlossener Schulbildung mindestens mit Matura ($n=58$, arithmetisches Mittel = 59,4, Standardabweichung = 3,1), $t_{448} = 4,830$, $p = 0,000$.

Mit den vorliegenden Testergebnissen kann die Arbeitshypothese angenommen werden, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen höchst abgeschlossener Schulbildung und längerem Verbleib im Erwerbsleben besteht.

Für den Vergleich zwischen den Ergebnissen der Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen (50 bis 69-Jährigen) ist wichtig festzustellen, welches Verhältnis zwischen

Männern und Frauen bei den noch Erwerbstätigen sowie bei den nicht mehr Erwerbstätigen mit höchst abgeschlossener Schulbildung mindestens Matura, vorliegt. Die Überprüfung anhand der recodierten dichotomen Variablen „Ausbildung ohne/mit Matura“ ergab, dass bei den durchschnittlich jüngeren Erwerbstätigen, die Männer 1,9 mal öfter Matura hatten als die Frauen. Bei den nicht mehr Erwerbstätigen hatten die Männer 2,4 mal häufiger mindestens Matura als höchst abgeschlossene Schulbildung.

Insgesamt kann für den Vergleich zwischen den Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen (50 bis 69-Jährigen) gesagt werden, dass sich für beide Gruppen eine höhere Schulbildung auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben auswirkt beziehungsweise ausgewirkt hat. Die noch Erwerbstätigen, welche zumindest Matura als höchsten Schulabschluss haben, planen durchschnittlich einen um 2,5 Jahre späteren Austritt aus dem Erwerbsleben als Erwerbstätige ohne Matura. Bei den nicht mehr Erwerbstätigen, die zumindest Matura als höchsten Schulabschluss haben, erfolgte der Erstbezug der Eigenpension durchschnittlich um 2,1 Jahre später als bei jenen ohne Matura.

Bei der im Ad-hoc-Modul befragten Kohorte handelte es sich um die Geburtsjahrgänge 1937 bis 1956. Nachstehend ist zur Demonstration des Auslaufens der vorzeitigen Alterspension eine sehr kurz gefasste eigene Darstellung angeführt. Damit soll gezeigt werden, dass die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer nur mehr teilweise in Anspruch genommen werden kann und im Jahr 2017 gänzlich ausläuft.

Geburtsdatum		Frühestmöglicher Pensionsantritt	Pensionsantrittsalter	
Männer	Frauen		Männer	Frauen
bis 31.12.1942	bis 31.12.1947		61 J. + 6 M.	56 J. + 6 M.
am 1.10.1952 und später	am 1.10.1957 und später	01.10.2017 und später	65 Jahre	60 Jahre

Quelle: http://www.pensionsversicherung.at/mediaDB/MMDB66090_23513.PDF (dl. 18.10.2011)

3.6 Datenanalyse

Wie bereits erwähnt, wurden für die Sekundäranalyse die Daten des Ad-hoc-Moduls „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ herangezogen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse nur auf die ausgewählte Kohorte im Alter zwischen dem 50. und 69. Lebensjahr beziehen. Außerdem wurden nur jene befragt, die zum 50. Lebensjahr noch erwerbstätig waren.

3.6.1 Gesundheit

Nach Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gab es in Österreich im Jahr 2009 insgesamt 2.189.159 Pensionen, davon waren 459.718 Pensionen aufgrund geminderter Arbeitsfähigkeit, 1.212.386 aus dem Versicherungsfall des Alters und insgesamt 517.055 Witwen- und Waisenpensionen.¹¹²

Der Pensionsstand darf nicht gleichgesetzt werden mit der Zahl der Pensionisten, denn das geltende Pensionsversicherungsrecht gestattet die Kumulierung mehrerer Pensionen. Stellt man jedoch die Anzahl der Pensionen aufgrund der Erreichung des gesetzlichen beziehungsweise des vorzeitigen gesetzlichen Pensionsantrittsalters den Versicherungsfällen aufgrund geminderter Arbeitsfähigkeit gegenüber, dann ist der Anteil der Pensionen aufgrund geminderter Arbeitsfähigkeit 27,5 % und der Anteil aufgrund Erreichung der Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension 72,5%. Das bedeutet nach den Angaben für 2009, dass 27,5 % der Pensionsanspruchsberechtigten aufgrund eines schlechten Gesundheitszustandes vorzeitig eine Pension bezogen haben.

Im Jahr 2009 waren die häufigsten Ursachen für den Eintritt von Invalidität beziehungsweise Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit, Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes (9.534 Personen), gefolgt von psychiatrischen Krankheiten (9.144 Personen).¹¹³

Welche Unterschiede lassen sich aufgrund von demografischen Merkmalen für den Personenkreis feststellen, der eine Invaliditätspension (unter diesem Begriff fällt auch die Berufsunfähigkeitspension für Angestellte) beziehungsweise eine Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit oder eine Unfallpension bezieht. Die Antworten der Respondenten werden im Zusammenhang mit den Variablen Alter, Geschlecht, Bildung, Familienstatus und Kinderanzahl analysiert. Um Differenzen in lokalen Bereichen festzustellen, werden zur Überprüfung die Variablen Region und Gemeindetyp herangezogen.

Eine weitere Frage lautet: Wie viele würden weiterarbeiten wollen, wenn sie gesünder wären (oder zum gegebenen späteren Zeitpunkt gesund sind) oder hätten länger gearbeitet, wenn sie gesünder gewesen wären? Jene Personen, die zum Item „Länger arbeiten, wenn gesünder“ ihre Zustimmung gaben, werden ebenfalls anhand der genannten manifesten Variablen überprüft, um Zusammenhänge feststellen zu können.

¹¹²http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=5&p_menuid=58743&action=2 (dl.25.1.2011).

http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=58271&p_tabid=2 (dl.25.1.2011).

¹¹³ Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherungsträger, Hrsg.: HSV, Wien, 2010, S. 138.

Invaliditätspension beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension oder Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit - Vergleich nach beruflicher Stellung und Geschlecht

Da die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit ab 2000 abgeschafft wurde¹¹⁴, gibt es hier keinen Zugang von neuen Leistungsbeziehern oder Leistungsbezieherinnen, sondern nur solche mit bereits bestehenden Pensionen. Laut den Umfrageergebnissen betrug der Anteil insgesamt 14,6 %. Davon war der Anteil bei den befragten männlichen Pensionsbeziehern zwischen 50 und 69 Jahren mit 14,7 % ähnlich hoch wie bei den Frauen dieser Kohorte mit 14,4 %. Die Inanspruchnahme der Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit war frühestens mit Erreichung des 57. Lebensjahres möglich und wurde durchaus zu einem vorgezogenen Pensionsantritt genutzt.

Die Sekundäranalyse ergab, dass bei den Männern, die eine Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit bezogen und die zuletzt als Arbeiter beschäftigt waren, der Anteil mit 28,7 % am größten war. Bei den Frauen befand sich der größte Anteil in jener Gruppe, die zuletzt als Selbständige beziehungsweise mithelfende Familienangehörige tätig waren, und zwar in Höhe von 33 %.

Für den Bezug der Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension gilt kein Mindestantrittsalter (nur eine Mindestversicherungsdauer von 6 Monate), jedoch gibt es strengere Auflagen für eine Leistungszusage und diese wird bei jüngeren Personen in den meisten Fällen nur befristet ausgesprochen, da davon ausgegangen wird, dass sich der Gesundheitszustand wieder verbessern könnte. Das Umfrageergebnis bei den Respondenten zwischen 50 und 69 Jahren zeigte, dass insgesamt 10,9 % eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension bezogen. Der Anteil bei den Männern, die aufgrund eines schlechten Gesundheitszustandes vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension bezogen, betrug 15,6 %, bei den Frauen war der Anteil nur 5,5 %.

H_1-G_1 : Die Nullhypothese, es gibt keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionen, wird verworfen. Entsprechend des Tests kann die Alternativhypothese mit ei-

¹¹⁴ Siehe Punkt 1.1.2

nem Signifikanzniveau von $\alpha = 0,05$ angenommen werden. Der Unterschied in der Grundgesamtheit ist signifikant ($\chi^2 > 3,84$, 1df, $p = 0,000$). Die Stärke des Zusammenhangs zwischen den Variablen Geschlecht und Bezug einer Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension ist aber eher gering ($\Phi = 0,16$). Das prädiktive Assoziationsmaß Lambda ergibt kein Ergebnis, da sich die modalen Häufigkeiten in derselben Zeile befinden.

Zu den bereits genannten Gründen, dass Frauen gesundheitsbewusster leben als Männer und weniger oft körperliche Schwerarbeit ausführen¹¹⁵, könnte hier ein weiterer Grund für den höheren Anteil von Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitsbeziehern bei Männern das spätere gesetzliche Pensionsantrittsalter sein. Die Annahme dabei ist, dass das Risiko zu erkranken mit dem Alter zunimmt.

Die Hypothese dazu lautet: Der überwiegende Anteil der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen fällt bei Männern erst nach dem 55. Lebensjahr an.

Die Auswertungen zeigen, dass von jenen Männern, die eine Invaliditätspension beziehen, bereits 75,5 % ein Pensionsantrittsalter zum 55. Lebensjahr oder früher hatten, also noch zu einem Zeitpunkt, wo auch für Frauen noch keine Möglichkeit bestand eine gesetzliche vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen. Damit stimmt die Annahme nicht, dass Männer im zunehmenden Alter (über dem 55. Lebensjahr) häufiger krank werden und eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension in Anspruch nehmen. Auch die restlichen 24,5 % der Männer bezogen ihre Invaliditätspension noch vor beziehungsweise spätestens mit dem 60. Lebensjahr. Der Anteil bei den Frauen, die bis zum 55. Lebensjahr eine Invaliditätspension bezogen, lag bei 68,3 %. Das heißt, für den Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Inanspruchnahme der Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension spielt das spätere gesetzliche Pensionsantrittsalter der Männer keine wesentliche Rolle.

¹¹⁵ siehe Resümee Gesundheit S. 95.

In der nachstehenden Grafik ist die Beschäftigungsdauer vor Antritt der Berufsunfähigkeitspension beziehungsweise Invaliditätspension getrennt nach Männern und Frauen ersichtlich.

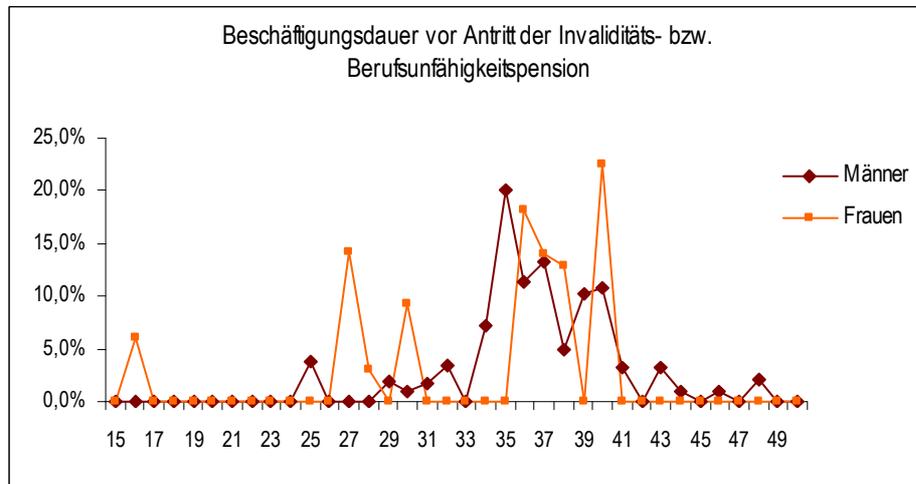


Abbildung 8: Beschäftigungsdauer vor Antritt der Invaliditätspension

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Die Kohorte der 50 bis 69-jährigen Frauen hatte vor Inanspruchnahme der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zu rund einem Drittel eine Beschäftigungsdauer von 35 Jahren oder darunter und rund zwei Drittel wiesen eine Beschäftigungsdauer zwischen 36 und 40 Jahren auf. Bei den befragten Männern in dieser Alterskategorie zwischen 50 und 69 Jahren, nahmen knapp 39 % die Leistungen aus der Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension nach einer Erwerbsdauer von 35 Jahren in Anspruch, zwischen 36 und 40 Jahren waren es knapp über 50 % und über 40 Jahre mehr als 10 %.

Während man mit einem Bezug der Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit maximal geringfügig weiterbeschäftigt sein durfte, kann neben eines Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionsbezuges zumindest in einem anderen Beruf auch vollbeschäftigt weitergearbeitet werden, jedoch unter teilweiser Einrechnung (gestaffelt nach Höhe) des jeweiligen anderweitigen Bezuges¹¹⁶. Das Ergebnis aus der Umfrage zeigt, dass aber nur weniger als 1 % der Männer und etwas mehr als 4 % der Frauen mit einem Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionsbezug ihre Erwerbstätigkeit noch nicht endgültig beendet hatten, beziehungsweise 3,8 % mit einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension weiterarbeiteten.

¹¹⁶ <https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/INFO%20Ausgleichszulage-Pflegegeld.pdf> (dl. 25.01.2011).

Um die Daten für die nachfolgenden Auswertungen übersichtlich darstellen zu können, wurde eine Recodierung der Variablen „Berufliche Stellung“ nach vier Kategorien vorgenommen.

Bei den Männern ist der Unterschied nach Berufsgruppen im Zusammenhang mit dem Bezug einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension wenig überraschend. Der höchste Anteil von Invaliditätspensionsbeziehern befand sich unter den Arbeitern mit 32,2 %.

Der Unterschied zwischen Arbeitern und Erwerbstätigen in anderen Berufsgruppen, die nach Beendigung der Erwerbsarbeit eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension bezogen, ist in der Grundgesamtheit laut Teststatistik hochsignifikant, ($\chi^2 > 3,84$, 1 df, $p = 0,000$). Die Stärke des Zusammenhanges zwischen der recodierten dichotomen Variablen „Arbeiter/innen und andere“ und der Inanspruchnahme einer Invaliditätspension ist moderat ($\Phi 0,26$).

H_1 - G_2 : Die Nullhypothese wird verworfen. Die Alternativhypothese, es gibt einen Unterschied in der Grundgesamtheit zwischen den Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitsbeziehern nach dem jeweils zuletzt ausgeübten Beruf (Arbeiter und andere), wird mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % angenommen.

Ein wesentlicher Grund für den hohen Anteil der Invaliditätspensionsbezieher bei den Arbeitern liegt vermutlich darin, dass schwere körperliche Arbeit hauptsächlich von Männern verrichtet wird und diese Tätigkeiten, über viele Jahre hinweg ausgeübt, eine negative Auswirkung auf die Gesundheit haben. Verstärkt wird die Situation dadurch, dass Männer häufiger weniger gesundheitsbewusst leben als Frauen, wobei aber auch der soziale Status eine Rolle spielt¹¹⁷. Am Ende dieses Kapitels wird eine Überprüfung anhand der Variablen höchst abgeschlossene Schulbildung im Zusammenhang mit dem Status krank/ arbeitsunfähig am Ende der Erwerbstätigkeit erfolgen.

Bei den Frauen sind die Ergebnisse bei den Gruppen Arbeiterinnen mit 9,3 % und Selbständigen beziehungsweise mithelfenden Familienangehörigen mit 9 %, annähernd gleich. In allen anderen Berufsgruppen ist der Anteil von Invalidität und Berufsunfähigkeit geringer. Der Unterschied zwischen Arbeiterinnen und Respondenten anderer Berufsgruppen, die eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension in Anspruch genommen haben, ist signifikant ($\chi^2 > 3,84$, 1 df, $p=0,000$).

¹¹⁷ Csitkovics, Monika, et. al., Wiener Gesundheitsbericht 2000, Hrsg.: MA-L. Dezernat für Gesundheitsplanung, Wien, 2000, S. 68

H₁-G₂: Die Nullhypothese wird mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % verworfen. Die Stärke des Zusammenhanges zwischen der recodierten dichotomen Variablen „Arbeiter/innen und andere“ und der Inanspruchnahme von Invaliditätspension ist jedoch eher gering (Phi 0,10).

In folgender Tabelle werden die durchschnittlichen Lebensarbeitszeiten angeführt, getrennt nach dem jeweils zuletzt ausgeübten Beruf. Mit Hilfe einer recodierten Variablen wird die durchschnittliche Lebensarbeitszeit von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitsbeziehern der Lebensarbeitszeit von anderen Pensionsbeziehern gegenübergestellt. Damit wird die Auswirkung von Invalidität beziehungsweise Berufsunfähigkeit auf die Dauer der Lebensarbeitszeit ersichtlich.

Erwerbsarbeitszeit	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert		Min.	Max.
Invaliditätspension	in Jahren						
Angestellte(r)	36,3	5,5	0,1	36,1	36,5	16	48
Arbeiter(in)	34,9	4,2	0,1	34,8	35,0	25	44
Beamte/in /Vertragsbed.	36,8	3,5	0,2	36,4	37,2	30	39
Selbständige/Mithelfende	40,7	2,3	0,1	40,5	40,8	39	46
Gesamt	35,9	4,9	0,0	35,9	36,0	16	48
Andere Pensionen							
Angestellte(r)	38,4	5,6	0,0	38,3	38,4	16	50
Arbeiter(in)	36,0	7,5	0,1	35,9	36,1	15	46
Beamte/in /Vertragsbed.	38,9	4,4	0,0	38,8	39,0	25	47
Selbständige/Mithelfende	39,4	7,6	0,1	39,3	39,5	18	50
Gesamt	38,1	6,3	0,0	38,1	38,2	15	50

Tabelle 8: Lebensarbeitszeit bei Erstbezug Eigenpension – berufliche Stellung

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Generell weicht der Mittelwert der Lebensarbeitszeit zwischen Beziehern von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionen gegenüber anderen Pensionsbeziehern, je nach beruflicher Stellung, um rund ein bis zwei Jahre ab.

Obwohl Arbeiter und Arbeiterinnen früher ins Berufsleben einsteigen, ist der Mittelwert der Lebensarbeitszeit bei den Arbeitern und Arbeiterinnen am niedrigsten, sowohl bei den Beziehern von Invaliditätspensionen als auch bei den Beziehern von anderen Pensionen.

H₁-G₃: Da die Hypothese lautete, dass Arbeiter und Arbeiterinnen aufgrund des früheren Eintrittes in das Berufsleben die längste durchschnittliche Lebensarbeitszeit haben, wäre durch das vorliegende Ergebnis die Hypothese an dieser Stelle falsifiziert. Nun interessiert

in diesem Zusammenhang besonders, ob das Ergebnis gleichermaßen für Arbeiter und Arbeiterinnen Gültigkeit hat.

Erwerbsarbeitszeit	Männer		Frauen	
	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung
	Prozent			
Angestellte(r)	40,7	5,1	35,4	5,5
Arbeiter(in)	38,5	4,7	31,1	8,3
Beamte/in /Vertragsbed.	39,7	3,9	36,0	4,8
Selbständige/Mithelfende	43,2	4,4	35,4	9,2
Gesamt	40,0	4,8	34,2	7,3

Tabelle 9: Lebensarbeitszeit – Vergleich nach beruflicher Stellung und Geschlecht

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet),

Anhand der Tabelle kann in erster Linie festgestellt werden, dass die durchschnittliche Lebensarbeitszeit der Arbeiterinnen noch deutlicher von den anderen Berufsgruppen abweicht als bei den Arbeitern.

Eine starke Abweichung zwischen den Frauen und Männern gibt es auch bei den Selbständigen beziehungsweise mithelfenden Familienangehörigen.

H₁-G₃: Die Hypothese, dass die Gruppe Arbeiter und Arbeiterinnen gegenüber den anderen Berufsgruppen eine längere durchschnittliche Lebensarbeitszeit haben, ist aufgrund des Ergebnisses zu verwerfen.

Die Absicherung für diese Entscheidung erfolgt über die Durchführung eines T-Tests.

Der Levene Test weist bei der Gruppe der Männer einen p-value von 0,842 auf, was bedeutet, dass Varianzhomogenität besteht. Der T-Wert von 3,48 bei 258 Freiheitsgraden hat einen p-value von $0,001 < 0,05$, somit wird die Nullhypothese verworfen und die Alternativhypothese, dass ein signifikanter Unterschied zwischen den Berufsgruppen (Arbeiter und andere) im Zusammenhang mit der Lebensarbeitszeit besteht, wird mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % angenommen.

Bei den Gruppen der Frauen weist der Levene Test eine p-value von 0,005 auf, das heißt die Varianzen sind nicht gleich. Der T-Wert bei ungleichen Varianzen beträgt 2,857 bei 222 Freiheitsgraden mit einem p-value von $0,005 < 0,05$. Auch bei den Frauen wird die Nullhypothese verworfen und die Alternativhypothese, dass ein signifikanter Unterschied zwischen den Berufsgruppen (Arbeiterinnen und andere) und der Lebensarbeitszeit besteht, wird mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % angenommen.

Der Vollständigkeit halber sei abschließend zum Punkt Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension und vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit auch noch das gewichtete Ergebnis zur Berufsunfallspension angeführt. Demnach bezogen 2,7 % eine Versehrten- oder Unfallrente, dabei betrug der Anteil bei den Männern 4,2 % und bei den Frauen rund 1 %.

Bezug von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension - Unterschiede nach Agrarquoten und Gemeinden

Deutlichere Unterschiede im Zusammenhang mit dem Bezug einer Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension sind in den Gemeindetypen nach Agrarquote und Einwohnerzahl festzustellen. Da in der Kategorie „Gemeindetyp unter 20.000 Einwohner, Agrarquote über 10 %“ und der Kategorie „Gemeindetyp unter 20.000 Einwohner, Agrarquote 7 % – 9,9 %“, wieder zu geringe Fallzahlen vorhanden sind, wurden diese zu „Gemeindetyp unter 20.000 Einwohner, Agrarquote 7 %+“ zusammengefasst, um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten.

Es zeigt sich folgende Situation: Gemeinden unter 20.000 Einwohner mit einer Agrarquote von 7 % +, wiesen bei den 50 bis 59-Jährigen einen Anteil von 15,8 % auf, die eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension beziehen. Bei Gemeinden mit einer Agrarquote von 3 % - 6,9% war der Anteil der Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionsbezieher 10,6 %, bei Gemeinden mit einer Agrarquote unter 3 % betrug der Anteil 11,3 %. Bei größeren Gemeinden mit 20.001 – 500.000 Einwohnern war der Anteil der Personen, die eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension beziehen mit 7,7 % am niedrigsten. Im Vergleich dazu, betrug der Anteil an Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitsbeziehern von in Wien lebenden Personen zwischen 50 und 69 Jahren, 9,6 %.

Nach dem Status am Ende der Erwerbstätigkeit befragt, gaben durchschnittlich 17,8 % der nicht mehr oder zum Zeitpunkt der Umfrage nicht Erwerbstätigen (zwischen 50 und 69 Jahren) an, krank oder berufsunfähig (gewesen) zu sein.

H₁-G₄: Die dazu aufgestellte Hypothese, dass in kleineren Gemeinden häufiger eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension bezogen wird, kann angenommen werden. Die Teststatistik zeigt, dass es einen signifikanten Unterschied in der Grundgesamtheit zwischen den Gemeindetypen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionen gibt ($\text{Chi}^2 > 9,49$, 4 df, $p =$

0,000). Die Stärke des Zusammenhangs zwischen den Variablen ist jedoch sehr gering (Cramer-V 0,076).

Für den relativ hohen Anteil von rund 19 % - 22 % an Kranken und Arbeitsunfähigen am Ende der Erwerbstätigkeit in den Gemeinden unter 20.000 Einwohner mit einer Agrarquote von unter 3 % und 3 % - 6 % sowie den Gemeinden mit 20.001- 500.000 Einwohner gegenüber Wien mit einem Anteil von 11,4 % können verschiedene Ursachen verantwortlich sein. Zum Beispiel unterschiedliche Qualität der gesundheitlichen Versorgung in den Gemeinden; unterschiedliche Inanspruchnahme von Vorsorgeeinrichtungen; unterschiedliche Belastung in der Freizeit. Lange Fahrzeiten zum Arbeitsplatz können zu physischer und psychischer Belastung werden. Eine eher noch geringen Anteil von 13,9 % an Kranken und Arbeitsunfähigen am Ende der Erwerbstätigkeit gibt es in den Gemeinden < 20.000 Einwohner mit einer Agrarquote von 7 % +.

Im Zusammenhang mit den regional unterschiedlichen Ergebnissen wäre es theoretisch möglich, dass regional unterschiedliche Beurteilungen betreffend den Status „Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit“ vorliegen.

Bildungsabschluss im Kontext zum Status Krankheit oder Berufsunfähigkeit am Ende der Erwerbstätigkeit

Bestehen Unterschiede im Zusammenhang mit dem Status Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit nach Ende der Erwerbstätigkeit bei einem Vergleich nach höchst abgeschlossener Schulbildung (ohne Matura vs. Mindestabschluss Matura)?

Neben dem Einkommen besitzt auch die Bildung einen hohen Stellenwert für die Gesundheit. „Durch den Zusammenhang zwischen formalen Bildungsabschlüssen und der Stellung in der Arbeitswelt ergeben sich Bezüge zu berufsbezogenen Belastungen und Ressourcen sowie zur Einkommenssituation. Bildung drückt sich außerdem in Wissen und Handlungskompetenzen aus, die eine gesundheitsförderliche Lebensweise und den Umgang mit Belastungen und Gesundheitsproblemen unterstützen.“¹¹⁸

Dieses Ergebnis aufgrund einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes in Bonn, kann auch mit den Daten des Ad-hoc-Moduls, MZ 2006, der Statistik Austria überprüft werden. Wie bereits zuvor angeführt weist die Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen den höchsten Anteil von Invaliditätspensionsbeziehern auf.

¹¹⁸ Datenreport 2011, Hrsg.: Statistisches Bundesamt (Destatis), Bonn, 2011, S. 249.

Menschen mit einem schlechteren Gesundheitszustand sind häufiger in einer niederen sozialen Schicht zu finden. Wie stark ein Zusammenhang zwischen Status Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit und der höchst abgeschlossenen Schulbildung (eine Unterscheidung erfolgt hier nach Personen ohne und Personen mit Matura) in Österreich besteht, zeigen die nachfolgenden Ergebnisse.

Der Anteil der Kranken beziehungsweise Arbeitsunfähigen am Ende des Erwerbslebens ist bei Männern ohne Matura 24,2 %, bei Männern mit mindestens Matura als höchst abgeschlossene Schulbildung beträgt dieser Anteil nur 6,9 %.

H_1-G_5 : Die Teststatistik ergibt ein hoch signifikantes Ergebnis ($\text{Chi}^2 > 3,84$, 1 df, $p = 0,000$). Die Alternativhypothese, es gibt einen Unterschied in der Grundgesamtheit zwischen Männern mit Maturabschluss und Männern ohne Matura im Hinblick auf den Gesundheitszustand am Ende der Erwerbstätigkeit, wird angenommen. Die Stärke des Zusammenhangs ist aber noch eher im geringen Bereich anzusehen ($\text{Phi } 0,16$).

Bei den Frauen ohne Matura sind 14,4 % am Ende des Erwerbslebens krank beziehungsweise arbeitsunfähig, hingegen mit zumindest Matura als höchst abgeschlossene Schulbildung sind es nur 7,9 %.

H_1-G_6 : Die Teststatistik ergibt ein hoch signifikantes Ergebnis ($\text{Chi}^2 > 3,84$, 1 df, $p = 0,000$). Die Alternativhypothese, es gibt einen Unterschied in der Grundgesamtheit zwischen Frauen mit Maturabschluss und Frauen ohne Matura im Hinblick auf den Gesundheitszustand, wird angenommen. Die Stärke des Zusammenhangs ist aber im sehr gering anzusehenden Bereich ($\text{Phi } 0,06$).

Menschen mit höherer Ausbildung haben einerseits ein stärkeres Gesundheitsbewusstsein und sind andererseits oft finanziell besser gestellt, um sich gesundheitsförderliche Maßnahmen leisten zu können. Personen mit höherer Schulbildung haben die Möglichkeit auf einen qualitativ besseren, gesundheitsschonenderen Arbeitsplatz. Alle Faktoren erhöhen die Chancen auf einen besseren Gesundheitszustand im Alter.

Länger arbeiten, wenn der Gesundheitszustand besser wäre

Die Frage, ob jemand länger arbeiten würde oder länger weitergearbeitet hätte, wenn sein persönlicher Gesundheitszustand besser wäre oder besser gewesen wäre, oder aber auch, wenn z.B. eine erwerbstätige Person zum Zeitpunkt der Befragung zwar gesund

war, sie aber nur dann länger (als geplant) ihren Beruf ausüben möchte, falls der Gesundheitszustand zum später gegebenen Zeitpunkt noch gut sein wird, wurde allen an der Umfrage teilnehmenden Personen gestellt.

Länger arbeiten, wenn der Gesundheitszustand besser wäre - Unterschied nach Geschlecht

Insgesamt stimmten rund 25,9 % der Respondenten zu, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder gewesen wären oder länger als geplant arbeiten werden, wenn sie zum späteren Zeitpunkt noch gesund sind. Damit war dies der am häufigsten genannte Grund, der von den Respondenten angeführt wurde, wenn es darum ging, welche Voraussetzung(en) erfüllt sein müsste(n) oder hätte(n) erfüllt sein müssen, um länger weiterzuarbeiten. Betrachtet man nur all jene Befragten (Erwerbstätige und nicht mehr Erwerbstätige), die mindestens einen Grund für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben anführten, stimmten rund 54 % dem Item „Länger arbeiten, wenn gesünder“ zu. Dieses Ergebnis unterstreicht in diesem Zusammenhang nochmals die Wichtigkeit des Faktors Gesundheit für den längeren Verbleib im Erwerbsleben.

Vergleicht man die Antworten der Männer mit den Antworten der Frauen, war der Anteil der Männer, die angaben länger zu arbeiten, wenn sie gesünder gewesen wären beziehungsweise später noch gesund sind, mit 27,3 % etwas höher als der Anteil der Frauen mit 24,3 %. Der Unterschied ist mit 3 Prozentpunkten aber eher gering.

Länger arbeiten, wenn der Gesundheitszustand besser wäre - Erwerbstätige vs. nicht mehr Erwerbstätige

Die Hypothese, dass nicht mehr Erwerbstätige häufiger einen längeren Verbleib im Erwerbsleben vom Aspekt des (subjektiv empfundenen oder zu erwartenden guten) Gesundheitszustandes abhängig gemacht hätten als noch Erwerbstätige, wurde anhand der vorliegenden Daten überprüft.

Der Vergleich ergab, dass weniger als ein Fünftel der Erwerbstätigen angaben länger als geplant weiterzuarbeiten, wenn der Gesundheitszustand gut ist, während jene, die nicht mehr erwerbstätig waren oder zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, zu einem Drittel den Grund nannten, sie hätten länger gearbeitet, wenn sie gesünder gewesen wären. Die Tendenz bei den Antworten der nicht mehr Erwerbstätigen lässt den Schluss zu, dass sich hier bereits ein stärkerer Einfluss des tatsächlichen Gesundheitszu-

standes auf das Antwortverhalten auswirkt. In diesem Zusammenhang ist auch der Anteil von rund 25 % der nicht mehr erwerbstätigen Respondenten, die eine Invaliditätspension beziehungsweise vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit erhalten, in Betracht zu ziehen.

Ein Vergleich zwischen erwerbstätigen und nicht mehr erwerbstätigen Frauen und Männern zeigt folgendes Ergebnis:

Vergleicht man die Angaben zwischen Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen, so nannten die erwerbstätigen Männer mit 17,8 % am wenigsten oft den Grund „Länger zu arbeiten, wenn gesünder“, hingegen war der Anteil bei den nicht mehr erwerbstätigen Männern mit 36,1 % am höchsten. Bei den erwerbstätigen Frauen waren es 19 %, die den Grund nannten „Länger zu arbeiten, wenn gesünder“, bei den nicht mehr erwerbstätigen Frauen waren es 29,4 %.

H₁-G₆: Die Nullhypothese – es gibt keinen Unterschied zwischen Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen – kann verworfen werden, da der Unterschied in der Grundgesamtheit zwischen Erwerbstätigen und den nicht mehr Erwerbstätigen bezüglich der Einstellung zur längeren Lebensarbeitszeit, infolge eines besseren oder noch guten Gesundheitszustandes, hochsignifikant ist. ($\chi^2 > 3,84$, 1df, $p = 0,000$). Die Alternativhypothese wird mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % angenommen.

Die Teststatistik weist für die Stärke des Zusammenhangs zwischen den Variablen „Erwerbstätig ja_nein“ und „Länger arbeiten, wenn gesünder“ einen eher geringen Wert auf. Bei den Männern besteht ein etwas stärkerer Zusammenhang (Phi 0,20) als bei den Frauen. (Phi 0,12). Das prädiktive Assoziationsmaß Lambda zeigte eine Vorhersageverbesserung bei den Männern von 14 % ($p = 0,14$) bei Kenntnis der Variablen „erwerbstätig/nicht mehr erwerbstätig“, bei den Frauen betrug die Vorhersageverbesserung in diesem Fall 8 % ($p = 0,08$).

Vergleicht man nur jene, die den Grund „Länger arbeiten, wenn gesünder“ anführten, war bei den nicht mehr erwerbstätigen Männern die Quote rund doppelt so hoch als bei den erwerbstätigen Männern. Bei den nicht mehr erwerbstätigen Frauen war die Quote um das 1,5-fache höher als bei den erwerbstätigen Frauen, die diesen Grund nannten.

Die Hypothese, dass nicht mehr Erwerbstätige häufiger den Verbleib im Erwerbsleben vom Aspekt des guten Gesundheitszustandes abhängig machen als Erwerbstätige, wird mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % angenommen.

Die Annahme hierzu war, dass im Alter aufgrund tatsächlicher Erkrankung oder durch verstärktes Bewusstsein im Hinblick auf die eigene Gesundheit das Antwortverhalten verstärkt beeinflusst wird.

Länger arbeiten, wenn der Gesundheitszustand besser wäre – Unterschiede nach beruflicher Stellung und Geschlecht

Zum weiteren Vergleich erfolgt eine Gegenüberstellung der Ergebnisse zwischen den erwerbstätigen und nicht mehr erwerbstätigen Männern und Frauen nach ihrer beruflichen Stellung beziehungsweise nach ihrem zuletzt ausgeübten Beruf.

Erwerbstätige, die zustimmten länger zu arbeiten, wenn sie gesünder wären:

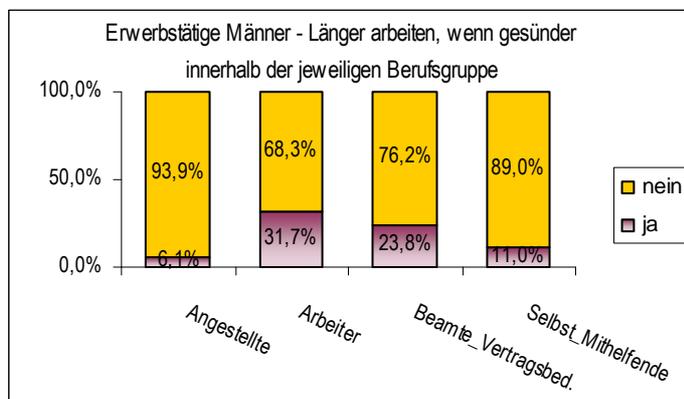


Abbildung 9: Erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Innerhalb der jeweiligen Berufsgruppen der noch erwerbstätigen Männer antworteten bei den Angestellten 6,1 %, sie würden länger arbeiten, wenn sie gesünder wären beziehungsweise zum späteren Zeitpunkt noch gesund sind. Innerhalb der Gruppe der Selbstständigen und mithelfenden Angehörigen waren es 11%, bei den Beamten und Vertragsbediensteten 23,8 %. Den höchsten Anteil verzeichneten die Arbeiter mit 31,7 %.

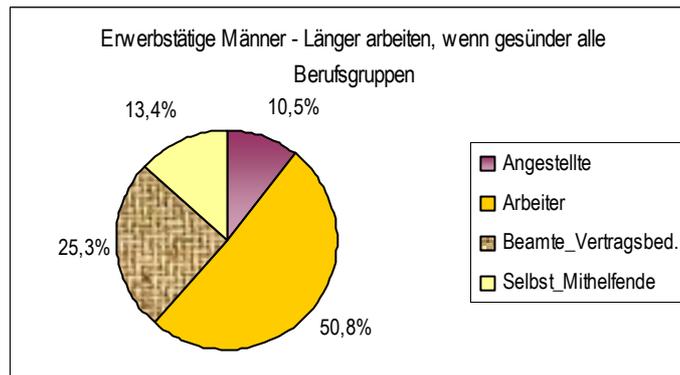


Abbildung 10: Erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“– alle Berufsgruppen
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Insgesamt waren von den erwerbstätigen Männern, die zustimmten, dass sie länger arbeiten würden, falls sie gesünder wären beziehungsweise falls sie zum gegebenen Zeitpunkt noch gesund sind, 10,5 % Angestellte, 13,4 % Selbständige und mithelfende Angehörige, 25,3 % Beamte und Vertragsbedienstete und 50,8 % Arbeiter.

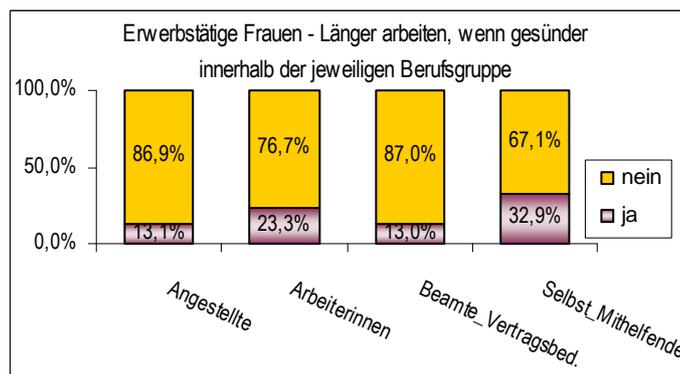


Abbildung 11: Erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Innerhalb der Gruppe der Beamtinnen und der weiblichen Vertragsbediensteten antworteten 13 % sie würden länger arbeiten, wenn sie gesünder wären beziehungsweise zum späteren Zeitpunkt noch gesund sind. Bei den weiblichen Angestellten waren es 13,1 %, bei den Arbeiterinnen 23,3 % und bei den weiblichen Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen waren es 32,9%.

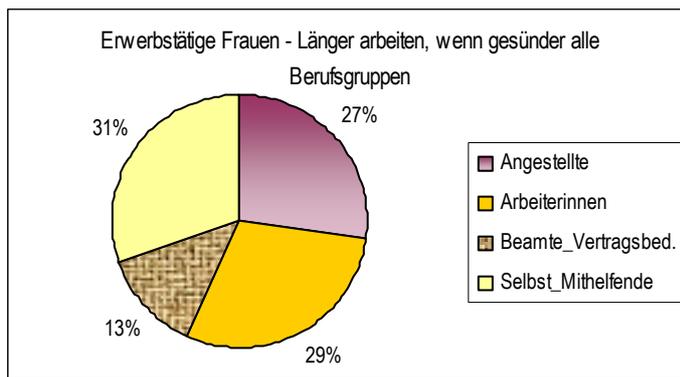


Abbildung 12: Erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – alle Berufsgruppen
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Bei den erwerbstätigen weiblichen Respondenten, die angaben länger zu arbeiten, wenn sie gesünder wären beziehungsweise zum gegebenen Zeitpunkt noch gesund sind, war der Anteil der Beamtinnen und weiblichen Vertragsbediensteten 13 %, der Anteil der weiblichen Angestellten lag bei 27 %, der Anteil der Arbeiterinnen betrug 29 %, weibliche Selbständige und mithelfende Angehörige waren mit einem Anteil von 31 % vertreten.

Nicht mehr Erwerbstätige, die zustimmten länger zu arbeiten, wenn sie gesünder wären.

Das Ergebnis der nicht mehr Erwerbstätigen, die zustimmten länger zu arbeiten, wenn sie gesünder gewesen wären, wird nachstehend mit Hilfe der Variablen „letzte ausgeführte Tätigkeit vor Übertritt in den Ruhestand“ analysiert, wobei ebenfalls eine Unterscheidung nach Geschlecht erfolgt.

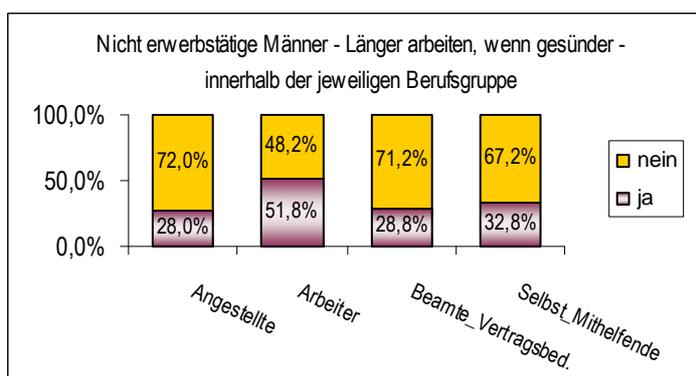


Abbildung 13: Nicht erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Bei den Männern, die vor Übertritt in den Ruhestand als Angestellte tätig waren, betrug der Anteil 28 %, die anführten länger zu arbeiten, wenn sie gesünder gewesen wären. Ähnlich hoch war der Anteil bei den Beamten oder Vertragsbediensteten mit 28,8 %. Bei den ehemals Selbständigen und mithelfenden Angehörigen war der Anteil 32,8 %. Der höchste Anteil derjenigen, die angaben, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder gewesen wären, befand sich unter den zuletzt als Arbeiter tätigen mit 51,8 %.

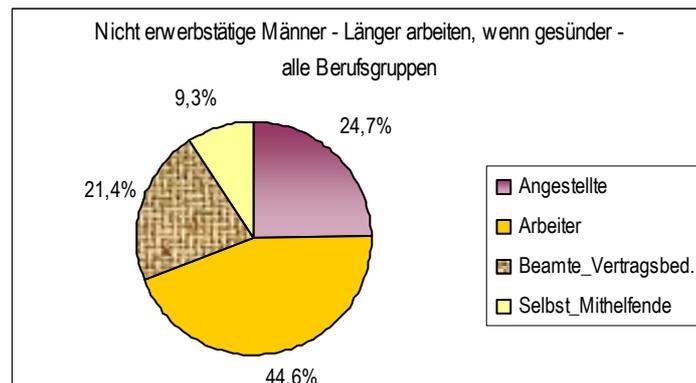


Abbildung 14: Nicht erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“ – alle Berufsgruppen
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Bei den nicht mehr erwerbstätigen Befragten, die antworteten, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder gewesen wären, lag der Anteil der ehemals Selbständigen und mithelfenden Angehörigen bei 9,3 %, der Anteil der Beamten und Vertragsbediensteten bei 21,4 %. Der Anteil der männlichen Angestellten im Ruhestand betrug 24,7 %, mit dem höchsten Anteil waren hier wieder die Arbeiter, diesmal im Ruhestand, mit 44,6 % vertreten.

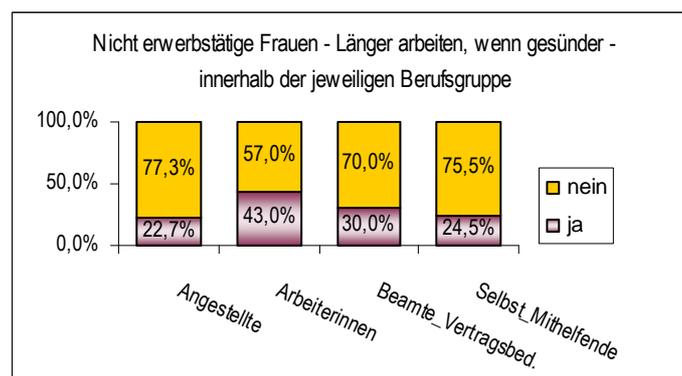


Abbildung 15: Nicht erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Von den Frauen, die vor Übertritt in den Ruhestand zuletzt als Angestellte gearbeitet hatten, antworteten 22,7 %, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder gewesen wären. Bei den weiblichen Selbständigen und mithelfenden weiblichen Familienangehörigen

gen hätten 24,5 % der Befragten noch länger weitergearbeitet, wenn sie gesünder gewesen wären. Bei jenen, die zuletzt als Beamtinnen oder als Vertragsbedienstete gearbeitet hatten, betrug der Anteil 30 %. Bei den Arbeiterinnen im Ruhestand war der Anteil 43,0 %.

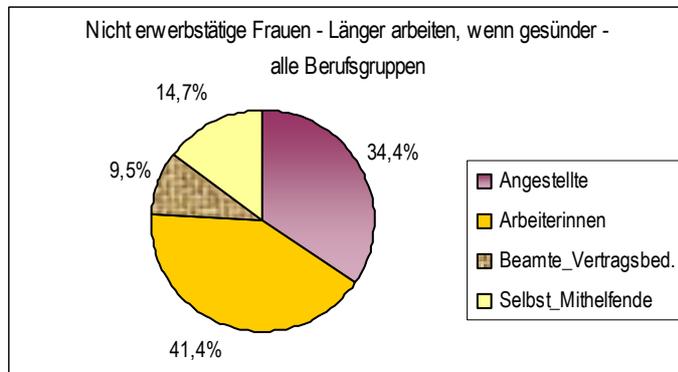


Abbildung 16: Nicht erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – alle Berufsgruppen

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Innerhalb der Gruppe der nicht mehr erwerbstätigen weiblichen Respondenten, die angaben, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder gewesen wären, betrug der Anteil der Beamtinnen und Vertragsbediensteten im Ruhestand 9,5 %, der Anteil der ehemaligen Selbständigen und mithelfenden Angehörigen war 14,7 %, der Anteil der ehemals weiblichen Angestellten betrug 34,4 %. Den höchsten Anteil mit 41,4 % nahmen die ehemaligen Arbeiterinnen ein.

Zusammenfassend kann hier festgestellt werden, dass sowohl die erwerbstätigen und nicht mehr erwerbstätigen Arbeiter als auch die nicht mehr erwerbstätigen Arbeiterinnen gegenüber den anderen Berufsgruppen am häufigsten noch länger arbeiten würden oder gearbeitet hätten, falls sie gesünder wären beziehungsweise gesünder gewesen wären. Nur bei den erwerbstätigen Frauen, nannten die Selbständigen beziehungsweise die im Familienbetrieb Mithelfenden häufiger als die Arbeiterinnen, dass sie bei einem besseren Gesundheitszustand noch länger arbeiten würden.

Generell wäre aber bei der Berufsgruppe der Arbeiter ein wesentlicher Bedarf an Prävention in Form von alter(n)gerechten Arbeitsplätzen, aber auch durch tatsächliche betriebliche Gesundheitsvorsorge vor Ort.

Länger arbeiten, wenn gesünder – regionale Unterschiede

Ebenfalls von Interesse ist, ob das Antwortverhalten der Befragten in Österreich gleich verteilt ist, oder ob der Anteil jener, die gerne länger gearbeitet hätten oder gerne länger

arbeiten würden, falls der Gesundheitszustand besser (gewesen) wäre oder zum gegebenen Zeitpunkt noch gut ist, regional unterschiedlich hoch ausfällt.

Innerhalb von Südosterreich war der Anteil mit 31 % Zustimmung zu „Länger arbeiten, wenn gesünder“ am höchsten, gefolgt von Westösterreich 28,2 % und Ostösterreich mit 22,1 %. Dieses Ergebnis stimmt tendenziell mit nachfolgenden Auswertungen überein.

Status Krankheit/Arbeitsunfähigkeit

Im Durchschnitt betrug der Anteil der Kranken beziehungsweise Arbeitsunfähigen nach Ende der Erwerbstätigkeit 17,8 % (siehe Tabelle 7).

Status nach Ende der Erwerbstätigkeit - regionale Unterschiede

Der Anteil der Kranken beziehungsweise Arbeitsunfähigen nach Ende der Erwerbstätigkeit lag der Reihenfolge nach in Südosterreich bei 21,1 %, in Westösterreich bei 18,6 % und in Ostösterreich bei 16 %.

Resümee zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Abhängigkeit vom Gesundheitszustand

25,5 % der Respondenten bezogen eine Invaliditätspension beziehungsweise eine Berufsunfähigkeitspension oder eine Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit. Von jenen mit Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension gaben 86 % an, dass sie gerne weitergearbeitet hätten. Von den Personen mit einem Pensionsbezug wegen geminderter Arbeitsfähigkeit hätten nur mehr knapp 38 % gerne weitergearbeitet. Ein Vergleich zwischen der nach der jeweiligen Pensionsart getrennt ausgewerteten Einstellung der Pensionsbezieher im Zusammenhang mit dem Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben ergibt einen hochsignifikanten Wert für den Unterschied in der Grundgesamtheit ($\chi^2 > 12,59$, 6 df, $p = 0,000$). Die Teststatistik weist einen moderaten Zusammenhang zwischen Art des Pensionsbezuges und dem Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben aus. (Cramer-V 0,318, $p = 0,000$) Die Kenntnis der unabhängigen Variablen „Pensionsart“ ergibt eine Vorhersageverbesserung von 12,9 % ($\lambda = 0,129$, $p = 0,000$) für die abhängige Variable „hätte gerne weitergearbeitet“.

Personen mit Bezug einer Invaliditätspension beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension oder Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, beenden in der Regel die Erwerbstätigkeit noch vor dem gesetzlich frühestmöglichen Pensionsantrittsalter und mit

einer durchschnittlich geringeren Lebensarbeitszeit. Rund jeder Vierte bezieht eine Invaliditätspension beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension oder eine Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit¹¹⁹, was wesentlich dazu beiträgt, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter in Österreich gegenüber anderen Ländern der Europäischen Union niedriger ist und auch unter den erwarteten Vorgaben der EU liegt. Den höchsten Anteil bei den Beziehern einer Invaliditätspension bilden Arbeiter. Diese Personen haben über am häufigsten körperliche Schwerarbeit aus und weisen ein niedriges Bildungsniveau auf. Männer mit niedriger oder mittlerer Schulbildung beziehen 3,5 mal häufiger eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension als Männer mit zumindest Matura als höchste Schulbildung. Bei den Frauen ist eine ähnliche Tendenz zu beobachten, allerdings weniger stark ausgeprägt. Frauen ohne Matura sind 1,8mal häufiger Bezieherinnen von Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen.

Von Krankheit und Arbeitsunfähigkeit sind Männer häufiger betroffen als Frauen. Überforderung durch schwere körperliche Arbeit trägt dazu bei, dass Männer vermehrt aufgrund Invalidität vorzeitig in den Ruhestand treten. Laut Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger war jedoch der Anteil psychisch Erkrankter bei den Neuzugängen in eine Berufsunfähigkeitspension im Jahr 2009 bereits annähernd gleich hoch gewesen, wie der Anteil physisch Erkrankter. Dieses Ergebnis zeigt, dass nicht nur körperliche Belastung zur Arbeitsunfähigkeit führt, sondern mit steigender Tendenz Arbeitsdruck und Überforderung am Arbeitsplatz Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit hervorrufen.

Eine weitere Gefährdung der Männer zu erkranken liegt daran, dass sie stärker als Frauen zu einem risikoreicheren Gesundheitsverhalten neigen.

Petra Kolip und Klaus Hurrelmann beleuchten die Unterschiede im gesundheitlichen Risikoverhalten von Männern und Frauen sowie Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen. Zum einen führen sie an, dass sich in den meisten Bereichen ein riskanteres Verhalten der Männer feststellen lässt, was unter anderem zur durchschnittlich niedrigeren Lebenserwartung der Männer führt, zum anderen nehmen Männer seltener als Frauen an medizinischen Vorsorgeuntersuchungen teil. Als einen Grund hierfür sehen Kolip und Hurrelmann, dass die Teilnahme an Früherkennungsuntersuchungen und Präventionsmaßnahmen nicht mit Männlichkeitsvorstellungen vereinbar sind. (Vgl. Sieverding, 1997)¹²⁰. Meistens sind auch die Gesundheitsförderungs-

¹¹⁹ Die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit wurde im Jahr 2000 abgeschafft, daher gibt es in diesem Fall nur die bereits bestehenden Pensionen.

¹²⁰ Hurrelmann, Klaus, Kolip, Petra „Geschlecht, Gesundheit und Krankheit: Männer und Frauen im Vergleich“, Verlag Hans Huber, Bern, 2002, Zit. Sieverding, 1997, S. 31.

angebote auf den weiblichen Geschlechtsstereotyp zugeschnitten (Vgl. Wülfing, 1998)¹²¹. Als weiteres Argument für die Nichtteilnahme an Vorsorgeuntersuchungen wird angeführt, dass Männer stärker in die Erwerbsarbeit eingebunden sind und häufig nicht in der Lage sind Termine zur Vorsorge wahrzunehmen.¹²²

In den letzten 15 Jahren haben sich bemerkbare Veränderungen in Bezug auf die Teilnahme der Frauen an der Erwerbsarbeit ergeben und lassen damit die vorhin erwähnten Argumente für die Nichtteilnahme der Männer an Vorsorgeuntersuchungen in einem anderen Licht erscheinen. 1998 waren 1,33 Millionen Frauen in Österreich unselbständig beschäftigt, 2009 stieg diese Zahl um mehr als 255.000 oder um 19,2 % auf knapp 1,59 Millionen Frauen. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Anzahl unselbständig beschäftigter Männer um 41.000 auf 1,79 Millionen (+ 2,4 %)¹²³. Im Vergleich zu den Männern werden immer mehr Frauen in die Erwerbstätigkeit eingebunden und haben zusätzlich noch immer überwiegend die Verantwortung für Haushalt und Kinder. Dennoch nehmen vor allem die Frauen Termine zu Vorsorgeuntersuchungen wahr. Seit Jahrzehnten können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt konsultieren, falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist¹²⁴. Viele große Betriebe haben auf variable Arbeitszeit umgestellt, sodass ein späterer Arbeitsbeginn beziehungsweise ein früheres Arbeitsende für den Einzelnen an verschiedenen Tagen einteilbar ist und hier Arzttermine eingeplant werden können. Aufgrund dieser Tatsachen stellt sich die Frage, ob die von Kolip und Hurrelmann angeführte stärkere Eingebundenheit des Mannes in die Erwerbstätigkeit noch so eine große Rolle dabei spielen kann, wenn es darum geht Vorsorgetermine wahrzunehmen.

Ähnlich wie Kolip und Hurrelmann zeigt Romeo Bissuti auf, dass die Fakten der Männergesundheit in vieler Hinsicht auf die Lebenspraxis einer erheblichen Anzahl von Männern zurückzuführen ist. Ein riskantes Gesundheitsverhalten wird als Zeichen von Männlichkeit gesehen und hält die Männer in dem Paradoxon gefangen, dass eine robuste Gesundheit gerade im Kontext von ungesundem und riskantem Verhalten unter Beweis zu stellen ist

¹²¹ Hurrelmann, Klaus, Kolip, Petra „Geschlecht, Gesundheit und Krankheit: Männer und Frauen im Vergleich“, Verlag Hans Huber, Bern, 2002, Zit. Wülfing, 1998, S. 31.

¹²² Ebenda, S. 13-31.

¹²³ <http://diealternative.org/arbeitszeit/2010/05/unselbstaendig-beschaeftigte-in-osterreich-i-entwicklungen-der-letzten-jahre/> (dl.27.11.2011).

¹²⁴ Bei Arbeitern - nicht bei Angestellten - begrenzt der Kollektivvertrag allerdings oft die Stunden, die innerhalb eines Arbeitsjahres als Dienstverhinderungen mit Entgeltfortzahlung zu gewähren sind. <http://www.arbeiterkammer.com/online/page.php?P=131&IP=1888&AD=8311&REFP=0> (dl. 27.11.2011).

(Vgl. Hinz 2008, S. 238)¹²⁵. Dabei gehört zur Inszenierung der eigenen ‚Männlichkeit‘ die Schönfärbung des eigenen Gesundheitszustandes, die Behauptung der geringeren Anfälligkeit gegenüber Krankheiten bis hin zur Unverwundbarkeitsideologie. Neben einem gesundheitsriskanten Verhalten kommen eine demonstrative Nichtbeachtung der eigenen Gesundheit und die fehlende Gesundheitsvorsorge hinzu.¹²⁶

Wie aus den Daten des Ad-hoc-Moduls ersichtlich ist, beziehen Männer häufiger eine Berufsunfähigkeitspension als Frauen. Personen mit Anspruch auf Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension treten durchschnittlich früher in den Ruhestand, jedoch ist die Dauer des Pensionszeitraumes aufgrund des schlechteren Gesundheitszustandes und des daraus resultierenden früheren Ablebens verkürzt. Laut Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zeigten die Pensionsabgänge im Jahr 2005, dass Männer in Invaliditätspension mit durchschnittlich 68,7 Jahren um rund zehn Jahre früher sterben als jene in Alterspension. Ebenso lag auch das Sterbealter der Invaliditätspensionistinnen um rund sieben Jahre unter dem Alter der Alterspensionistinnen. Hier stellte die Sozialversicherung fest, dass trotz deutlicher Unterschiede im Zugangsalter die Pensionsbezugsdauer der Invaliditätspensionen in etwa der Bezugsdauer von Alterspensionen entsprach. „Bei den Frauen betrug die Bezugsdauer von beiden Pensionsarten rund 21 Jahren, bei den Männern ist der Bezug der Invaliditätspension von 15 Jahren gut 1 ½ Jahre kürzer als der Alterspensionsbezug.“¹²⁷

Ob hier der Schaden für die Wirtschaft durch den vorzeitigen Wegfall der Produktivität aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben von Kranken und Berufsunfähigen tatsächlich ins Gewicht fällt, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht überprüft werden. Tatsächlich wirken sich die Frühpensionierungen auf das Nichterreichen der angepeilten, teilweise von der Europäischen Union vorgegebenen Ziele betreffend der Anhebung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters aus.

Erheblich hoch ist mit Sicherheit der persönliche Schaden eines jeden Einzelnen, der krank oder berufsunfähig wird. Hinzu kommt, dass die Höhe der Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionen durchschnittlich geringer ist, als bei Pensionsbezügen

¹²⁵ Bissuti, Romeo (2009): Männergesundheitsförderung in der Praxis. Ein Balanceakt von emanzipatorischem Anspruch und Ressourcen-Orientierung. In: Wolf, Hild/Endler, Margit/Wimmer-Puchinger, Beate (Hg.) (2009) Frauen – Gesundheit – Soziale Lage, Wien, zit. Hinz, 2008, S. 204,

¹²⁶ Bissuti, Romeo (2009): Männergesundheitsförderung in der Praxis. Ein Balanceakt von emanzipatorischem Anspruch und Ressourcen-Orientierung. In: Wolf, Hild/Endler, Margit/Wimmer-Puchinger, Beate (Hg.) (2009) Frauen – Gesundheit – Soziale Lage, Wien. S. 201-212.

¹²⁷ https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menueid=65223&p_tabid=2&p_pubid=130595 (dl. 20.10.2011).

aufgrund von (vorzeitiger) Alterspension und daher keine gute Absicherung für das Leben im Alter bietet.

3.6.2 Familie

Für die Analyse, wie sich die familiäre Situation auf die Bereitschaft länger zu arbeiten auswirkt, werden die folgenden Variablen herangezogen:

- „Anzahl der Kinder“¹²⁸
- „Familienstand“
- „Leistung eines Beitrages zum Haushaltseinkommen“
- „Länger arbeiten, da der Partner noch erwerbstätig ist“

Umgekehrt wird überprüft, wie stark der Einfluss durch eine erforderliche Pflege von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen auf eine vorzeitige Beendigung des Erwerbsstatus ist.

Einstellung zu einer längeren Lebensarbeitszeit ohne Kind beziehungsweise mit mindestens einem Kind

Eine erste allgemeine Überprüfung ergab, dass Männer ohne Kinder zu 30,9 % angaben, dass sie gerne weitergearbeitet hätten, bei Männern mit mindestens einem Kind waren es 43,5 %. Frauen ohne Kinder gaben zu 27,9 % an, dass sie gerne weitergearbeitet hätten, bei Frauen mit mindestens einem Kind waren es nur 18,2 %. Hier ist eine unterschiedliche Tendenz zwischen Frauen und Männern festzustellen. Während Männer mit Kindern gegenüber Männern ohne Kinder häufiger angaben, dass sie gerne weitergearbeitet hätten, war dies bei den Frauen umgekehrt.

Bei Personen, die tatsächlich neben einem Pensionsanspruch oder neben einem Pensionsbezug weiterarbeiteten, hatten zwei Drittel der Männer ein Kind und bei den Frauen war es ein Drittel. Sowohl bei den nicht mehr Erwerbstätigen, die anführten, dass sie gerne weitergearbeitet hätten, als auch bei jenen, die neben Leistungsansprüchen oder Leistungsbezügen aus der Pensionsversicherung weiterarbeiteten, war der Anteil der Männer mit mindestens einem Kind wesentlich höher als bei den Frauen.

¹²⁸ Kinder haben hier die Bedeutung eines Verwandtschaftsverhältnisses unabhängig vom Alter. Auch ist es unbedeutend, ob die Kinder im gemeinsamen Haushalt mit den Eltern leben oder nicht.

Aus diesem Ergebnis kann abgeleitet werden, dass Frauen mit Kindern weniger Interesse zeigen länger im Erwerbsleben zu verbleiben als Frauen ohne Kinder, auch wenn die Kinder bereits erwachsen geworden sind.

Einstellung zu einer längeren Lebensarbeitszeit – Unterscheidung nach Familienstatus

Nun wird überprüft, ob sich der Familienstatus auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben auswirkt.

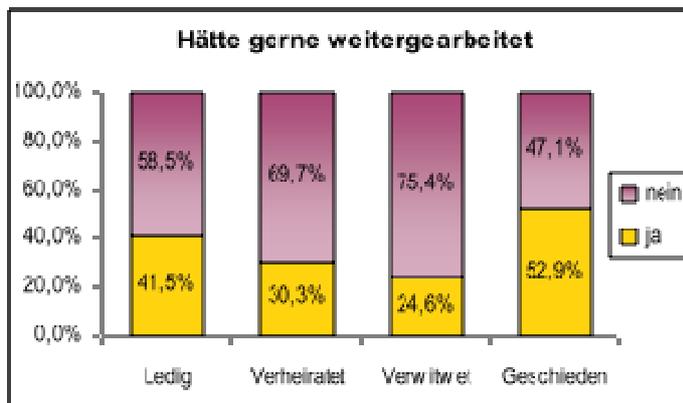


Abbildung 17: Hätte gerne weitergearbeitet – Vergleich nach Familienstatus

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Die Auswertung nach dem Familienstatus zeigt insofern ein interessantes Ergebnis, da mehr als die Hälfte (52,9%), der in Pension befindlichen geschiedenen Personen gerne weitergearbeitet hätten und nicht mehr erwerbstätige verwitwete Personen, die Gruppe ist, die am wenigsten (24,6 %) gerne länger weitergearbeitet hätte. Das kann daran liegen, dass die Gruppe der Verwitweten (zwischen 50 und 69 Jahren) zu rund zwei Drittel aus Frauen besteht und Frauen insgesamt weniger häufiger angaben länger weiterarbeiten zu wollen als Männer. Diese Haltung wird vermutlich unter dem Eindruck des Ablebens eines Partners verstärkt. Am zweithäufigsten nannten Ledige, dass sie gerne weitergearbeitet hätten (41,5 %). Im Ruhestand befindliche Verheiratete hätten weniger oft gerne weitergearbeitet (30,3 %).

In der nachfolgenden Tabelle wird dieses Ergebnis getrennt nach Männern und Frauen dargestellt.

Hätte gerne weitergearbeitet - Unterschied nach Familienstand		
	Männer	Frauen
	Prozent	
Geschieden	58,3	49,7
Ledig	43,5	39,3
Verheiratet	34,1	25,1
Verwitwet	34,8	20,6

Tabelle 10: Hätte gerne weitergearbeitet – Unterschied nach Familienstand

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Die Tendenz bei den männlichen und weiblichen Respondenten ist ähnlich. Tatsächlich hätten sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen geschiedene Personen am häufigsten gerne weitergearbeitet gefolgt von ledigen Personen. Etwas unterschiedlich ist das Verhältnis bei den Verheirateten und Verwitweten. Hier ist der Anteil bei den Männern, die gerne weitergearbeitet hätten, in beiden Kategorien ungefähr gleich hoch, während bei den Frauen, verwitwete am wenigsten gerne weitergearbeitet hätten.

Die Annahme, dass Ledige weniger oft ein Kind haben wurde nicht bestätigt. Die ledigen weiblichen Respondenten hatten nur zu 23,1 % kein Kind und bei den ledigen männlichen Respondenten führten nur 26,4 % an, kein Kind zu haben. Im Vergleich zu Personen mit einem anderen Familienstatus, hatten Ledige im Durchschnitt öfter mindestens ein Kind als die übrigen Respondenten.

Bezug von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension – Vergleich zwischen verheirateten und nicht verheirateten Pensionsbeziehern

Um die Hypothese, dass Verheiratete weniger oft eine Invaliditäts- beziehungsweise eine Berufsunfähigkeitspension beziehen, zu überprüfen, wurden die Antworten der verheirateten Personen den Antworten der nicht verheirateten Personen gegenübergestellt. Bei den männlichen Pensionsbeziehern innerhalb der Gruppe der nicht verheirateten Personen betrug der Anteil der Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionsbeziehern 20,6 %, während in der Gruppe der verheirateten männlichen Pensionsbezieher der Anteil nur 14,7 % betrug. Bei den nicht verheirateten Pensionsbezieherinnen betrug der Anteil 14 % und bei den verheirateten Pensionsbezieherinnen gab es nur 2 %, die eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension bezogen.

H₁-F₁: Die Annahme zur Hypothese war, dass das soziale Umfeld der Familie einen positiven Einfluss auf die Gesundheit ausübt. Die Nullhypothese, es gibt keinen Unterschied in der Grundgesamtheit zwischen Verheirateten und Nichtverheirateten im Zusammenhang mit dem Bezug einer Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension, wird verworfen. Die Alternativhypothese wird angenommen. ($\chi^2 > 3,84$, df 1, p = 0,000). Die Stärke des Zusammenhangs ist bei Männern jedoch sehr gering (Phi = 0,057), bei den Frauen ist der Zusammenhang deutlicher, jedoch noch im geringen Bereich (Phi = 0,239).

Vorzeitiger Austritt aus dem Erwerbsstatus aufgrund der Pflege von Kindern und Erwachsenen

Zwei Drittel der unentgeltlichen Hausarbeit und Carework wird von den Frauen erbracht, obwohl mittlerweile die Erwerbsbeteiligung der Frauen bei fast 70 % liegt. (Vgl. Orthofer, 2010)¹²⁹.

H₁-F₂: Die angeführte Hypothese, „Frauen scheiden öfter früher aufgrund der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen aus dem Erwerbsleben aus als Männer, obwohl sie noch gerne weitergearbeitet hätten“, wird mit der Variablen „Pensionsantritt wegen Pflege oder Betreuung von Kindern/Erwachsenen“ überprüft.

Innerhalb der befragten Frauen betrug der Anteil für diesen Pensionsantrittsgrund 5,2 %, während dieser Grund von den Männern nur zu 0,2 % angeführt wurde.

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf den Pensionsantrittsgrund wegen Pflege oder Betreuung von Kindern oder Erwachsenen in der Grundgesamtheit ist signifikant ($\chi^2 > 3,84$, 1 df, p = 0,000). Die Nullhypothese, dass es im gegenständlichen Fall keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt kann verworfen werden. Die Alternativhypothese wird auf einem Signifikanzniveau von 0,05 angenommen. Rund 50 % der Befragten, die Betreuung und Pflege der Familienangehörigen als Pensionsantrittsgrund nannten, hätten gerne weitergearbeitet. Insgesamt gibt es einen starken Zusammenhang (Cramer-V 0,4 – Männer; Cramer-V 0,6 – Frauen) zwischen Pensionsantrittsgrund und den Angaben der Respondenten, dass sie gerne weitergearbeitet hätten (siehe Tabelle 13).

¹²⁹http://www.2010gegenarmut.at/cms/2010GA/attachments/6/4/7/CH0988/CMS1268401523826/vortrag_ass._prof._stelzer-orthofer.pdf (dl.25.01.2011)

Weiterarbeiten neben einem Pensionsanspruch beziehungsweise Pensionsbezug unter Betrachtung des Einflusses der Familie

Bei den Männern, die neben einem Pensionsanspruch beziehungsweise Pensionsbezug weiterarbeiteten, gaben 15,5 % an, dadurch einen Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten, 5,1 % gaben an weiterzuarbeiten, da der Partner noch berufstätig ist. Bei Frauen, die neben einem Pensionsanspruch beziehungsweise Pensionsbezug weiterarbeiteten, gaben 11,5 % an einen Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten und 3,2 % nannten als Grund, die noch bestehende Berufstätigkeit des Partners. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Besserstellung der Familie durch das Erwerbseinkommen eine größere Bedeutung für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben hat als die Berufstätigkeit des Partners.

Resümee zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Kontext Familie

Der Einfluss der Familie auf eine längere Erwerbsarbeitszeit spielt eine unterschiedlich große Rolle. Insgesamt gaben Verheiratete weniger oft an, dass sie gerne länger weitergearbeitet hätten. Betrachtet man die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, hätten verwitwete Frauen am wenigsten oft gerne länger weitergearbeitet.

Insgesamt spielen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit die Gründe „Berufstätigkeit des Partners“ oder „Beitrag zum Haushaltseinkommen“, insgesamt keine bedeutende Rolle.

Einen auffallenden Unterschied im Vergleich zu den anderen Gruppen gab es bei den tatsächlich neben einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug weiterarbeitenden männlichen und weiblichen Respondenten. Sie hatten öfter den Status „verheiratet“ (jeweils rund 75 %). Außerdem hatten rund zwei Drittel dieser Männer mindestens ein Kind, bei den Frauen dieser Gruppe betrug der Anteil mit mindestens einem Kind ein Drittel.

Deutliche Abweichungen im Hinblick auf den Wunsch länger weiterzuarbeiten, waren bei den nicht mehr Erwerbstätigen zwischen den geschiedenen und verwitweten Personen festzustellen. Insgesamt hätten mehr als die Hälfte der Geschiedenen (52,9 %) gerne länger gearbeitet, bei den Verwitweten waren es knapp 25 %, die gerne weitergearbeitet hätten.

Innerhalb der befragten nicht mehr erwerbstätigen Frauen betrug der Anteil jener, die aufgrund erforderlicher Pflege von (Enkel-)Kindern oder Erwachsenen ihre Erwerbsarbeit

beendeten, 5,2 %, während dieser Grund von den Männern nur in einem verschwindend geringem Ausmaß von 0,2 % genannt wurde.

3.6.3 Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen

Wie stark ist der Einfluss auf die Entscheidung der Befragten länger im Erwerbsleben zu verbleiben, wenn am Arbeitsplatz alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen vorherrschen. Eine Überprüfung erfolgt anhand der Antworten auf folgende Fragen:

„Welche Gründe hätten dazu beigetragen, dass Sie länger erwerbstätig geblieben wären? Welche Gründe würden dazu beitragen, dass Sie länger erwerbstätig bleiben als geplant?“

- Anderes Aufgabengebiet
- Besseres Arbeitsklima
- Vorhandensein eines Arbeitsplatzes
- Flexiblere Arbeitszeitregelung
- Bessere Aus- und Weiterbildung
- Bessere Sicherheitstechnik am Arbeitsplatz / gesundheitsschonendere Arbeitsbedingungen

Weiteres werden die von den Respondenten angeführten nachstehenden Austrittsgründe im Zusammenhang mit demografischen und regionalen Merkmalen analysiert.

Austrittsgründe:

- Probleme mit der Tätigkeit
- Ungünstige Arbeitszeiten
- Schlechtes Arbeitsklima

Gründe für länger arbeiten – Vergleich Erwerbstätige vs. nicht mehr Erwerbstätige

<u>Länger arbeiten, wenn</u>	erwerbstätig	nicht erwerbstätig
	Prozent	
Arbeitsplatz vorhanden	9,3	14,4
Flexible Arbeitszeit	7,9	6,2
Andere Aufgaben	7,7	6,3
Sicher / gesunder Arbeitsplatz	4,4	7,7
Weiterbildung	2,8	1,6
Besseres Arbeitsklima	2,6	6,1

Tabelle 11: „Länger arbeiten unter alternsgerechten Arbeitsbedingungen

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

An erster Stelle der genannten Gründe kommt sowohl bei den Erwerbstätigen und noch deutlicher bei den nicht mehr Erwerbstätigen, dass für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben überhaupt ein Arbeitsplatz vorhanden sein muss. Interessant ist die unterschiedliche Priorität innerhalb der Gruppen bei den nachfolgenden Gründen. Bei den Erwerbstätigen liegt ein etwas größeres Interesse vor an flexibler Arbeitszeit und andere Aufgaben gestellt zu bekommen. Während nicht mehr Erwerbstätige gegenüber den Erwerbstätigen häufiger antworteten, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn der Arbeitsplatz sicher und gesundheitsschonender gewesen wäre oder wenn das Arbeitsklima besser gewesen wäre.

Im Vergleich zu den ausgewählten Variablen, die einen Teilbereich von alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen darstellen sollen, wird an dieser Stelle noch ein weiterer Grund, der für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ausschlaggebend wäre oder gewesen wäre, gegenübergestellt und zwar, „Länger arbeiten, wenn mehr Geld“. Dieser Grund wurde von 18,6 % der Erwerbstätigen und von 10,5 % der nicht mehr Erwerbstätigen angeführt.

Dieses Ergebnis zeigt, dass bei den Erwerbstätigen ein höherer Bezug mehr Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben darstellt, als die unter dem Aspekt der alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen ausgewählten Gründe.

Gründe für länger arbeiten nach Größe der Betriebe

Länger arbeiten, wenn	Betriebe unter 50 MA	Betriebe mit 50 und mehr MA
	Prozent	
Arbeitsplatz vorhanden	10,5	7,2
Andere Aufgaben	6,4	10,0
Flexible Arbeitszeit	7,4	8,8
Sicher / gesunder Arbeitsplatz	4,0	5,3
Weiterbildung	1,9	4,6
Besseres Arbeitsklima	1,7	4,3

Tabelle 12 „Länger arbeiten, wenn“ – Vergleich nach Größe der Betriebe (Mitarbeiterzahl)

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Nach den hier vorliegenden Ergebnissen, dürfte für die Erwerbstätigen in den größeren Betrieben (mit einer Mitarbeiteranzahl von 50 und mehr Mitarbeitern) ein besseres Arbeitsklima, Weiterbildung, der Wunsch nach anderen Aufgaben, bedeutender sein als in kleineren Unternehmen (unter 50 Mitarbeiter). Der Bedarf an flexiblerer Arbeitszeit hat sowohl in kleineren als auch in den größeren Unternehmen einen ähnlich hohen Stellenwert. Das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes ist das wichtigste Kriterium für einen weiteren Verbleib im Erwerbsleben in den kleineren Betrieben.

H₁-AB₁: Die eingangs aufgestellte Hypothese, dass aus Sicht der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise der sich bereits im Ruhestand befindlichen ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (zwischen 50 und 69 Jahren), die flexible Arbeitszeit, der bedeutendste Grund der alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen, wäre, der zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben führen würde oder geführt hätte, konnte nicht bestätigt werden.

Schlechtes Arbeitsklima und Probleme mit der Tätigkeit

Unter Problemen mit der Tätigkeit, wird zu viel Stress beziehungsweise eine Unter- oder Überforderung der Erwerbstätigen verstanden.

Der Grund „Probleme mit der Tätigkeit“ für die Entscheidung zum Pensionsantritt, wurde nur von Frauen angeführt, sie gaben alle gleichzeitig dazu an, dass sie gerne weitergearbeitet hätten. Ebenfalls nannten überwiegend weibliche Befragte ein schlechtes Arbeitsklima als Pensionsantrittsgrund und sie gaben zu rund 50 % an, dass sie gerne weitergearbeitet hätten.

Eine Gegenüberstellung der Antworten zu den Items „Pensionsantritt aufgrund eines schlechten Arbeitsklimas“ und „Hätte gerne weitergearbeitet, wenn das Arbeitsklima besser gewesen wäre“, ergab, dass nur mehr ein Teil von 26,7 % verblieb, der aufgrund eines besseren Arbeitsklimas gerne weitergearbeitet hätte.

Insgesamt wurde der Grund „Länger arbeiten, wenn ein besseres Arbeitsklima vorhanden wäre“ von 4,4 % der Respondenten angeführt (siehe Tabelle 1).

Ein schlechtes Arbeitsklima als Grund für den Pensionsantritt wurde bei den Männern nur von Beamten und bei den Frauen nur von Arbeiterinnen angegeben. Insgesamt stimmten diesem Item nur 0,5 % der Befragten zu. „Probleme mit der Tätigkeit“ als Grund für den Pensionsantritt wurde nur von weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen genannt, der Anteil betrug hier insgesamt 0,8 %. Aufgrund der niederen Fallzahlen bei diesen Angaben, sind die Ergebnisse nicht aussagekräftig und werden daher nicht in weitere Analysen miteinbezogen. Es kann jedoch damit aufgezeigt werden, dass nur sehr wenige Personen diese Gründe zum Anlass genommen haben, um tatsächlich aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Resümee zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Kontext zu alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen

Hier muss zuerst einmal festgestellt werden, dass die Variablenauswahl nur einen Teilbereich der alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen betreffen. Die Erhebungen der Statistik Austria waren nicht mit dem Fokus auf alter(n)sgerechte Arbeitsplätze gerichtet. Die Erstellung des Fragebogens zum Ad-hoc-Modul ging auf die Initiative der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zurück. Durch die Ergebnisse aus den erhobenen Daten sollte eine offene Koordinierung im Bereich Renten überwacht werden. Ebenso bestand damit eine Möglichkeit, die Fortschritte zur Verwirklichung der gemeinsamen Ziele in der Beschäftigungsstrategie der Gemeinschaft zu kontrollieren¹³⁰.

Mit der Sekundäranalyse ließ sich im Wesentlichen feststellen, dass von den unter dem Aspekt der alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen ausgewählten Variablen, sowohl von den nicht mehr Erwerbstätigen als auch von den Erwerbstätigen am häufigsten der Grund angeführt wurde, länger zu arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden wäre oder vorhanden gewesen wäre.

Die am wenigsten genannten Gründe, die zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben führen würden oder geführt hätten, waren Weiterbildung (Erwerbstätige 2,6 %, nicht mehr Erwerbstätige 1,7 %) und ein besseres Arbeitsklima (Erwerbstätige 2,8 % und nicht mehr Erwerbstätige 6,1 %).

Die sehr typischen Variablen zur Beschreibung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen betreffen sichere und gesundheitsschonendere Arbeitsbedingungen sowie Stress, Überforderung oder Unterforderung. Die Zustimmung zu sicheren und gesundheitsschonenderen Arbeitsplätzen, als Grund für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben, wurde häufiger von den nicht mehr Erwerbstätigen gegeben.

Stress, Über- oder Unterforderung wurden mit dem Item „Probleme mit der Tätigkeit“ erfasst und nur den nicht mehr Erwerbstätigen im Zusammenhang mit den Pensionsantrittsgründen zur Beantwortung vorgelegt. Für den Pensionsantritt war dieser Grund in sehr geringem Ausmaß ausschlaggebend und wurde ausschließlich von Frauen genannt.

¹³⁰ Moser, Cornelia, "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand", Hrsg- Statistik Austria, 2007, S. 3.

Vergleicht man die am Anfang dieses Abschnitts festgestellten Ergebnisse, dass insgesamt 43,6 % aller Befragten mindestens einen Grund nannten, der für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ausschlaggebend wäre beziehungsweise gewesen wäre, schneiden die Gründe, die den alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen zugeordnet werden können, in Relation eher gering ab. Das könnte daran liegen, dass das eigene subjektive Gesundheitsbefinden die größte Bedeutung hat, ob jemand einem längeren Verbleib im Erwerbsleben zustimmt. 25,8 % aller Befragten gaben an länger im Erwerbsleben zu verbleiben, wenn sie gesünder wären oder zum gegebenen Zeitpunkt noch gesund sind; beziehungsweise bei den nicht mehr Erwerbstätigen, wenn sie gesünder gewesen wären. Ob jemand gesund älter wird, hängt jedoch auch von einem die Gesundheit schonenden und dem Alter entsprechenden Arbeitsplatz ab. Entweder gibt es darüber zu wenige Informationen in der Bevölkerung oder es haben zumindest die im Ad-hoc-Modul abgefragten Items keinen besonderen Einfluss darauf, ob jemand einem längeren Verbleib im Erwerbsleben zustimmt oder nicht.

Die Analyse anhand der Variablen „Hätte gerne am selben Arbeitsplatz weitergearbeitet“ zeigt, dass von den nicht erwerbstätigen 33,9 % Männern und 25,2 % Frauen, die gerne am selben Arbeitsplatz weitergearbeitet hätten, Gründe genannt wurden, die für einen weiteren Verbleib im Erwerbsleben ausschlaggebend gewesen wären. Hier dominierten ebenso, wie bei der Gesamtauswertung, die Zustimmungen zu „Länger arbeiten, wenn gesünder“ mit 63 % und „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen wäre“ mit 43 % (Mehrfachnennungen waren möglich). Umgekehrt gab es auch Respondenten, die anführten, dass sie nicht gerne weitergearbeitet hätten, aber dennoch einen Grund nannten, der erfüllt hätte sein müssen, um länger im Erwerbsleben zu verbleiben.

Rund 56 % nannten keinen Grund, der zu einem weiteren Verbleib im Erwerbsleben führen könnte oder geführt hätte und knappe zwei Drittel der nicht mehr Erwerbstätigen hätten nicht mehr gerne länger gearbeitet.

3.6.4 Arbeitsplatz

Der letzte Faktor in meiner Grafik, der einen Einfluss auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ausübt, ist der Arbeitsplatz.

Hierzu gehört die lokale und regionale Arbeitsumgebung der Respondenten genauso wie die Wirtschaftssektoren, die Größe des Unternehmens nach Mitarbeiteranzahl und die berufliche Stellung der Respondenten.

Für eine Sekundäranalyse nach Regionen, wird die Variable „Ost-Süd-Westösterreich“ und für die lokale Umgebung wird die Variable „Gemeindetyp“ herangezogen.

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt festgestellt wurde, ist das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes vor allem in kleineren Unternehmen (unter 50 Mitarbeiter), aber auch in den größeren Betrieben einer der wichtigsten Gründe für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.

Aus diesem Grund wird nun die Variable „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder vorhanden gewesen wäre“, im Zusammenhang mit den eben angeführten Merkmalen analysiert.

Zuerst erfolgt jedoch noch ein Überblick über die Verteilung der Betriebe in Österreich nach Anzahl der Mitarbeiter und Region sowie nach Wirtschaftssektoren.

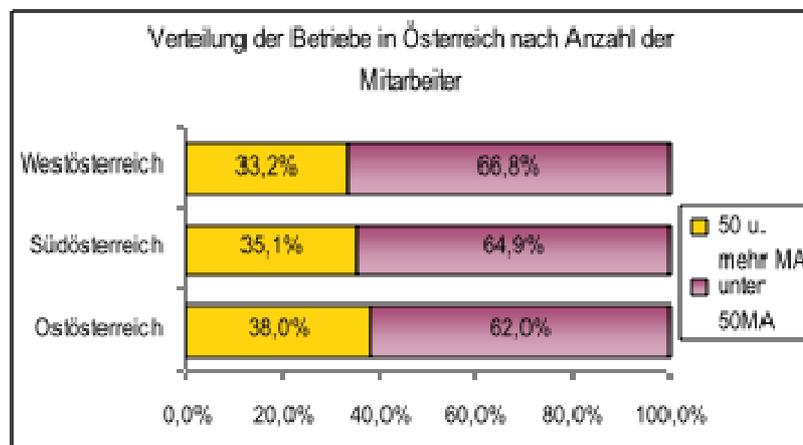


Abbildung 18: Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten und nach Region

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Nach Region: In Ostösterreich ist der Anteil der größeren Betriebe (mit 50 und mehr Mitarbeitern) mit 38 % am höchsten, in Westösterreich am niedrigsten mit 33,2 %. Rund zwei Drittel der Betriebe in Österreich haben weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigt.

Nach dem Wirtschaftssektor: In der Land- und Forstwirtschaft haben 97,5 % der Betriebe unter 50 Mitarbeiter beschäftigt, im Bereich Industrie und Gewerbe ist dies bei 51,6 % der Fall und im Dienstleistungssektor liegt der Anteil bei 65,9 %.

Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist

Wirtschaftssektoren

Von den Erwerbstätigen im Bereich Land- und Forstwirtschaft nannte niemand den Grund „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist“. Im Bereich Industrie und Gewerbe waren es 12,4 % und im Wirtschaftssektor für Dienstleistungen waren es 9 % der

Respondenten. Insgesamt waren im Sektor Land- und Forstwirtschaft 5,9 % der Befragten beschäftigt, 24,1 % im Bereich Industrie und Gewerbe und 70 % im Dienstleistungssektor. Diese Auswertungen konnten nur für die noch Erwerbstätigen erfolgen, da für die nicht mehr Erwerbstätigen im Sondermodul keine Daten hierzu erhoben wurden.

Region und Gemeindetyp

Zum Umfragezeitpunkt lebten 46,4 % der erwerbstätigen Befragten in Ostösterreich, 17,9 % in Südösterreich und 35,7 % in Westösterreich.

Angaben zum Grund weiterzuarbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist beziehungsweise gewesen wäre, liegen wieder sowohl von den Erwerbstätigen als auch von den nicht mehr Erwerbstätigen vor. In Ostösterreich stimmten 8,8 % diesem Grund zu, in Südösterreich waren es 24,6 % und in Westösterreich 9,5 %.

Vergleicht man die Ergebnisse nach Gemeindetyp, gab es die höchste Zustimmung zu „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder vorhanden gewesen wäre“ mit 14,3 % in Gemeinden mit unter 20.000 Einwohnern und einer Agrarquote von mindestens 7 %, gefolgt von Gemeinden zwischen 20.001 – 500.000 Einwohnern mit 12,1 %. In Gemeinden unter 20.000 Einwohner mit einer Agrarquote < 3 % stimmten 11,1 % zu und in Gemeinden mit weniger als 20.000 Einwohner und einer Agrarquote mit 3 % - 6,9 % gab es eine Zustimmung von 8,8 % zu „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder gewesen wäre“. Wien wurde gesondert in der Erhebung angeführt, hier betrug die Zustimmungsrate zu länger Arbeiten unter der Voraussetzung, dass ein Arbeitsplatz vorhanden ist 13,6 %.

Berufliche Stellung

Der Begriff „berufliche Stellung“ wird im Ad-hoc-Modul „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ als arbeitsrechtlich berufliche Stellung verstanden. In den nachfolgenden Auswertungen wurden die Kategorien „Beamte und Beamtinnen“ mit den „Vertragsbediensteten“ in einer Kategorie zusammengefasst. Ebenso zusammengefasst wurden die Kategorien „Selbständige“, „Freie Dienstnehmer“ und „Mithelfende Familienangehörige“ zur Kategorie „Selbständige und Mithelfende“.

Von jenen zum Umfragezeitpunkt Erwerbstätigen zwischen 50 und 69 Jahren, gaben 14,5 % der Arbeiter und Arbeiterinnen an, dass sie bei einem vorhandenen Arbeitsplatz länger arbeiten werden. In der Gruppe der Angestellten waren es 9,2 %, die diesen Grund

nannten. Beamte und Beamtinnen sowie Vertragsbedienstete gaben zu 8,6 % ihre Zustimmung. Bei den Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen führten 3,1 % an, länger zu arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist.

Von den nicht mehr Erwerbstätigen führten die zuletzt als Arbeiter und Arbeiterinnen tätigen zu 20,9 % an, dass sie weitergearbeitet hätten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen wäre. Bei den Angestellten waren es 16,6 %. In der Gruppe der Beamten und Vertragsbediensteten führten 5,7 % an, dass sie bei einem vorhandenen Arbeitsplatz länger gearbeitet hätten. Bei den ehemals selbständig Erwerbstätigen und mithelfenden Familienangehörigen waren es 5,9 %.

Hier ist ein deutlicher Unterschied bei den Antworten zwischen Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen festzustellen. Jene, die bereits die Erfahrung des Erwerbsaustrittes gemacht haben, stellten mit Ausnahme der Gruppe der Beamten, Beamtinnen und Vertragsbediensteten, weitaus häufiger fest, dass sie bei einem vorhandenen Arbeitsplatz länger gearbeitet hätten.

Insgesamt bedeutet dieses Ergebnis, dass die Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen am häufigsten den Grund nannte, länger zu arbeiten, falls ein Arbeitsplatz vorhanden wäre. Arbeiter und Arbeiterinnen im Ruhestand führten diesen Grund um etwas mehr als 40 % häufiger an als noch Erwerbstätige dieser Gruppe. Ein Vergleich nach dem Geschlecht ergab, dass nicht mehr erwerbstätige Arbeiter zu 25,8 % anführten, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen wäre, während der Anteil bei den Arbeiterinnen in diesem Fall 14,5 % betrug.

Wie sieht es nun tatsächlich mit der Höhe des Anteils jener Personen aus, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, da kein Arbeitsplatz mehr vorhanden war?

Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, wird eine Auswertung der Angaben zum Pensionsantrittsgrund durchgeführt und gleichzeitig dem Anteil jener Personen gegenübergestellt, die gerne weitergearbeitet hätten. Im Anschluss erfolgt hierzu eine Auswertung nach Regionen.

„Hätte gerne weitergearbeitet“ im Vergleich zum Pensionsantrittsgrund

Grund f. Pensionsantritt	Prozent	davon hätten gerne weitergearbeitet Prozent
Erreichung der Voraussetzung	55,3	10,9
Wurde in Ruhestand versetzt	12,1	31,3
Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	11,3	70,0
Konkurs/Firmenauflösung	4,7	59,5
Günstige finanzielle Regelung	4,6	7,0
Sonstiges	4,2	48,7
Kündigung	3,9	64,9
Betreuung von Kindern/Erwachsenen	2,6	49,5
Probleme mit der Tätigkeit	0,8	100,0
Schlechtes Arbeitsklima	0,5	50,1

Tabelle 13: Hätte gerne weitergearbeitet – nach Pensionsantrittsgrund

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Vergleicht man die von den Respondenten für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben genannten Gründe mit den Angaben zu den tatsächlichen Pensionsantrittsgründen, ist eine tendenzielle Übereinstimmung festzustellen. Abgesehen von der Erreichung der Voraussetzungen für einen Pensionsanspruch, waren die am häufigsten angeführten Gründe für den Pensionsantritt, die Versetzung in den Ruhestand durch den Arbeitgeber aufgrund des Alters (des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin) mit 12,1 % und der durch Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit bedingte Übertritt in den Ruhestand mit 11,3 %. Dem stehen die am meisten angeführten Gründe „Länger arbeiten, wenn man gesünder gewesen wäre“ und „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen wäre“, gegenüber. Für den letztgenannten Grund ist die Tatsache bedeutend, dass bei insgesamt 8,6 % der Befragten ein Pensionsantrittsgrund durch Firmenauflösung oder Konkurs des Dienstgebers beziehungsweise durch Kündigung ausgelöst wurde. In diesen Fällen hätten jeweils rund 60 % der Betroffenen gerne länger weitergearbeitet. 70 % betrug der Anteil jener Personen, die gerne weitergearbeitet hätten, aber aufgrund von Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit in die Pension übertreten mussten.

Unterschiede zwischen Frauen und Männern wurden vor allem im Zusammenhang mit dem Pensionsantrittsgrund „Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit“ festgestellt. Männer traten mehr als dreimal so oft wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit in den Ruhestand als Frauen. Einen weiteren beachtlichen Unterschied gab es bei der Versetzung in den Ruhestand aufgrund des Alters. Davon waren Männer mehr als doppelt so oft betroffen als Frauen.

Ein Vergleich zwischen den Berufsgruppen ergab, dass Arbeiter den Pensionsantrittsgrund Kündigung durch den Dienstgeber rund 15 % häufiger nannten als Angestellte. Innerhalb der Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen war der Anteil der Männer 85 %, während Frauen nur zu 15 % vom Pensionsantrittsgrund wegen Kündigung durch den Dienstgeber betroffen waren. Ein Pensionsantritt im Zuge von Konkurs und Firmenauflösung betraf 6,9 % männliche Angestellte und 8,1 % weibliche Angestellte. Bei den Arbeitern wurde dieser Pensionsantrittsgrund nur von 2,2 % genannt, während bei den Arbeiterinnen dies für 6,6 % der Pensionsantrittsgrund war. Versetzung in den Ruhestand wurde mit 33,2 % am häufigsten von den Beamten angeführt. Erreichung der Voraussetzungen für einen Pensionsantritt, nannten mit 62,7 % am häufigsten die Selbständigen und mit-helfenden Angehörigen und am wenigsten, mit 41,5 %, wurde dieser Grund von der Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen angeführt.

Das Ergebnis zu den Kategorien: Pensionsantritt aufgrund von Problemen mit der Tätigkeit beziehungsweise aufgrund eines schlechten Arbeitsklimas, wurde unter dem Punkt „alter(n)serechte Arbeitsbedingungen“ angeführt und analysiert.

Das Ergebnis jener, die gerne weitergearbeitet hätten, jedoch aufgrund von Pflege der Kinder oder Erwachsenen ausgeschieden sind, wurde unter dem Punkt „Familie“ analysiert.

Art des Pensionsantrittsgrundes nach Region

Mit einem Vergleich der Pensionsantrittsgründe in den Regionen Ost-, Süd- und Westösterreich, soll festgestellt werden, ob Unterschiede bei der Art der Auflösung des Dienstverhältnisses vor Übertritt in den Ruhestand feststellbar sind.

Grund f. Pensionsantritt	Ost	Süd	West
		Prozent	
Erreichung der Voraussetzung	56,3	35,8	64,4
Wurde in Ruhestand versetzt	13,9	16,4	7,3
Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	6,2	17,9	14,7
Sonstiges	6,1	2,2	2,4
Günstige finanzielle Regelung	5,7	8,7	1,0
Betreuung v. Kindern/Erw.	4,3		1,7
Konkurs/Firmenauflösung	3,1	11,7	3,3
Kündigung	2,9	7,3	3,6
Probleme mit der Tätigkeit	1,0		0,9
Schlechtes Arbeitsklima	0,5		0,7

Tabelle 14: Pensionsantrittsgrund - Regionen
Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Anhand der Ergebnisse wird ersichtlich, dass sich Südösterreich vom restlichen Bundesgebiet abhebt. Besonders deutlich ist der Unterschied bei den Angaben zum Pensionsantrittsgrund aufgrund Erreichung der Voraussetzungen erkennbar. Nur 35,8 % der Südösterreicher gaben an, aufgrund der erreichten Voraussetzung eine Pension in Anspruch genommen zu haben. Hier betrug das Verhältnis zwischen Süd- und Westösterreich das 1,8-fache und zwischen Süd- und Ostösterreich rund das 1,6-fache. Aufgrund von Konkurs und Firmenaufösungen traten 11,7 % der Südösterreicher in den Ruhestand, gegenüber den jeweils knapp mehr als 3 % der Respondenten in Ost- und Westösterreich. In Südösterreich war der Anteil jener, die aufgrund günstiger finanzieller Regelungen ihre Pension antraten, mit 8,7 % am höchsten. In Südösterreich wurde man mehr als doppelt so oft in den Ruhestand versetzt als in Westösterreich. Ein Pensionsantritt aufgrund von Krankheit oder Berufsunfähigkeit war in Südösterreich mit 17,9 % am höchsten und in Ostösterreich mit 6,2 % am geringsten.

H_1 - AP_1 : Die Nullhypothese, dass es keine regionalen Unterschiede in Österreich bei den Pensionsantrittsgründen gibt, wird verworfen. Die Alternativhypothese, es gibt in Österreich regionale Unterschiede im Zusammenhang mit den Pensionsantrittsgründen, wird auf einem Signifikanzniveau von 0,05 angenommen. Die Teststatistik weist ein signifikantes Ergebnis aus ($\chi^2 > 28,87$, 18 df, $p = 0,009$). Die Stärke des Zusammenhangs ist aber eher noch im geringen Bereich (Cramer-V 0,224).

Alter der Beschäftigten nach Größe des Betriebes

Um die unter „Hypothesen“ angeführte Annahme zu überprüfen, dass vor allem in größeren Unternehmen, Beschäftigte weniger oft über das (vorzeitige) Pensionsanspruchsalter hinaus im Erwerbsleben gehalten werden, erfolgte eine Gegenüberstellung vom Alter der Beschäftigten in Betrieben unter 50 Mitarbeiter und in Betrieben von 50 Mitarbeitern und mehr.

Alter der Beschäftigten	Betriebe unter 50 MA	Betriebe mit 50 MA und mehr
	Prozent	
50 - 54 Jahre	52,3	63,6
55 - 59 Jahre	35,2	32,1
60 - 64 Jahre	8,4	3,6
65 - 69 Jahre	4,1	0,7
	100,0	100,0

Tabelle 15: Verteilung nach Alter der Beschäftigten – Betriebe < 50 MA \geq
Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Leider sind im Datensatz nur die hier vorgegebenen Alterskategorien der Respondenten vorhanden, wobei das für einen Pensionsantritt bedeutende 60. Lebensjahr in die Kategorie von 60 – 64 Jahren gereiht wurde. Dieser Umstand lässt den Anteil dieser Kategorie noch Erwerbstätiger über 60-Jähriger ungebührlich hoch erscheinen, dennoch eignen sich die Daten für den angestrebten Vergleich des Alters der Beschäftigten zwischen den Betrieben. Wie in der gezeigten Tabelle ersichtlich ist, sind in kleineren Betrieben häufiger ältere Personen beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Befragung waren in den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern 12,5 % der Beschäftigten 60 Jahre und älter, während in den größeren Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern nur 4,3 % 60 Jahre oder älter waren. Die Prozentsätze beziehen sich auf die im Ad-hoc-Modul befragte Kohorte zwischen 50 und 69 Jahren.

Der Unterschied in der Grundgesamtheit ist signifikant ($\chi^2 > 7,82$, 3 df, $p = 0,000$). Die Stärke des Zusammenhangs zwischen den Variablen Alter der Mitarbeiter und Größe des Betriebes ist aber im geringen Bereich ($\Phi = 0,152$). Die Nullhypothese, es gibt keinen Unterschied in der Grundgesamtheit, kann auf dem festgelegten Signifikanzniveau von 0,05 verworfen werden.

Vergleicht man die Angaben des geplanten Pensionsantrittsalters der Respondenten, gibt es zum tatsächlichen Alter der Beschäftigten in den Betrieben starke Abweichungen, jedoch mit ähnlicher Tendenz. Demnach planten 12,7 %, der zum Zeitpunkt der Befragung in kleineren Betrieben Beschäftigten zwischen 61 und 64 Jahren ihre Erwerbsarbeit zu beenden, 9,5 % mit 65 Jahren und 2,8 % später als mit 65 Jahren. Respondenten, die in den größeren Unternehmen beschäftigt waren, planten zu einem Anteil von 11,9 % ihre Erwerbstätigkeit zwischen 61 und 64 Jahren zu beenden. 6,9 % mit 65 Jahren und 0,2 % später als mit 65 Jahren.

Bei den bereits im Ruhestand befindlichen Personen der befragten Kohorte zwischen 50 und 69 Jahren, bezogen bis zum 55. Lebensjahr 33,3 % eine Eigenpension, zum 60. Lebensjahr waren es 88,4 % und mit 62 Jahren waren es 95,7 %. Später als mit 67 Jahren bezog niemand mehr zum ersten Mal eine Eigenpension. Von jenen Personen, die neben einem Pensionsanspruch beziehungsweise Pensionsbezug weiterarbeiteten, waren 18,3 % 65 Jahre oder älter.

Im Vergleich dazu, planten im Jahr 2006 nur mehr 6 % der Erwerbstätigen mit 55 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden. Mit 60 Jahren wollen insgesamt 67,8 % der Erwerbstä-

tigen im Ruhestand sein. Bis spätestens zum 62. Lebensjahr wollen 81,4 % ihre Erwerbstätigkeit beendet haben, mit dem 65. Lebensjahr sind es 97,5 %. Das bedeutet, dass nur 2,5 % der Erwerbstätigen über das gesetzliche Alterspensionsantrittsalter hinaus arbeiten wollen. Aufgrund einer weiteren Analyse wurde ersichtlich, dass es sich dabei vorwiegend um selbständig Erwerbstätige und mithelfende Angehörige in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern handelte.

Beim geplanten Ende der Erwerbstätigkeit ist bereits die Tendenz zu einem späteren Pensionsantrittsalters aufgrund der gesetzlichen Pensionsreformen bemerkbar.

Weiters konnte festgestellt werden, dass es nur einen sehr kleinen Anteil Beschäftigter gibt, die planen später als mit 65 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden.

Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit regionalen und lokalen Unterschieden

Die Prozentsätze dieser Auswertungen beziehen sich jeweils auf die im Ad-hoc-Modul befragte Kohorte der Männer und Frauen zwischen 50 und 69 Jahren.

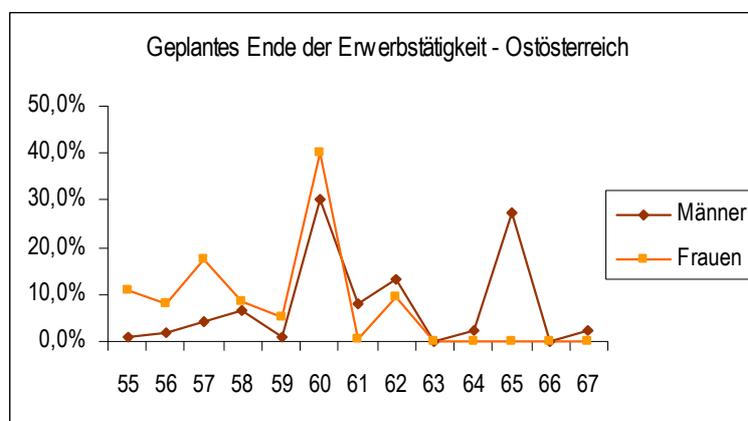


Abbildung 19: Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit Ostösterreich

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

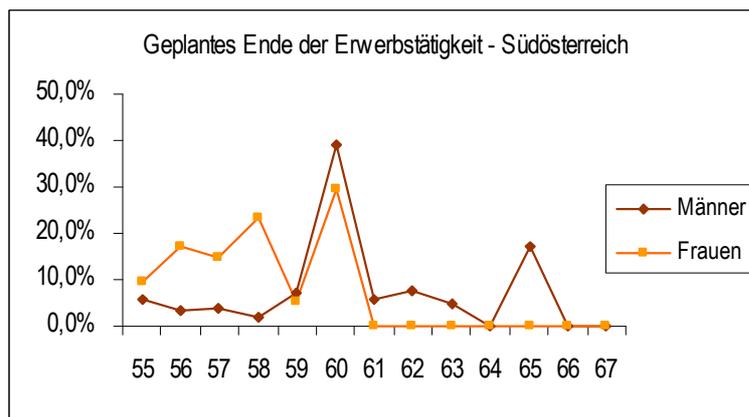


Abbildung 20: Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit Südösterreich

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

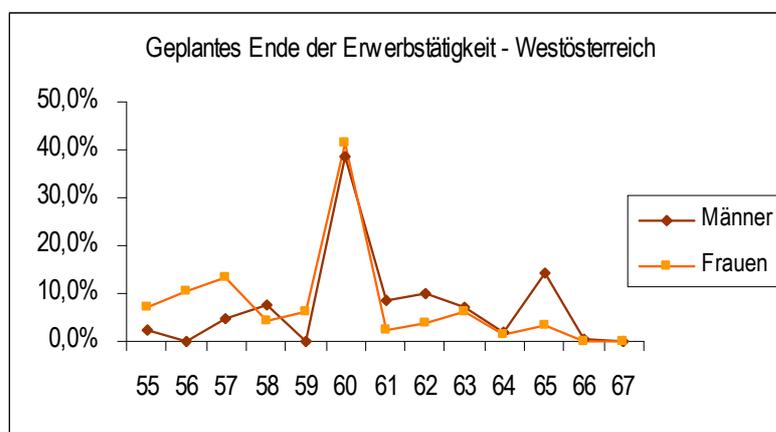


Abbildung 21: Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit Südösterreich

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung) gewichtet

Im Vergleich der regionalen Unterschiede ist auffällig, dass in Ostösterreich nur 30 % der Männer planen mit 60 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden, während dies in Süd- und Westösterreich rund 39 % der Männer vorhaben. Bei den Frauen planen knapp 30 % mit 60 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden, während mit diesem Alter in Ost- und Westösterreich 40 % beziehungsweise 41,4 % diese Zielvorstellung hatten. In Westösterreich planen rund 17 % der Frauen über das Alterspensionsantrittsalter hinaus zu arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit erst zwischen dem 61 und 65. Lebensjahr zu beenden. In Ostösterreich planen immerhin rund 10 % über das 60. Lebensjahr hinaus erwerbstätig zu sein. In Südösterreich planen die Frauen nicht länger als bis zum 60. Lebensjahr im Erwerbsleben zu verbleiben.

Im Alter von 65 Jahren planen 27,2 % der Männer in Ostösterreich ihre Erwerbstätigkeit zu beenden, 17,2 % in Südösterreich und 14,1 % in Westösterreich. Über das gesetzliche

Pensionsantrittsalter von 65 Jahren zu arbeiten planen in Ostösterreich insgesamt 4 % der Männer, in Südösterreich planen dies 3,5 % und in Westösterreich gaben 5,3 % der Männer an ihre Erwerbstätigkeit zwischen dem 66. und 70. Lebensjahr zu beenden. Die Prozentangaben beziehen sich hier nur auf erwerbstätige Männer zwischen 50 und 69 Jahren. Die Ergebnisse zum geplanten Weiterarbeiten über das gesetzliche Antrittsalter zur Alterspension hinaus, können aufgrund der niederen Fallzahlen in der Stichprobe, in der Grundgesamtheit größeren Schwankungen unterliegen.

Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftssektoren

In der Land- und Forstwirtschaft planen 16,1 % mit 65 Jahren ihre Erwerbsarbeit zu beenden, wobei in diesem Sektor der geringste Anteil der Beschäftigten ist und die Tätigkeiten zum Großteil von Männern ausgeführt werden. Im Sektor Industrie- und Gewerbe nannten 9,5 % das geplante Erwerbsende mit 65 Jahren und im Dienstleistungssektor waren es 12,9 %. Darüber hinaus gab es niemanden in der Landwirtschaft der geplant hatte länger zu arbeiten als zum gesetzlichen Alterspensionsantrittsalter für Männer von 65 Jahren. Sehr gering hierzu auch die Angaben im Sektor Industrie und Gewerbe mit 1,5 % und am häufigsten, jedoch ebenfalls gering mit 2,6 % im Dienstleistungssektor. Diese Angaben beziehen sich nun wieder auf erwerbstätige Frauen und Männer.

Resümee zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Kontext zum Arbeitsplatz

Wie bereits unter dem Punkt alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen angeführt wurde, ist das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes hier ebenso die wichtigste Voraussetzung für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Eine Analyse nach Wirtschaftssektoren ergab, dass am häufigsten (12,4 %) die Erwerbstätigen im Sektor Gewerbe und Industrie diesen Grund als Voraussetzung für eine längere Lebensarbeitszeit nannten. In diesem Bereich besteht für die älteren Erwerbstätigen offensichtlich häufiger die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes als in den anderen Sektoren.

Eine Überprüfung nach Regionen ergab, dass in Südösterreich, zum Grund weiterzuarbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist beziehungsweise gewesen wäre, die Zustimmung am häufigsten (24,6 %) gegeben wurde. Eine Gegenüberstellung der tatsächlichen Pensionsantrittsgründe ergab, dass der Anteil derer, die infolge von Konkurs des Unternehmens beziehungsweise durch Unternehmensauflösung oder wegen Kündigung durch den Dienstgeber in den Ruhestand übergetreten sind, bei den Südösterreichern mit 19 % am höchsten war. Mit diesem Ergebnis gibt es eine tendenzielle Übereinstimmung zwi-

schen den Pensionsantrittsgründen und der Angabe des Grundes weiterzuarbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder gewesen wäre.

Vergleicht man die Ergebnisse nach Gemeindetyp, gab es die höchste Zustimmung zu „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder vorhanden gewesen wäre“ mit 14,3 % in Gemeinden mit unter 20.000 Einwohnern und einer Agrarquote von mindestens 7 %. Ähnlich hoch lag hier auch die Zustimmungsrate mit 13,6 % in Wien.

Nach beruflicher Stellung unterschieden, gaben die zum Umfragezeitpunkt erwerbstätigen Arbeiter und Arbeiterinnen mit 14,5 % am häufigsten an länger zu arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist. Auch bei den nicht mehr Erwerbstätigen war der Anteil in der Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen mit 20,9 % Zustimmung hierzu am höchsten.

Ein Vergleich zwischen den Betrieben zeigt den Beitrag der kleineren Unternehmen, ältere Mitarbeiter länger im Erwerbsleben zu halten. Zum Zeitpunkt der Befragung waren in den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern 12,5 % der Beschäftigten 60 Jahre und älter, während in den größeren Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern nur 4,3 % 60 Jahre oder älter waren. Die Prozentsätze beziehen sich auf die im Ad-hoc-Modul befragte Kohorte im Alter zwischen 50 und 69 Jahren.

Insgesamt verschiebt sich das geplante Ende der Erwerbstätigkeit vermehrt vom 55. bis zum 60. Lebensjahr in Richtung 60. bis 65. Lebensjahr. Es gibt aber nur einen sehr kleinen Anteil (2,5 %) Beschäftigter, die planen später als mit 65 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden. Aufgrund einer weiteren Analyse wurde ersichtlich, dass es sich dabei vorwiegend um selbständig Erwerbstätige und mithelfende Angehörige in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern handelte.

3.6.5 Weiterarbeiten neben eines Pensionsanspruches oder -bezuges

Wie bereits unter Punkt „Länger arbeiten – Erwerbstätige mit Pensionsanspruch oder Pensionsbezug“ (3.2) angeführt wurde, arbeiteten von den insgesamt gültig befragten erwerbstätigen Respondenten, im Alter von 50 bis 69 Jahren, bei den Männern 14,7 % und bei den Frauen 17,2 % mit einem Pensionsanspruch beziehungsweise mit einem Pensionsbezug weiter.

Nachstehend sind grafisch nochmals die genannten Gründe für ein Weiterarbeiten dargestellt.

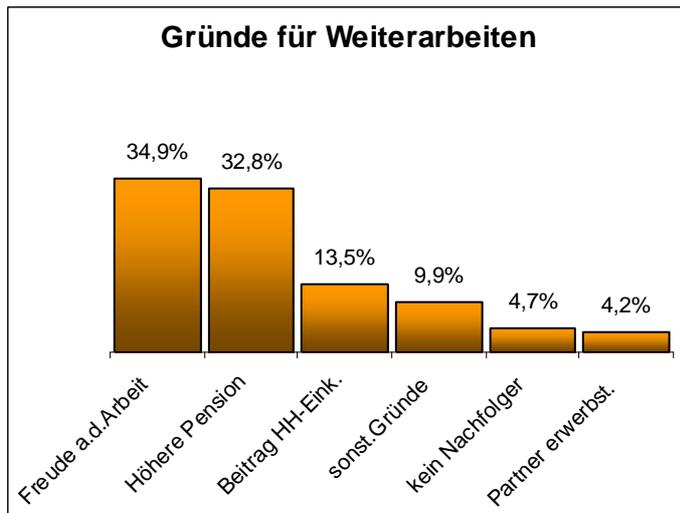


Abbildung 22: Grund für weitere Erwerbstätigkeit

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung), gewichtet

Von der Gruppe der 50 bis 69-Jährigen, die mit einem Pensionsanspruch oder neben einem Pensionsbezug weiterarbeiten, gaben 34,9 % an, aus Freude weiterzuarbeiten. Vergleicht man die Anzahl der Personen, die aus Freude weiterarbeiten mit der Anzahl jener, die ihre Arbeit bereits endgültig beendet haben, arbeiteten rund 5,3 % aus Freude weiter¹³¹.

Nach Alterskategorien betrachtet, sind von jenen, die mit einem bereits bestehenden Pensionsanspruch beziehungsweise neben eines Pensionsbezuges weiterarbeiten, 27 % zwischen 50 und 54 Jahre, 30 % zwischen 55 und 59 Jahre, 24,7 % zwischen 60 und 64 Jahre und 18,3 % zwischen 65 und 69 Jahre alt.

Einstellung und Motivation

Unter der Annahme, dass Frauen und Männer aus unterschiedlicher Motivation länger weiterarbeiten, werden die Ergebnisse nach intrinsischer (Freude an der Arbeit) und extrinsischer Motivation (z.B. höheres Einkommen) analysiert.

H₁-W₁: Die Hypothese, Männer arbeiten häufiger aus Freude an der Arbeit weiter, als Frauen.

¹³¹ Verhältnis von gewichtet 5.460 zu 97.610 (aufgrund 13,4 % des Gesamtdatensatzes).

Die Hypothese beruht darauf, dass Frauen neben der Erwerbstätigkeit mehr Arbeit im Haushalt verrichten als Männer und daher weniger oft als Männer aus intrinsischer Motivation zusätzlich noch länger im Erwerbsleben verbleiben (siehe Punkt 3.6.2 „Familie“).

Gründe für Weiterarbeiten – Vergleich nach Geschlecht:

Grund für Erwerbstätigkeit	Männer	Frauen
	Prozent	
Höhere Pension	35,9	29,8
Freude an der Arbeit	28,7	40,9
Beitrag HH-Einkommen	15,5	11,6
kein Nachfolger	9,5	0
Partner erwerbstätig	5,1	3,2
Sonstige Gründe	5,3	14,5

Tabelle 16: Grund für weitere Erwerbstätigkeit nach Geschlecht

Quelle: MZ 2006, Ad-hoc-Modul, eigene Berechnung (gewichtet)

Zwischen den Angaben von Frauen und Männern, weshalb sie noch weiterarbeiten, obwohl bereits ein Pensionsanspruch beziehungsweise Pensionsbezug vorhanden ist, gibt es bemerkenswerte Unterschiede. Im Gegensatz zur Hypothese, dass Frauen eher aufgrund extrinsischer Motivation weiter erwerbstätig bleiben, gaben Frauen zu 40,9 % an, aus Freude an der Arbeit länger im Erwerbsleben zu bleiben. Nur 28,7 % der Männer blieben ebenfalls aus diesem Grund erwerbstätig. Um eine höhere Pension zu erhalten, arbeiten 35,9 % der Männer und 29,8 % der Frauen weiter. 9,5 % der Männer hatten noch keinen Nachfolger gefunden und arbeiteten deshalb weiter.

Die Ergebnisse betreffend die Gründe „Weiterarbeiten um einen Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten“ und „Weiterarbeiten, da die Partnerin oder der Partner noch erwerbstätig ist“, wurde unter Punkt „Familie“ bereits angeführt.

H₁-W₁: Die Hypothese, Männer arbeiten häufiger aus Freude an der Arbeit weiter als Frauen, wurde nicht bestätigt. Die Teststatistik weist einen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Grundgesamtheit aus ($\chi^2 > 3,84$, 1 df, $p = 0,000$). Die Nullhypothese wird auf einem Signifikanzniveau von 0,05 verworfen. Die Stärke des Zusammenhangs ist gering ($\phi = 0,128$). Der prädiktive Assoziationswert Lambda beträgt 0,11, d.h. eine Vorhersageverbesserung bei Kenntnis des Geschlechts um 11 %.

Nach Region: Jene, die weiterarbeiten mit Pensionsanspruch oder Pensionsbezug, befinden sich zu 50 % in Westösterreich, 34,2 % in Ostösterreich und 15,8 % in Südösterreich.

Nach Wirtschaftssektor: Der weitaus höchste Anteil jener Respondenten, die mit einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug weiterarbeiteten, war im Dienstleistungssektor beschäftigt.

Weiterarbeiten mit bestehendem Pensionsanspruch beziehungsweise Pensionsbezug nach Größe des Betriebes

H₁-AP₂: Die Hypothese, dass in größeren Unternehmen weniger oft ältere Mitarbeiter im Erwerbsleben gehalten werden, beruht auf der Annahme, dass der Arbeitsplatz in größeren Betrieben anonym ist und durch wiederkehrende Phasen der Personalreduktion ältere Mitarbeiter früher aus dem Erwerbsleben gedrängt werden oder durch fehlende Anreize freiwillig frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Nachfolgend wird die Verteilung der Erwerbstätigen in den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern und Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern dargestellt. Dabei wird unterschieden nach der Anzahl der erwerbstätigen Respondenten, die noch keine Pensionsansprüche haben und jenen Erwerbstätigen, die zum Zeitpunkt der Befragung neben eines Pensionsanspruches beziehungsweise Pensionsbezuges weiterarbeiteten.

Betrachtet man die Verteilung der Erwerbstätigen zwischen 50 und 69 Jahren insgesamt, so befinden sich die 15,8 % Erwerbstätigen mit Pensionsanspruch oder Pensionsbezug zu 12,9 % in Betrieben unter 50 Mitarbeitern und zu 2,9 % in Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern.

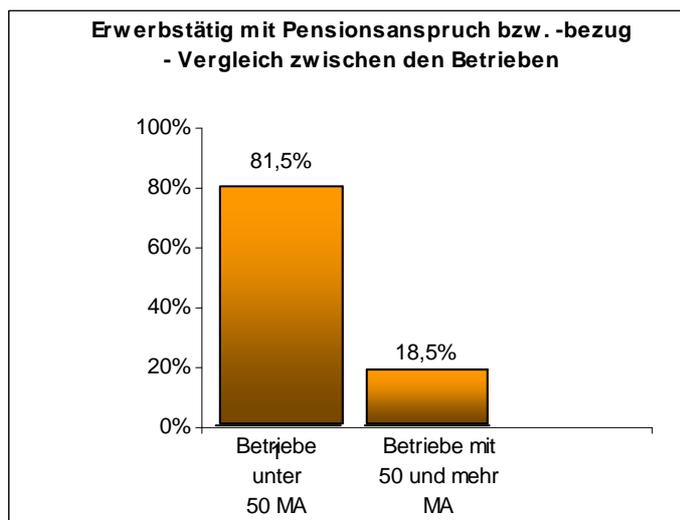


Abbildung 23: Weiter erwerbstätig, obwohl staatl. Pensionsanspruch – Vergleich Betriebe
Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung), gewichtet

Noch deutlicher wird der Unterschied sichtbar, wenn man nur den Anteil jener Personen vergleicht die neben eines Pensionsanspruches oder Pensionsbezuges weiterarbeiten. 81,5 % befinden sich davon in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Von jenen, die neben eines Pensionsanspruches oder Pensionsbezuges weiterarbeiten, beträgt der Anteil bei den Selbständigen und Mithelfenden 23,5 %, bei Beamtinnen und Beamten sowie bei Vertragsbediensteten 18,6 %, bei Angestellten 16,2 % und bei Arbeiterinnen und Arbeitern 7,7 %.

Eine Unterscheidung nach Personen mit Universitätsabschluss höchst abgeschlossene Schulbildung und Personen ohne Universitätsabschluss zeigt, dass bei den Erwerbstätigen mit Universitätsabschluss der Anteil jener, die neben einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug weiterarbeiten 12,4 % beträgt, bei jenen ohne Universitätsabschluss 16,4 %.

Abschließend noch zwei visuelle Darstellungen der Gründe die für ein Weiterarbeiten neben einem Pensionsanspruch oder einem Pensionsbezug ausschlaggebend waren. Sie wurden analysiert im Kontext zur Größe des Betriebes und nach Regionen.

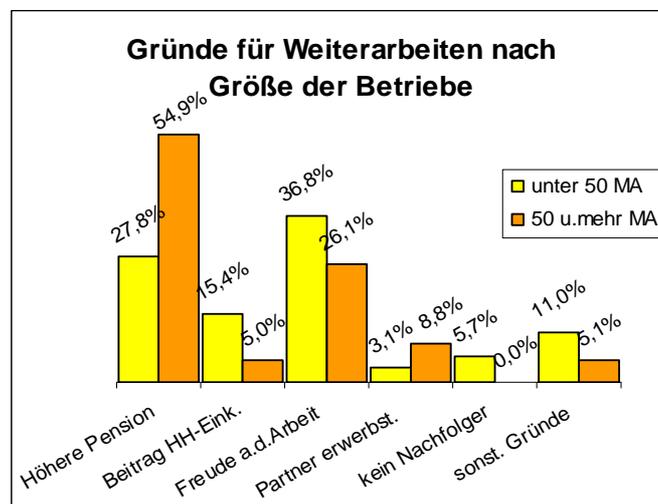


Abbildung 24: Gründe für weiterarbeiten – nach Größe der Betriebe
 Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung), gewichtet

In Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern gaben die Respondenten zum überwiegenden Teil von 54,9 % an weiterzuarbeiten, um am Ende der Erwerbstätigkeit eine höhere Pension zu erreichen. „Freude an der Arbeit“ als Grund für einen Verbleib im Erwerbsleben nannten hier nur 26,1 % der Befragten. Im Gegensatz dazu wurde in kleineren Unternehmen mit 36,8 % „Freude an der Arbeit“ als häufigster Grund für einen längeren

Verbleib im Erwerbsleben angeführt, während hier wegen einer höheren Pension am Ende der Erwerbstätigkeit nur 27,8 % länger weiterarbeiteten.

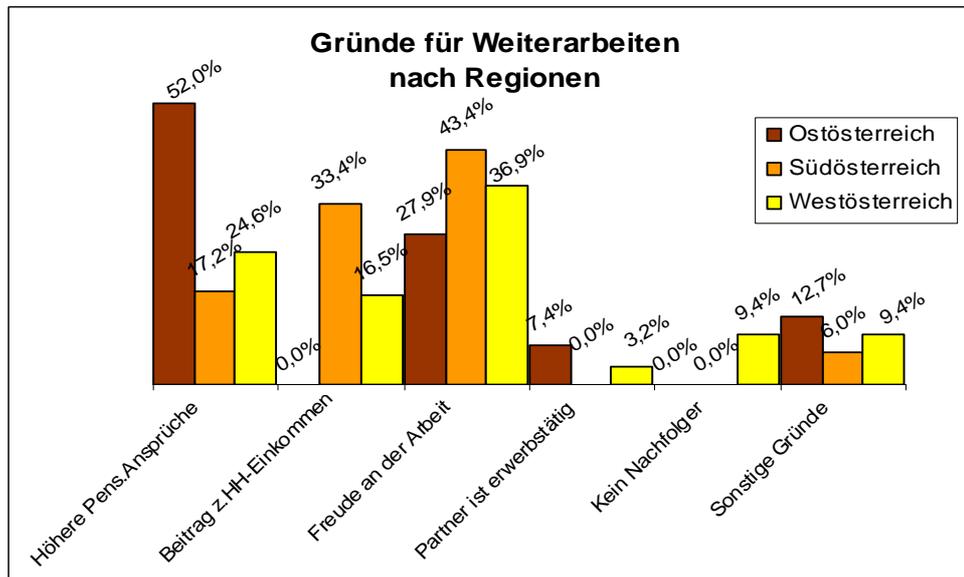


Abbildung 25: Gründe f. weitere Erwerbstätigkeit nach Regionen

Quelle: MZ_2006, Ad-hoc-Modul, Statistik Austria (eigene Darstellung), gewichtet

Beim Vergleich nach Regionen, überwog in Ostösterreich der Grund für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben, eine höhere Pension am Ende der Erwerbstätigkeit zu erhalten (52 %). Der höchste Anteil jener, die aus Freude an der Arbeit weiter erwerbstätig waren befand sich in Südösterreich (43,4 %).

Resümee zu Weiterarbeiten neben einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug

Von den insgesamt an der Befragung des Sondermoduls teilgenommenen Personen im Alter von 50 bis 69 Jahren, arbeiteten von den Erwerbstätigen rund 15,8 % mit einem vorhandenen Pensionsanspruch oder mit einem Pensionsbezug weiter. Davon waren 18,3 % zwischen 65 und 69 Jahre alt. Von der Gruppe, die mit einem Pensionsanspruch oder neben einem Pensionsbezug weiterarbeiten, gaben 34,9 % an, aus Freude weiterzuarbeiten. Vergleicht man die Anzahl der Personen, die aus Freude weiterarbeiten mit der Anzahl jener, die ihre Arbeit bereits endgültig beendet haben, arbeiteten rund 5,3 % aus Freude weiter.

Betrachtet man den Anteil jener Personen, die neben eines Pensionsanspruches oder Pensionsbezuges weiterarbeiten, befanden sich davon 81,5 % in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern. Selbständige und mithelfende Angehörige stellten den größten Anteil

innerhalb der Berufsgruppen dar, die neben eines Pensionsanspruches oder Pensionsbezuges weiterarbeiteten. Innerhalb der Wirtschaftssektoren, war der Anteil im Dienstleistungssektor am höchsten.

Den Grund aus Freude an der Arbeit länger im Erwerbsleben zu bleiben, nannten 40,9 % der Frauen, bei den Männern betrug der Anteil nur 28,7 %. Um eine höhere Pension zu erhalten, arbeiten 35,9 % der Männer und 29,8 % der Frauen weiter.

Eine weniger bedeutende Rolle, um länger im Erwerbsleben zu bleiben, spielte die Familie. Beispielsweise arbeiten nur wenige (4,2 %) länger weiter, da der Partner noch berufstätig ist. Auffallend war, dass Personen die tatsächlich über einen Pensionsanspruch hinaus oder mit einem Pensionsbezug erwerbstätig blieben, zu rund 75 % verheiratet waren und davon zwei Drittel der Männer ein Kind hatten, während Frauen in diesem Fall nur zu rund einem Drittel mindestens ein Kind hatten.

3.7 Binäre logistische Regressionsanalyse

3.7.1 Personen, die gerne länger weitergearbeitet hätten

In Ergänzung zu meiner Forschungsfrage, welche Faktoren die Menschen in Österreich beeinflussen, um über das pensionsfähige Alter hinaus weiter im Erwerbsleben zu verbleiben, soll in diesem Teil der Arbeit die Frage beantwortet werden, welche soziodemografischen Merkmale jene Personen aufweisen, die gerne länger weiter gearbeitet hätten. Das ursprüngliche Interesse galt den Erwerbstätigen, die aus Freude neben einem Pensionsbezug weiterarbeiten oder weiterarbeiten obwohl ein Pensionsanspruch besteht. Die Anzahl der Personen, die diesbezüglich geantwortet hatten war jedoch gering, sodass im Subsample nicht in allen Kategorien die Anzahl von Antworten vorlag, die eine gültige Aussage für die Grundgesamtheit zulassen würde. Die Ergebnisse über diese Personengruppe, die aus Freude an der Arbeit länger im Erwerbsleben verbleibt, wurden daher nach den gegebenen Möglichkeiten, detailliert unter Punkt 3.6 betrachtet.

Aufgrund der angeführten Überlegungen, fiel die Entscheidung zur Erstellung eines Modells für die Gruppe der Respondenten, die angaben, dass sie gerne länger weitergearbeitet hätten.

Die Variable „Hätte gerne weitergearbeitet“ weist folgende Verteilung auf:

	Gesamt	Männer	Frauen
<u>Gerne weitergearbeitet</u>		Prozent	
Ja, am selben Arbeitsplatz	29,8	33,9	25,2
Ja, an anderem Arbeitsplatz	2,9	2,5	3,4
Nein	67,3	63,7	71,4

Tabelle 17: Hätte gerne weitergearbeitet

Quelle: MZ 2006, eigene Berechnung (gewichtet)

Mit der logistischen Regressionsanalyse können Gruppenunterschiede erklärt werden. Bei der binären logistischen Regression ist die abhängige Variable dichotom.

Die Variable „Hätte gerne weitergearbeitet“ (r17) mit den Ausprägungen „ja, am selben Arbeitsplatz“, „ja, an einem anderen Arbeitsplatz“ und „nein“, wurde in eine dichotome Variable „Gerne weitergearbeitet nein_ ja“ (r17dich) recodiert.

Der Übersichtlichkeit halber wurden ähnliche Kategorien zusammengefasst, ebenso auch jene Kategorien, die nur eine geringe Besetzung aufwiesen.

Für die Erstellung eines Modells, ausgerichtet auf soziodemografische Merkmale, wurden die nachfolgenden Variablen ausgewählt und die Referenzkategorien nach inhaltlichen Gesichtspunkten festgelegt.

Code	Variable	Nr. Ref.Kat	Referenzkat.
abrec	Ausbildung (4 Kategorien)	(1)	Lehre/mittlere Schule
bfst	Familienstand (4 Kategorien)	(2)	verheiratet
jbersrec	berufl. Stellung (4 Kategorien)	(3)	Beamte
xnuts1	Region (3 Kategorien)	(2)	Süd
xgtyprec	Gemeindetyp (5 Kategorien)	(5)	Wien
r4r	Beschäftigungsdauer (4 Kategorien)	(3)	46 – 50 Jahre
r11rec	Alter Erstbezug Eigenpens. (6 Kategorien)	(5)	65 J. und älter
r12rec	Art der Eigenpension (4 Kategorien)	(3)	Pensionist aufgrund langer Versicherungsdauer

Die Variablen des Ad-hoc-Moduls mit ihren Ausprägungen sind unter Punkt 8 „Tabellenanhang und Codebook“ ersichtlich¹³².

¹³² Variablen zum gesamten Datensatz des Mikrozensus 2006, Statistik Austria unter http://www.statistik.at/web_de/services/mikrodaten_fuer_forschung_und_lehre/datenangebot/standardisierte_datensatze_sds/index.html#index3 (dl. 28.6.2009)

Zur Auswahl der Referenzkategorien:

Bei der Referenzkategorie „Lehre/mittlere Schule“ konnte bereits aufgrund von Voraussetzungen festgestellt werden, dass Personen mit dieser Ausbildung am wenigsten gern weitergearbeitet hätten. Bei der Referenzkategorie „verheiratet“ wird davon ausgegangen, dass gegenüber den anderen Respondenten ein deutlicher Unterschied in Bezug auf den Wunsch länger im Erwerbsleben zu verbleiben, besteht. Da sich die Berufsgruppe der Beamten vor allem aufgrund der Bestimmungen des Beamtendienstrechtes von anderen Berufsgruppen unterscheidet, wird hier eine Abweichung in der Einstellung zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben erwartet. Aus vorangegangenen Auswertungen konnte festgestellt werden, dass sich mehrere Ergebnisse der Südösterreicher im Bezug auf eine längere Lebensarbeitszeit von den übrigen Österreichern unterscheiden. Ebenso weist Wien im Vergleich zu anderen Gemeinden häufig ein abweichendes Ergebnis auf. Bezüglich der Beschäftigungsdauer und des Alters bei Erstbezug der Eigenpension wird angenommen: Je länger die Lebensarbeitszeit gedauert hat und je höher das Pensionsantrittsalter ist, desto weniger oft wollen die Menschen länger im Erwerbsleben bleiben. Bei den Pensionsarten wird davon ausgegangen, dass Personen, die aufgrund langer Versicherungsdauer aus dem Erwerbsleben ausscheiden, nicht mehr gerne länger gearbeitet hätten.

Die Auswertungen der logistischen Regression sind im Tabellenanhang angeführt.

In den folgenden Tabellen gibt der Regressionskoeffizient die logarithmierte Odds Ratio für die Zugehörigkeit zur Gruppe 1 (Personen, die gerne weitergearbeitet hätten) an. Zuerst wird das Verhältnis der Gruppen errechnet, wenn noch keinerlei Informationen über die Merkmalsträger bekannt sind.

Die Tabelle „Variable nicht in Gleichung“ zeigt die Situation der unabhängigen Variablen vor Aufnahme in das Modell. Das Chi-Quadrat-Maß wird zur jeder jeweiligen Kreuztabelle berechnet. Als erste Variable für das Modell wird dann jene mit dem höchsten und gleichzeitig auch signifikanten Chi-Quadrat-Wert aufgenommen. Im gegenständlichen Fall ist das die Variable „Art der Eigenpension“ (r12), also um welche Pensionistin oder welchen Pensionisten es sich eigentlich handelt.

Nach Durchführung des „Omnibus-Tests“ kann die Modellgüte beurteilt werden.

Anhand dieses Tests kann schrittweise mit jeder einzelnen aufgenommenen Variablen die Verbesserung des Modells festgestellt werden.

Im gegenständlichen Fall verbessert sich der Wert von 4492,656 auf 15420,732. Das Testergebnis ist signifikant, das heißt, alle ausgewählten Prädiktoren haben Einfluss auf die unabhängige Variable.

Nagelkerkes R^2 wird als Anteil der Varianz der abhängigen Variablen interpretiert, der durch alle unabhängigen Variablen zusammen erklärt wird. Mit dem vorerst gewählten Modell erreichte die Varianzaufklärung 25,5 % (Modellgüte).

Das beste Ergebnis wurde mit den ersten sechs Schritten erzielt. In der Klassifizierungstabelle ist ersichtlich, dass 68,9 % der Befragten zur korrekten Gruppe zugeordnet werden. Jene, die nicht gerne weitergearbeitet hätten, können etwas besser erkannt werden (70,6 %), als jene, die gerne weitergearbeitet hätten (69,4 %).

Die Überprüfung des Ergebnisses erfolgte durch eine Kreuzvalidierung. Dazu wurde eine Filtervariable berechnet, um eine Zufallsstichprobe ziehen zu können. Nach durchgeführter Kreuzvalidierung erhöhte sich zwar der Wert von Nagelkerkes R^2 geringfügig, in der Gruppenzuordnung trat jedoch eine Verschlechterung ein, was dadurch erklärt werden kann, dass durch die kleinere Zufallsstichprobe einzelne Kategorien nur mehr gering besetzt waren.

Bis jetzt wurde davon ausgegangen, dass der Einfluss der einzelnen Regressoren gleichmäßig ist. Da jedoch Interaktionseffekte vorliegen können, wurden die Einflüsse anhand des Merkmals „Geschlecht“ untersucht. Durch die Aufnahme der Variablen „Geschlecht“ in das Modell, verbesserte sich die Modellgüte geringfügig. Die Zuordnung zu den einzelnen Gruppen verschlechterte sich jedoch, daher wurde diese Variable beim Endergebnis nicht mehr berücksichtigt.

Die Einbeziehung einer weiteren Variablen „Grund für Pensionsantritt“ (r16r), trägt erfolgreich zur besseren Zuordnung der Personen zur jeweiligen Gruppe bei und wurde als erste Variable in das Modell aufgenommen, da sie am besten trennt. Die Modellgüte erhöhte sich dadurch auf R^2 0,506. Anschließend wurde auf jeder Stufe überprüft, ob eine Variable wieder entfernt werden soll.

Die einzelnen Schritte ergeben sich wie folgt:

In Schritt 1 eingegebene Variablen: R16REC.	Pensionsantrittsgrund
In Schritt 2 eingegebene Variablen: R11REC.	Alter bei Erstbezug der Eigenpension
In Schritt 3 eingegebene Variablen: JBERSREC.	Beruf vor Antritt des Ruhestandes
In Schritt 4 eingegebene Variablen: R4R.	Lebensarbeitszeit
In Schritt 5 eingegebene Variablen: XNUTS1.	Region
In Schritt 6 eingegebene Variablen: ABREC.	Höchst abgeschlossene Schulbildung
In Schritt 7 eingegebene Variablen: XGTYPREC.	Gemeindetyp
In Schritt 8 eingegebene Variablen: BFST.	Familienstand
In Schritt 9 eingegebene Variablen: R12REC.	Pensionsart
In Schritt 10 eingegebene Variablen: KKURSB.	berufliche Weiterbildung
In Schritt 11 eingegebene Variablen: BSEX.	Geschlecht

Modellzusammenfassung

Modellzusammenfassung			
Schritt	-2 Log-Likelihood	Cox & Snell R-Quadrat	Nagelkerkes R-Quadrat
1	55902,381 ^a	,352	,506

a. Schätzung beendet bei Iteration Nummer 20 weil die Höchstzahl der Iterationen erreicht wurde. Endlösung kann nicht gefunden werden.

Klassifizierungstabelle

Klassifizierungstabelle ^a					
Beobachtet		Vorhergesagt			
		gerne weitergearbeitet		Prozentsatz der Richtigen	
Schritt 1	gerne weitergearbeitet	nein	ja		
			42329	10724	79,8
		ja	4153	16715	80,1
	Gesamtprozentsatz				79,9

a. Der Trennwert lautet ,280

Variablen in der Gleichung

Für das Modell interessieren die im Zusammenhang mit den anderen Prädiktoren stehenden hervorragenden Kategorien der einzelnen Merkmale.

Höchst abgeschlossene Schulausbildung	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Lehre/mittl.Schule			1582	3	***	
Pflichtschule	-0,221	0,031	52,08	1	***	0,802
Höhere Schule	-0,004	0,048	0,006	1	*)	0,996
Universität	1,806	0,048	1413	1	***	6,088

*) schwach signifikant ($p < 0.1$) * signifikant ($p < 0.05$)

** hoch signifikant ($p < 0.01$) *** höchst signifikant ($p < 0.001$)

Der Regressionskoeffizient gibt die Richtung an. Ein negatives Vorzeichen bedeutet, dass mit zunehmenden Wert der unabhängigen Variablen die Wahrscheinlichkeit für das Eintreten von $y=1$ abnimmt. Ist der Wert von $\text{Exp}(B) < 1$ sinkt die Chance, > 1 steigt die Chance.

Der Vergleich der jeweils höchst abgeschlossenen Schulbildung der Befragten zur Referenzkategorie Personen mit höchst abgeschlossener Schulbildung „Lehre/mittlere Schule“ zeigt, dass der Unterschied bis auf die Kategorie „Höhere Schule“ höchst signifikant ist, jedoch die Stärke des Zusammenhangs der Variablen gering ist. Ausnahme bildet die Gruppe der Personen mit Universitätsabschluss, sie hätten am häufigsten gerne weitergearbeitet. Der Regressionskoeffizient ist positiv. Der Wert von $\text{Exp}(B)$ liegt über 1, damit steigt besonders in der Gruppe der Personen mit Universitätsabschluss die Chance, dass sie gerne länger weiter gearbeitet hätten. Personen mit Pflichtschulabschluss sind jene, die bei Berücksichtigung aller Prädiktoren des Modells am wenigsten gerne weitergearbeitet hätten.

Die im Modell angeführten $\text{Exp}(B)$ -Koeffizienten geben nicht die Odds Ratios und deren Verhältnis zu den einzelnen Variablen an, sondern die Werte ergeben sich, wenn die gesamten Modellvariablen gleichzeitig berücksichtigt werden.

Familienstand	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
verheiratet			857,539	3	***	
ledig	0,141	0,05	7,924	1	**	1,151
verwitwet	-0,25	0,052	23,256	1	***	0,779
geschieden	1,108	0,04	783,889	1	***	3,027

Beim Familienstand wurde die Referenzkategorie „verheiratete“ zum Vergleich herangezogen. Dabei zeigt sich, dass bei Verwitweten die Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie weniger oft gerne weitergearbeitet hätten. Verhältnismäßig am häufigsten gaben die Geschiedenen an, dass sie gerne weitergearbeitet hätten, gefolgt von den Ledigen.

Berufliche Stellung	Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Beamte/Vertragsbed.			2500,084	3	***	
Angestellte	1,804	0,04	1986,617	1	***	6,073
Arbeiter(in)	0,688	0,048	206,099	1	***	1,989
Selbst. u. Mithelfende	1,713	0,052	1102,374	1	***	5,546

Als Referenzkategorie bei den Berufen wurden „Beamte/Vertragsbedienstete“ ausgewählt. Beim Vergleich der Berufsgruppen zeigt sich, dass Personen aller anderen Berufsgruppen, gegenüber den Beamtinnen und Beamten beziehungsweise den Vertragsbediensteten, öfter gerne weitergearbeitet hätten, obwohl das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der befragten Kohorte bei den Beamtinnen und Beamten beziehungsweise bei den Vertragsbediensteten gegenüber den anderen Berufsgruppen nicht höher war (siehe Tabelle 9). Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass Beamtinnen und Beamte einen durchschnittlich höheren Pensionsbezug erhalten und daher am wenigsten an einem längeren Verbleib im Erwerbsleben Interesse zeigen. Am häufigsten hätten Angestellte gerne weitergearbeitet, gefolgt von Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen.

Gemeindetyp	Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Wien			1447,13	4	***	
<=20.000Ew. 7%+	-0,062	0,05	1,541	1	*)	0,940
<=20.000Ew.3-6,9%	1,146	0,045	639,024	1	***	3,145
<=20.000 Ew.< 3%	-0,034	0,043	0,6	1	*)	0,967
20.001 – 500.000Ew	-0,053	0,051	1,07	1	*)	0,948

Im Vergleich zu Wien, gaben nur Personen mit Wohnsitz in Gemeinden <20.000 Einwohner und einer Agrarquote mit 3 % - 6,9 % häufiger an, dass sie gerne weitergearbeitet hätten. Die Unterschiede zwischen Wien und den anderen Gemeindetypen sind im Modell nur sehr gering signifikant.

Region	Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Südösterreich			1110	2	***	
Ostösterreich	-1,339	0,042	1039	1	***	0,262
Westösterreich	-0,393	0,033	138,1	1	***	0,675

Südösterreich wies in Vorauswertungen Abweichungen gegenüber den anderen Regionen Österreichs auf, deshalb wurde diese Region als Referenzkategorie gewählt. Das Ergebnis zeigt, dass im Vergleich zu Südösterreich die Respondenten in West- und Ostösterreich weniger oft gerne weitergearbeitet hätten.

Beschäftigungs- dauer	Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
46 – 50 Jahre			1609	3	***	
bis 35 Jahre	0,347	0,051	46,31	1	***	1,415
36 – 40 Jahre	0,617	0,049	156,8	1	***	1,854
41 – 45 Jahre	-0,797	0,044	323,6	1	***	0,451

Zur Referenzkategorie „Beschäftigungsdauer zwischen 46 und 50 Jahren“, hätten Personen mit einer Lebensarbeitszeit zwischen 41 und 45 Jahren am wenigsten oft gerne weitergearbeitet. Im Zusammenhang mit allen Prädiktoren des Modells, weist die Gruppe jener mit einer Lebensarbeitszeit zwischen 36 und 40 Jahren den höchsten Wert für die Wahrscheinlichkeit auf, dass sie am häufigsten gerne weitergearbeitet hätte.

Alter	Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
61 – 64 Jahre			2561,799	5	***	
unter 55 Jahre	-0,375	0,064	34,147	1	***	0,687
55 Jahre	-1,739	0,061	806,319	1	***	0,176
56 – 59 Jahre	-1,432	0,051	800,723	1	***	0,239
60 Jahre	-0,362	0,043	71,636	1	***	0,696
65J.u. älter	1,737	0,071	595,193	1	***	5,679

Als Referenzkategorie von den Ausprägungen der Variablen „Alter bei Erstbezug Eigenpension“ wurde der Erstbezug zwischen 61 und 64 Jahren ausgewählt. Überraschenderweise besteht im Modell bei jenen, die ihre Pension erstmals mit 65 Jahren erhielten am häufigsten die Wahrscheinlichkeit, dass sie gerne weitergearbeitet hätten. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass eben gerade deshalb bereits bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet wurde, da diese Personen gerne arbeiten und daher auch noch gerne länger weitergearbeitet hätten. Eine zusätzliche Analyse ergab, dass diese Personen zu rund 80 % eine Beschäftigungsdauer von mehr als 46 Jahren hatten und entweder Angestellte oder Selbst-

ständige beziehungsweise mithelfende Angehörige waren. Da in diesem Bereich die Fallzahlen sehr gering waren, kann dieses Ergebnis nur eine Tendenz aufzeigen.

Die Kategorien 55. Lebensjahr und 60. Lebensjahr wurden aus dem Grund gewählt, da in der Vergangenheit zu diesem Zeitpunkt am häufigsten die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer für Frauen ab 55 Jahren und Männern ab 60 Jahren in Anspruch genommen wurde. Die Ergebnisse in der jeweils genannten Kategorie heben sich in den Einzelauswertungen deutlich von den übrigen Ergebnissen ab. Im Modell selbst ist zu erkennen, dass jene, die mit dem 55. Lebensjahr in den Ruhestand übertraten am wenigsten oft gerne weitergearbeitet hätten.

Außerhalb des Modells war bei den Personen mit einem Pensionsantrittsalter unter 55 Jahren der Anteil jener, die noch gerne länger weitergearbeitet hätten etwas höher als bei jenen mit einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren oder älter. Der Anteil jener Personen, die vor dem 55. Lebensjahr eine Eigenpension bezogen, war gegenüber den Personen, die erstmals mit 65 Jahren oder später eine Eigenpension bezogen mehr als dreimal so hoch.

Die Variable „Art des Pensionsbezuges“ (r12rec), die beschreibt, um welche Pensionistin oder welchen Pensionisten es sich aufgrund der Art des Pensionsbezuges handelt, trägt im Modell nicht mehr zur Verbesserung der Zuordnung zu einer Gruppe bei. Ebenso gibt es keine Verbesserung durch die Angaben zu einer beruflichen Weiterbildung mit der Variablen „berufsbezogenen Kurs besucht“.

Pensionsantrittsgrund	Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Voraussetzung erfüllt			9642	4	***	
Passiv in den Ruhestand	2,019	0,029	4863	1	***	7,53
Probleme Arbeitsplatz	4,667	0,099	2220	1	***	106,3
Krankheit	3,229	0,043	5693	1	***	25,24
Familie	3,331	0,066	2525	1	***	27,97

Die Variable „Grund für Pensionsantritt“ wurde zusätzlich in das Modell aufgenommen, da sie die Gruppen am schärfsten trennt. Als Referenzkategorie habe ich „Pensionsantritt aufgrund Erreichung der Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Pensionsleistung beziehungsweise aufgrund einer günstigeren finanziellen Abfindung“ gewählt, mit der Annahme, dass diese Personen auch nicht gerne länger weitergearbeitet hätten. Nach Einbezug aller Prädiktoren des Modells wurde ersichtlich, dass alle anderen Gruppen im Gegensatz zur Referenzgruppe häufiger gerne länger weitergearbeitet hätten. Am häufigsten hätte gerne die Gruppe weitergearbeitet, die Probleme mit dem Arbeitsplatz hatte, gefolgt

von der Gruppe, die aufgrund der familiären Situation (Pflege Erwachsener oder Pflege beziehungsweise Betreuung von Kindern) ihre Erwerbstätigkeit beendete. Da der Anteil dieser beiden genannten Gruppen am gesamten Anteil der Gruppen, die noch gerne weitergearbeitet hätten weniger als 10 % beträgt, kommt hier wieder der verhältnismäßig größeren Gruppe, die aufgrund Krankheit aus dem Erwerbsleben ausscheiden musste, aber gerne weitergearbeitet hätte, am meisten Bedeutung zu.

Ergebnis zum logistischen Regressionsmodell

Das beste Ergebnis wurde unter Einbezug der ersten sechs Prädiktoren erreicht.

Ein Modell wurde erstellt. Unter Einbezug der wesentlichen Prädiktoren hätten jene Personen am häufigsten gerne länger weitergearbeitet, die

- als Grund für den Pensionsantritt Probleme mit dem Arbeitsplatz anführten
- beim Erstbezug der Eigenpension bereits 65 Jahre oder noch älter waren
- ihren letzten Beruf als Angestellte ausübten
- eine Lebensarbeitszeit von 40 Jahren oder weniger hatten
- in Südösterreich wohnen
- einen Universitätsabschluss besitzen.

Da vor allem bei den ersten beiden Schritten des Modells die Gruppen sehr klein waren, die unter Einbezug aller Prädiktoren am häufigsten gerne länger weitergearbeitet hätten, sind hier nochmals auch jene wesentlich größeren Personengruppen genannt, die am zweithäufigsten gerne länger weitergearbeitet hätten. Das sind jene, die aufgrund einer Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit in den Ruhestand treten mussten und im zweiten Schritt des Modells sind es die Personen, die beim Erstbezug der Eigenpension zwischen 61 und 64 Jahre alt waren. Außerhalb des Modells, das heißt, ohne den Einfluss anderer Prädiktoren, hätte die Gruppe der unter 55-Jährigen am häufigsten gerne länger weitergearbeitet.

Als Grundlage für die Erstellung des Modells wurde folgende Literatur herangezogen: Fromm, Sabine, Binäre logistische Regressionsanalyse, 2005¹³³

¹³³ Fromm, Sabine, Binäre logistische Regressionsanalyse. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS; Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung, Nr. 11, 2005, Hrsg.: Schulze, G., Akremi, L..

4 RESÜMEE

Zu den eingangs gestellten Fragen werden hier Antworten aufgrund der Ergebnisse dieser Arbeit angeführt.

Zur Frage: „Wie findet eine Umgestaltung in Österreich aufgrund des demografischen Wandels statt?“, kann gesagt werden, dass sich ein restriktiver politischer Kurs in erster Linie auf die Sozialversicherung und dabei vor allem auf die Pensionsversicherung bezieht. Dies zeigt sich in verschärften Zugangsbedingungen zu den Leistungen aus der Sozialversicherung und den einschneidenden Leistungskürzungen im Zuge der Pensionsversicherungsreform.¹³⁴ Mit der Pensionssicherungsreform verfolgt die Politik einen „Abgang vom traditionellen Ziel der Lebensstandardsicherung“¹³⁵. Sichere Pensionsleistungen aus der Pensionsversicherung wird es nur mehr in geringerer Höhe geben. Das bedeutet, dass den Bürgern mehr Eigenverantwortung übertragen wird vorzusorgen, um im Ruhestand ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung zu haben damit der erreichte Lebensstandard weiterhin gehalten werden kann. Durch die neu eingeführten und steuerlich geförderten Mitarbeitervorsorgekassen, Pensionskassen und durch private Vorsorgemodelle, soll die Möglichkeit bestehen für höhere Pensionen anzusparen.

Welche Maßnahmen werden gesetzt, um die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten?

Durch die Pensionsreformen wurde das Pensionsalter sukzessive angehoben und ab Oktober 2017 wird es keine vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer mehr geben. Der Zugang zur Pension aufgrund „Hacklerregelung“ wird erschwert und wird ebenso wie bei der Korridor pensionen mit hohen Abschlägen verbunden sein. Das heißt, immer mehr Menschen müssen länger im Erwerbsleben bleiben. Statt Vollzeitbeschäftigung wird die Möglichkeit zur Altersteilzeit angeboten. Die Inanspruchnahme eines Altersteilzeitmodells kann nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer erfolgen. Um Vollbeschäftigung zu ermöglichen, müssen dem Alter entsprechende Arbeitsplätze und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen vorhanden sein. Als erste Maßnahme zur Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen kann der seit eini-

¹³⁴ Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S 69 – S. 70.

¹³⁵ Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S 69 – S. 70.

gen Jahren verpflichtende Einsatz von Arbeitsmedizinern¹³⁶ in den Unternehmen gesehen werden. Unter den Anweisungen der Arbeitsmediziner, werden Arbeitsplätze gesundheitsschonender gestaltet.

Die Wirtschaft ist noch nicht auf den Zug aufgesprungen ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten. Wie aus den Umfrageergebnissen ersichtlich wurde, reagieren die Unternehmen noch sehr verhalten auf den demografischen Wandel. Bis auf einige Best Practice-Beispiele in einzelnen Branchen oder Regionen ist noch kein erkennbares Umdenken erfolgt.

Beide Seiten der Interessensvertretungen sind seit rund einem Jahrzehnt bestrebt beizutragen, um negative Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzubauen. Weiters wurde ein Kriterienkatalog für alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen erstellt. Sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinteressenvertreter bieten den Unternehmen Unterstützung für die Schaffung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen an.

Mit sehr großem Interesse wird seitens der Europäischen Union der demografische Wandel beobachtet und gelenkt. So erfolgte die Erhebung der Daten des Zusatzmoduls zum Mikrozensus 2006 „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ über Verordnung des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments. Laufend werden Studien über die Entwicklung in den Mitgliedsländern der Europäischen Union erstellt und Konzepte ausgearbeitet, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

Eindringlich wird davor gewarnt, dass Menschen, die in Ruhestand treten ihr Wissen mitnehmen und dieses für Firmen verloren ist, wenn sie keine Methode entwickeln, die rechtzeitig einen Wissenstransfer auf jüngere Mitarbeiter vorsieht.

„Thus, the major challenge of an ageing workforce is a knowledge shortage, not a labor shortage. The only thing that will be mandatory in the new environment will be the development of more effective practices to retain high performing workers – of all ages – and their critical knowledge. Organizations that aren’t successful at this will learn painful lessons about the true economic costs of failing to respond to threats of knowledge loss before it’s too late.“¹³⁷

¹³⁶ [http://www.jusline.at/79_Bestellung_von_Arbeitsmedizinern_ASchG.html#\(dl.27.11.2011\)](http://www.jusline.at/79_Bestellung_von_Arbeitsmedizinern_ASchG.html#(dl.27.11.2011))

¹³⁷ Ageing workforce - an opportunity for companies, Published by: Association of Employers of Slovenia ZDS, Ljubljana, May 2010. The publication can be obtained from the Federation of Austrian Industries or downloaded free of charge at its website: www.iv-net.at (dl. 3.2.2011)

Was wollen die Menschen und wie viel Entscheidungsfreiheit bleibt den Individuen?

Die Pensionsreformen bedeuten für viele Menschen in unserem Land einen Einschnitt in die Lebensplanung. Im Besonderen für jene Menschen, die nun erst später die gesetzlichen Erfordernisse erfüllen, um eine Leistung aus der Pensionsversicherung beziehen zu können, für die es aber (noch) kaum dem Alter entsprechende Arbeitsplätze gibt. Insgesamt bedeuten die gesetzlichen Änderungen für die Menschen, dass sie länger im Arbeitsprozess verbleiben müssen und anschließend eine geringere staatliche Pension erhalten als vor den Reformen.

Die Sekundäranalyse zeigt, dass bei der Befragung der 50 – 69-Jährigen, im Jahr 2006, das geplante Ende der Erwerbstätigkeit der über 50-Jährigen gegenüber dem von den Respondenten angegebene Alter bei Erstbezug der Eigenpension im Durchschnitt um 2,7 Jahre höher lag. Somit haben die erwerbstätigen Respondenten des Sondermoduls die gesetzliche Anhebung des Pensionsalters zum Teil bereits in ihrer geplanten Lebensarbeitszeit berücksichtigt. Für das durchschnittliche geplante Ende der Erwerbstätigkeit lag der Mittelwert in der Grundgesamtheit mit einer Sicherheit von 95 % im Vertrauensbereich von 59,9 Jahren bis 60,5 Jahren, während der Mittelwert für das durchschnittliche Alter bei Erstbezug der Eigenpension in der Grundgesamtheit mit einer Sicherheit von 95 % im Vertrauensintervall von 57,2 Jahren bis 57,8 Jahren lag (siehe 3.5.2).

Ein Unterschied war auch bei einem Vergleich mit der höchst abgeschlossenen Schulbildung festzustellen. Bei den Erwerbstätigen ohne Matura lag das geplante Pensionsantrittsalter um durchschnittlich 2,5 Jahre vor dem geplanten Pensionsantrittsalter jener befragten Erwerbstätigen mit Matura. Bei den nicht mehr Erwerbstätigen ohne Matura erfolgte der Erstbezug der Eigenpension durchschnittlich um 2,1 Jahre früher als bei jenen mit Matura.

Eine starke Abweichung bezüglich der Lebensarbeitszeit zwischen Männern und Frauen gab es in der Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen. Die Arbeiterinnen wiesen eine um durchschnittlich 7,4 Jahre niedrigere Lebensarbeitszeit auf als die Arbeiter. Ebenso gab es eine starke Abweichung von durchschnittlich 7,8 Jahren zwischen der Lebensarbeitszeit von männlichen und weiblichen Selbständigen oder mithelfenden Familienangehörigen.

Zu meiner Annahme, dass die vier Faktoren Gesundheit, Familie, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatz einen längeren Verbleib im Erwerbsleben signifi-

kant beeinflussen, wurden durch die Sekundäranalyse folgende wesentliche Ergebnisse ersichtlich:

Der **Faktor Gesundheit** als wichtigste Voraussetzung für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben dominierte gegenüber allen anderen Faktoren. Insgesamt rund ein Viertel der Respondenten stimmten zu, dass sie länger gearbeitet hätten, wenn sie gesünder gewesen wären oder länger arbeiten werden als geplant, wenn sie zum späteren Zeitpunkt noch gesund sind. Hier ist der Unterschied im Antwortverhalten zwischen Frauen und Männern gering. Die Zustimmung der Frauen zu diesem Grund war um 3 Prozentpunkte geringer als bei den Männern. Geht es jedoch um den tatsächlich schlechten Gesundheitszustand aufgrund dessen eine Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension zuerkannt wird, betrug der Anteil bei den Männern mit Bezug einer solchen Pension 15,6 % , während der Anteil bei den Frauen nur 5,5 % betrug.

Insgesamt weicht der Mittelwert der Lebensarbeitszeit bei den befragten 50 bis 69-Jährigen zwischen den Beziehern von Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspensionen gegenüber anderen Pensionsbeziehern, je nach beruflicher Stellung, um rund ein bis zwei Jahre ab.

Bezogen auf die Berufsgruppen konnte festgestellt werden, dass sowohl die erwerbstätigen und nicht mehr erwerbstätigen Arbeiter als auch die nicht mehr erwerbstätigen Arbeiterinnen gegenüber den anderen Berufsgruppen am häufigsten noch länger arbeiten würden oder gearbeitet hätten, falls sie gesünder wären beziehungsweise gesünder gewesen wären. Nur bei den erwerbstätigen Frauen, nannten die Selbständigen beziehungsweise die im Familienbetrieb Mithelfenden häufiger als die Arbeiterinnen, dass sie bei einem besseren Gesundheitszustand noch länger arbeiten würden.

Generell wäre daher vor allem bei der Berufsgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter ein wesentlicher Bedarf an Prävention in Form von alter(n)gerechten Arbeitsbedingungen, aber auch durch tatsächliche betriebliche Gesundheitsvorsorge vor Ort. Mit der Durchführung von Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen in den Betrieben, könnte voraussichtlich eine Steigerung bei der Inanspruchnahme vor allem in den unteren sozialen Schichten erreicht werden.

Für den **Faktor Familie** konnte nur teilweise ein Einfluss auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben festgestellt werden. Auffallend war, dass die tatsächlich neben einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug weiterarbeitenden männlichen und weiblichen

Respondenten, jeweils zu rund 75 % verheiratet waren. Im Gegensatz dazu hatten bei den verheirateten nicht mehr Erwerbstätigen nur 30,3 % angegeben, dass sie gerne weiter gearbeitet hätten (siehe Abbildung 17). Weiters wurde festgestellt, dass die Männer, die neben einem Pensionsanspruch oder Pensionsbezug weiterarbeiteten einen überdurchschnittlich hohen Anteil (65 %) mit mindestens einem Kind hatten, die Frauen dieser Gruppe hatten nur einen halb so hohen Anteil (32,5 %) mit mindestens einem Kind.

Bei den angeführten Gründen für eine längere Erwerbstätigkeit spielte der Einfluss der Familie nur eine geringe Rolle. 4,2 % nannten den Grund für den Verbleib im Erwerbsleben, da der Partner noch erwerbstätig ist, 13,5 % gaben an, noch mehr zum Haushaltseinkommen beitragen zu können. Demgegenüber war der Anteil jener, die aus Freude an der Arbeit länger im Erwerbsleben blieben, mit rund 35 % wesentlich höher. Nur etwas geringer mit 32,8 %, war der Anteil jener, die aufgrund eines zu erwartenden höheren Pensionsanspruches am Ende des Erwerbslebens neben einem bereits bestehenden Pensionsanspruch länger weiterarbeiteten. 4,2 % nannten den Grund, dass sie keinen Nachfolger haben und knapp 10 % führten sonstige Gründe an.

Deutliche Abweichungen im Hinblick auf den Wunsch länger weiterzuarbeiten, waren bei den nicht mehr Erwerbstätigen anhand des Familienstatus festzustellen. Insgesamt hätten mehr als die Hälfte der Geschiedenen (52,9%) gerne länger gearbeitet, bei den Verwitweten waren es hingegen nur knapp 25 %, die gerne weitergearbeitet hätten. Ob geschiedene Personen aus Freude an der Arbeit gerne länger gearbeitet hätten oder ob sie aufgrund eines höheren Einkommens noch gerne länger im Erwerbsleben verblieben wären, konnte anhand der Daten aus dem Ad-hoc-Modul nicht festgestellt werden.

Bei den Angaben zum Pensionsantritt aufgrund der familiären Situation, zeigte sich ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern. Frauen beendeten ihre Erwerbsarbeit zu 5,2 % wegen erforderlicher Betreuung von (Enkel-)Kindern oder Pflege von Erwachsenen, während dieser Grund von den Männern nur im Ausmaß von 0,2 % genannt wurde. Dieses Ergebnis zeigt die, zumindest in der älteren Bevölkerung, noch immer vorhandene konservative Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen, die zusätzlich durch den zumeist niederen Beitrag der Frauen zum Haushaltseinkommen beeinflusst wird.

Zum **Faktor alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen** ließ sich mit der Sekundäranalyse im Wesentlichen feststellen, dass von den unter dem Aspekt der alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen ausgewählten Variablen, sowohl von den nicht mehr Erwerbstätigen als

auch von den Erwerbstätigen am häufigsten mit rund 12 %, der Grund angeführt wurde, länger zu arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden wäre oder vorhanden gewesen wäre. Die Problematik, der nicht ausreichend zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze für ältere Erwerbstätige wird sich in Zukunft noch verschärfen, wenn nicht rechtzeitig eine Gegensteuerung durch das Schaffen von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen erfolgt und Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Erwerbstätige gesetzt werden.

Vergleicht man die eingangs zu diesem Abschnitt festgestellten Ergebnisse, dass insgesamt 43,6 % aller Befragten mindestens einen Grund nannten, der für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ausschlaggebend wäre beziehungsweise gewesen wäre, schneiden die weiteren Gründe, die den alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen zugeordnet wurden, in Relation eher gering ab. 7 % gaben an, dass für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben eine flexible Arbeitszeit ausschlaggebend wäre, 7 % nannten als Grund andere Aufgaben gestellt zu bekommen, 6,1 %, wenn der Arbeitsplatz sicherer und gesundheitsschonender wäre und 4,2 %, wenn ein besseres Arbeitsklima vorhanden wäre. Für nur 2,2 % hätten Weiterbildungsmaßnahmen einen Einfluss auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Mehrfachnennungen waren möglich. Beachtenswert ist, dass wesentlich mehr als die Hälfte (56,4 %) der Befragten keinen Grund nannten, der zu einem weiteren Verbleib im Erwerbsleben führen könnte oder geführt hätte. Das kann einerseits daran liegen, dass sich die Befragten zwischen 50 und 69 Jahren überwiegend nicht für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben interessierten und andererseits, dass noch keine Sensibilisierung zum Thema alter(n)sgerechte Arbeitsplätze erfolgt war, sodass diese Gründe auch nicht als besonders wichtig erschienen.

Beim **Faktor Arbeitsplatz** ist, wie auch unter den alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen angeführt, das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes die wichtigste Voraussetzung. Eine Analyse nach Wirtschaftssektoren ergab, dass am häufigsten (12,4 %) die Erwerbstätigen im Sektor Gewerbe und Industrie diesen Grund als Voraussetzung für eine längere Lebensarbeitszeit nannten, gefolgt von den Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor (9%). Im Sektor Landwirtschaft gab es niemand, der diesen Grund nannte¹³⁸.

Eine Überprüfung nach Regionen ergab, dass am häufigsten in Südösterreich dem Grund weiterzuarbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist beziehungsweise gewesen wäre, zugestimmt wurde. Eine Gegenüberstellung der tatsächlichen Pensionsantrittsgründen ergab, dass der Anteil derer, die infolge von Konkurs des Unternehmens beziehungs-

¹³⁸ Für die Auswertungen nach Wirtschaftssektoren lagen nur die Antworten der noch Erwerbstätigen vor.

weise durch Firmenauflösung oder wegen Kündigung durch den Dienstgeber in den Ruhestand übergetreten sind, bei den in Südösterreich lebenden Respondenten mit 19 % am höchsten war. Mit diesem Ergebnis gibt es somit regional eine tendenzielle Übereinstimmung zwischen den Angaben des Grundes „länger weiterzuarbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen wäre“ zu den tatsächlichen Pensionsantrittsgründen „Kündigung durch Dienstgeber, Konkurs des Dienstgebers beziehungsweise Firmenauflösung“.

Nach beruflicher Stellung unterschieden, gaben die zum Umfragezeitpunkt erwerbstätigen Arbeiter und Arbeiterinnen mit 14,5 % am häufigsten an länger zu arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist. Auch bei den nicht mehr Erwerbstätigen war der Anteil in der Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen mit 20,9 % Zustimmung hierzu am höchsten.

Nur rund ein Drittel der befragten nicht mehr Erwerbstätigen hätten gerne länger weitergearbeitet. Für den Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben, ist die Lebensarbeitszeit von Bedeutung. Jene mit einer Lebensarbeitszeit von bis zu 40 Jahren gaben zu 37,5 % an, dass sie gerne länger weitergearbeitet hätten, bei jenen mit einer Lebensarbeitszeit von über 40 Jahren waren es nur mehr 24,6 %, die noch gerne weitergearbeitet hätten.

Eine weitere Überprüfung ergab, dass von dem Drittel der nicht mehr Erwerbstätigen, die gerne weitergearbeitet hätten, zu rund 90 % gerne am selben Arbeitsplatz weitergearbeitet hätten. Stellt man hierzu die angeführten Gründe gegenüber, die erfüllt hätten sein müssen, um länger im Erwerbsleben zu verbleiben, dominierten ebenso „Länger arbeiten, wenn gesünder“ mit 63 % und „Länger arbeiten, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen wäre“, mit 43 % (Mehrfachnennungen waren möglich).

Bei dem von den Respondenten angeführten geplanten Ende der Erwerbstätigkeit ist eine Verschiebung hin zu einem späteren Pensionsantrittsalter erkennbar. Beispielsweise bezogen 88,4 % der nicht mehr erwerbstätigen Befragten zum 60. Lebensjahr eine Eigenpension, während nur mehr 67,8 % der noch erwerbstätigen Respondenten planten mit dem 60. Lebensjahr ihre Erwerbstätigkeit zu beenden. Bis zum 65. Lebensjahr planten insgesamt 97,5 % ihre Erwerbstätigkeit beendet zu haben. Nur ein kleiner Anteil von 2,5 % plante länger als bis zum 65. Lebensjahr einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Vorwiegend handelt es sich hierbei um selbständig erwerbstätige Personen und mithelfende Angehörige in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern. Ein relativ hoher Anteil von rund 30 % nannte noch kein geplantes Erwerbsaustrittsalter.

Ein Vergleich zwischen den Betrieben, zeigt den Beitrag der kleineren Unternehmen ältere Mitarbeiter länger im Erwerbsleben zu halten. Zum Zeitpunkt der Befragung (der Kohorte 50 – 69-Jähriger) waren in den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern 12,5 % der Beschäftigten 60 Jahre und älter, während in den größeren Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern nur 4,3 % der Befragten 60 Jahre oder älter waren. In dieses Bild passt auch das Ergebnis, dass jene, die neben eines Pensionsanspruches oder Pensionsbezuges weiterarbeiten, zu 81,5 % in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern zu finden sind und der größte Anteil davon im Dienstleistungssektor länger weiterarbeitet.

Diese für die Analyse interessanteste Gruppe der Erwerbstätigen, die mit einem Pensionsanspruch oder neben einem Pensionsbezug weiterarbeiteten, hatten einen Anteil von 15,8 % der insgesamt noch Erwerbstätigen zwischen 50 und 69 Jahren. Knapp ein Fünftel davon waren 65 Jahre oder älter. Von den Personen, die mit einem Pensionsanspruch oder neben einem Pensionsbezug weiterarbeiteten gaben, wie bereits erwähnt, 34,9% an aus Freude weiterzuarbeiten. Vergleicht man die Anzahl der Personen, die aus Freude weiterarbeiten mit der Anzahl jener, die ihre Arbeit bereits endgültig beendet haben, arbeiteten rund 5,3 % aus Freude weiter.

Zusammengefasst waren die am häufigsten genannten Gründe für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben:

- die Möglichkeit am selben Arbeitsplatz weiterzuarbeiten
- ein guter Gesundheitszustand
- Personen mit einer Lebensarbeitszeit unter 40 Jahre hätten häufiger gerne länger gearbeitet als Personen mit einer Lebensarbeitszeit über 40 Jahre.

Anhand von soziodemografischen Merkmalen betrachtet, hätten

- geschiedene Personen und
- Personen mit Universitätsabschluss am häufigsten gerne weitergearbeitet.
- Männer (36,3 %) hätten gegenüber den Frauen (28,6 %) häufiger gerne weitergearbeitet.

Die wichtigsten Gründe für einen tatsächlich längeren Verbleib im Erwerbsleben bei einem bereits bestehenden Pensionsanspruch waren:

- Freude an der Arbeit
- eine höhere Pension am Ende der Erwerbstätigkeit

Von den angeführten Berufsgruppen arbeiteten die Selbständigen und die mithelfenden Familienangehörige am häufigsten über das 60. Lebensjahr hinaus.

5 STATUS QUO UND AUSBLICK

Zur Pensionsproblematik:

Bisher erfolgt ist die gesetzliche Anhebung des Pensionsalters und die Reduktion des Pensionseinkommens aufgrund sukzessiver Ausweitung der Berechnungsbasis auf das Lebenseinkommen (2012: bei ASVG-Pensionen Durchrechnungszeitraum 24 Jahre). Die Harmonisierung zwischen ASVG- und Beamtenpensionen, die bereits beschlossen wurde, muss vollständig umgesetzt werden.

Zur Altersteilzeit

Vom Gesetzgeber wurde die Möglichkeit der Altersteilzeit geschaffen. Wie im zweiten Abschnitt dieser Arbeit ersichtlich ist, handelt es sich um eine beliebte Form der Arbeitszeitreduktion. Um hier unternehmenspolitisches Kalkül zur Personalreduktion gering zu halten, sollte Altersteilzeit nur über Initiative der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beantragt werden können und bei rechtzeitiger Bekanntgabe - beispielsweise ein Jahr vor Inanspruchnahme - müsste dem Wunsch des Antragstellers stattgegeben werden. Damit hätten alle Erwerbstätigen die gleiche Chance diese gesetzlich geschaffene Möglichkeit der Altersteilzeit zu nutzen. Die derzeit noch bestehende Jugendarbeitslosigkeit könnte reduziert werden, indem frei gewordene Arbeitsplätze durch jüngere Arbeitskräfte nach besetzt werden. Vorläufig erleichtert die Regelung zur Altersteilzeit den Betrieben, nicht alle älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichzeitig länger in Vollzeitbeschäftigung halten zu müssen.

Zur Gesundheitsvorsorge

Hierzu wird eben gerade die aktuelle Forderung „Prävention statt Rehabilitation“ umgesetzt, um den hohen Anteil bei Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen zu reduzieren. In diesem Zusammenhang sollte auch der gesetzliche Einsatz von Arbeitsmedizinern evaluiert werden. Insbesondere gehört den Anweisungen von Arbeitsmedizinern mehr Gewicht verliehen, um gesundheitsförderliche Maßnahmen für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer durchsetzen zu können. Zur Finanzierung der Maßnahmen, sollten den Unternehmen neben einer steuerlichen Förderung auch eine Verringerung der Arbeitgeberbeiträge an die Krankenkasse gewährt werden.

Welche Möglichkeiten bleiben der österreichischen Bevölkerung? Aus den bisher vorliegenden Daten geht hervor, dass die überwiegende Mehrheit nicht länger arbeiten will.

Eine Absicherung der Pensionen soll das Drei- oder Viersäulenmodell bringen, wobei hier aus den Pensionskassen (Pensionskassengesetz 1996) und Mitarbeitervorsorgekassen

(seit 2003) bisher nur sehr niedrige Leistungen zu erwarten waren. Die Gesetze hierzu müssten evaluiert und erweitert werden, sodass die Menschen tatsächlich eine Alternative zu „längerem Arbeiten“ erhalten. Damit sie früher als nach dem Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz, die Möglichkeit haben in den Ruhestand zu treten und dennoch für den Lebensunterhalt ausreichende Rentenzahlungen beziehen können.

In der Vergangenheit sowie auch heute noch, wird für die staatlichen Pensionsleistungen immer vom Finanzbudget des Bundes zugezahlt. Selbstverständlich müssen Veränderungen, wie beispielsweise die im Zuge der Harmonisierung eingebundenen Pensionen für Bauern, atypische Beschäftigte oder Neue Selbständige (mit jeweils bisher niedrigeren Beiträgen als jene nach dem ASVG) finanziell verkraftet werden. Berücksichtigung in der Budgetplanung muss aber auch der Rückgang bei den Witwenpensionen (durch höhere Eigenpensionsbezüge) finden. Hier gibt es eine Einschleifregelung, sodass in Zukunft immer öfter geringere Witwen- oder Witwerpensionen ausbezahlt werden beziehungsweise der Anspruch auf Null fällt.¹³⁹ Eine nicht unbedeutende Rolle spielt auch der Rückgang bei verheirateten Paaren, da ein Anspruch auf Witwen- oder Witwerpensionen nur besteht, wenn vor Ableben des Pensionisten mindestens 12 Monate eine Ehe bestanden hat. Eine Verbesserung der Finanzsituation im Hinblick auf die gesetzlichen Pensionen wird es geben, wenn die bereits beschlossene Harmonisierung zwischen dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz und der Beamtenversicherung umgesetzt ist. Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge, insgesamt 6 % (3 % Dienstgeberbeitrag, 3 % Dienstnehmerbeitrag) vom jeweiligen Bruttobezug¹⁴⁰ bis zur Sozialversicherungshöchstbemessungsgrundlage (2012: € 4.230), waren immer ein gutes Steuerungsmittel¹⁴¹. Im Jahr 2006 wurde der Überschuss abgeschöpft und für die Sanierung der Staatsfinanzen verwendet¹⁴². Nun wird ein Teil der Beträge als Steuerungsmittel zur Entlastung der Abgabenhöhe für Kleinverdiener genützt. Das heißt, Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden seit 2009 in gestaffelter Höhe einbehalten, dabei wird die jeweilige Höhe des Bruttobezuges als Basis herangezogen¹⁴³. Hier wäre meines Erachtens durchaus auch ein Spielraum für Leistun-

¹³⁹ <https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/04%20-%20Witwen-Witwerpension.pdf> (dl.15.1.2012).

¹⁴⁰ (ausgenommen Beamte).

Quelle: http://www.zaverwaltung.at/fileadmin/zaverwaltung.at/za_site_data/Files/PDF/RS_Juni_2007.pdf (dl.23.10.2010).

¹⁴¹ Im Vergleich dazu sind die Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse mit 1,53 % eher gering, allerdings gibt es hierfür keine Begrenzung durch Höchstbeitragsgrundlagen.

¹⁴² http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXI/NRSITZ/NRSITZ_00064/daten_000000.doc (dl.24.06.2006) Stenographisches Protokoll 64. Sitzung des Nationalrates der Republik Österreich XXI. Gesetzgebungsperiode Freitag, 30. März 2001, S. 66.

¹⁴³ http://dienstgeber.oegkk.at/portal27/portal/dgoeoggkportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menueid=68619&p_tabid=3&p_pubid=634182 (dl. 17.10.2010.)

gen aus der Arbeitslosenversicherung zur Inanspruchnahme eines vorgezogenen Ruhestandes aufgrund langer Versicherungsdauer in der Arbeitslosenversicherung oder für ein verpflichtendes Angebot eines bezahlten Sabbaticals, zum Beispiel bis zu einem Jahr ab dem 30. Erwerbsjahr und bis zu einem weiteren Jahr nach dem 45. Erwerbsjahr. Die Höhe der Bezahlung sollte zumindest der zu erwartenden späteren Pensionsleistung entsprechen. Durch frei gewordene Arbeitsplätze könnten junge Leute eine Chance zum Einstieg ins Berufsleben erhalten. Es ist denkbar, dass Menschen, die während des Arbeitslebens tatsächlich den Anspruch auf bezahltes Sabbatical nützen, in der Folge länger arbeiten wollen. Durch eine Arbeitsunterbrechung lassen sich beispielsweise Wünsche nach längeren Reisen, Zeit für Weiterbildung, Zeit für Familie und Freunde erfüllen und müssen nicht auf den Ruhestand verschoben werden. Durch die Möglichkeit einer Auszeit wird gewährleistet, dass Menschen ihren Interessen und Neigungen im (relativ) gesunden Zustand nachgehen können. Sie würden damit die Gelegenheit erhalten nach einer langen Erwerbsarbeitszeit eine „Zeit der Ernte“ genießen zu können. Für die Unternehmen bedeutet diese Situation ein Training für den Fall der Arbeitsverhinderung des Mitarbeiters. Für die Erwerbstätigen bedeutet die Auszeit ein Training für das Leben im Ruhestand. Jene, die sich dafür entscheiden ein Sabbatical erst kurz vor dem Pensionsantritt in Anspruch zu nehmen, könnten um maximal zwei Jahre früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Prämien für längeres Arbeiten

Die Wirtschaftskammer und die Gewerkschaft fordern Anreize durch Prämien für Dienstgeber und Dienstnehmer zu schaffen, wenn Erwerbstätige über den gesetzlichen Alterspensionsanspruch hinaus weiterarbeiten. Hierüber gibt es weder eine Einigung noch Erfahrungen, ob die Maßnahmen greifen würden. Das Bonus-Malus-System für Unternehmen, dem dieser Gedanke prinzipiell zugrunde lag, wurde erst kürzlich im Jahr 2009 abgeschafft. Anhand der vorliegenden Antworten aus dem Ad-hoc-Modul ist ersichtlich, dass Unternehmen an einem vorzeitigen Ausscheiden älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen interessiert sind. 4,6 % der Befragten nannten als Hauptgrund für ihren vorzeitigen Pensionsantritt eine finanziell bessere Regelung durch den Dienstgeber. Andererseits nannten 14,4 % der Befragten den Grund: „Länger zu arbeiten, wenn sie dafür mehr Geld erhalten würden beziehungsweise erhalten hätten“. Dies würde der Idee entsprechen, die Menschen durch Prämien länger in Erwerbstätigkeit zu halten, falls die hierfür erforderlichen Arbeitsplätze in Zukunft vorhanden sind.

Längerer Verbleib im Erwerbsleben mit höherer Schulbildung

Die Sekundäranalyse hat gezeigt, dass sich eine höhere Schulbildung auf einen längeren

Verbleib im Erwerbsleben auswirkt beziehungsweise ausgewirkt hat. Die Gründe weshalb sich die höhere Schulbildung auf einen späteren Pensionsantritt auswirkt können unterschiedlich sein. Erfolgte durch eine längere Schulausbildung erst ein späterer Eintritt in das Erwerbsleben, liegt insgesamt eine kürzere Lebensarbeitszeit vor. Dadurch fehlen möglicherweise Versicherungszeiten für einen früheren Pensionsantritt. Aus den Auswertungsergebnissen wurde ersichtlich, dass Personen mit Universitätsabschluss gegenüber Personen mit einer anderen Schulbildung am häufigsten gerne länger gearbeitet hätten. Betrachtet man dieses Ergebnis im Zusammenhang mit der Lebensarbeitszeit, hatten über rund 83 % der Befragten mit Universitätsabschluss eine Lebensarbeitszeit von maximal 40 Jahren. Eine insgesamt geringere Lebensarbeitszeit erhöht den Wunsch länger im Erwerbsleben zu verbleiben.

Ein weiterer Aspekt für den Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben bei Personen mit höherer Schulbildung, ist das zumeist höhere Erwerbseinkommen. Es ist denkbar, dass der Zeitpunkt des Erwerbsendes hinausgeschoben wird, um so noch länger ein höheres Einkommen zu beziehen. Denn in der Pension sind die Einbußen für Personen mit einem vormals höheren Einkommen wesentlich stärker als bei Personen mit einem vorher geringeren Einkommen. Weiters besteht bei Personen mit höherer Ausbildung eine größere Wahrscheinlichkeit ein interessantes und angenehmes Arbeitsumfeld zu haben, was häufiger dazu beiträgt, gerne länger zu arbeiten. Diese Annahmen konnten anhand der Daten des Ad-hoc-Moduls nicht überprüft werden.

Lebenserwerbszeitplanung

Längere Lebenserwerbsphasen benötigen Perspektiven in den jeweiligen Berufsfeldern! Karriereplanung trifft nur auf einen kleinen Teil der Erwerbstätigen zu. Eine Karriere ist ein beruflicher Aufstieg in der Hierarchie eines Unternehmens. Bis vor einem Jahrzehnt konnten noch mehr Erwerbstätige mit einem kontinuierlichen Karriereverlauf rechnen als das heute der Fall ist. In gewisser Weise bestand das Senioritätsprinzip und Erfahrung besaß einen höheren Stellenwert. Nun werden immer mehr jüngere Führungskräfte eingesetzt, somit fällt für viele ältere erfahrene Mitarbeiter der so genannte Karriereschritt weg und damit teilweise auch die Motivation zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben. Durch ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess geht Wissen und Kompetenz der älteren Mitarbeiter für das jeweilige Unternehmen verloren.

Eine Lebenserwerbszeitplanung könnte zu einer längeren erfüllten Lebenserwerbsphase führen. Dazu gehören:

- Ein beruflicher Weiterbildungsplan sowie
- die Entwicklung von Laufbahnmodellen¹⁴⁴
- eine objektive Arbeitsplatzbewertung
- dem Alter und der Qualifikation entsprechende Arbeitsanforderungen.

Ein Plan sollte mit den einzelnen Mitarbeitern ausgearbeitet und gegebenenfalls auch evaluiert werden. Jedenfalls gehört die jahrzehntelange Arbeitsleistung der Älteren wieder mehr geschätzt, indem beispielsweise ältere erfahrene Mitarbeiter in entsprechender Funktion beratend in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Der Informationsaustausch zwischen Jung und Alt sowie zwischen Vorgesetzten und jenen Mitarbeitern, die jahrelang Leistungen für ein Unternehmen erbracht haben, ist ein wichtiger Schritt, um Ältere zufrieden länger im Erwerbsleben zu halten. Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen und alter(n)sgerechte sowie der Qualifikation entsprechende Arbeitsanforderungen zu stellen wird für die Unternehmen an Bedeutung gewinnen, um in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben zu können.

¹⁴⁴ <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=44129> (dl. 27.11.11)

6 TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1: Länger arbeiten, wenn.....	56
Tabelle 2: Länger arbeiten, wenn – nach Geschlecht	57
Tabelle 3: Weiterarbeiten, wenn mindestens ein Grund erfüllt	58
Tabelle 4: Erwerbstätigkeit nach Alterskategorie und Geschlecht.....	58
Tabelle 5: Grund für Erwerbstätigkeit neben Pensionsanspruch oder -bezug	59
Tabelle 6: Grund für Pensionsantritt nach Geschlecht	61
Tabelle 7: Status nach Ende der Erwerbstätigkeit	61
Tabelle 8: Lebensarbeitszeit bei Erstbezug Eigenpension – berufliche Stellung	81
Tabelle 9: Lebensarbeitszeit – Vergleich nach beruflicher Stellung und Geschlecht	82
Tabelle 10: Hätte gerne weitergearbeitet – Unterschied nach Familienstand	99
Tabelle 11: „Länger arbeiten unter alternsgerechten Arbeitsbedingungen	102
Tabelle 12 „Länger arbeiten, wenn“ – Vergleich nach Größe der Betriebe (Mitarbeiterzahl)	103
Tabelle 13: Hätte gerne weitergearbeitet – nach Pensionsantrittsgrund.....	110
Tabelle 14: Pensionsantrittsgrund - Regionen.....	111
Tabelle 15: Verteilung nach Alter der Beschäftigten – Betriebe < 50 MA >	112
Tabelle 16: Grund für weitere Erwerbstätigkeit nach Geschlecht.....	119
Tabelle 17: Hätte gerne weitergearbeitet	124

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Altersteilzeit - Einfluss auf Entscheidung.....	45
Abbildung 2 Zufriedenheit mit Altersteilzeit im Zusammenhang mit d. berufl. Position	47
Abbildung 3: 4-Felder-Tafel zur Erwerbstätigkeit, eigene Darstellung.....	56
Abbildung 4: Übersicht Ende der Erwerbstätigkeit.....	62
Abbildung 5: Faktoren die eine Lebensarbeitszeit beeinflussen.....	63
Abbildung 6: Ende der Erwerbstätigkeit.....	71
Abbildung 7: Alter bei Erstbezug der Eigenpension	71
Abbildung 8: Beschäftigungsdauer vor Antritt der Invaliditätspension.....	79
Abbildung 9: Erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe	88
Abbildung 10: Erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“– alle Berufsgruppen	89
Abbildung 11: Erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe.....	89
Abbildung 12: Erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – alle Berufsgruppen	90
Abbildung 13: Nicht erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe ..	90
Abbildung 14: Nicht erwerbstätige Männer – Grund: „wenn gesünder“ – alle Berufsgruppen	91
Abbildung 15: Nicht erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – innerhalb Berufsgruppe...	91
Abbildung 16: Nicht erwerbstätige Frauen – Grund: „wenn gesünder“ – alle Berufsgruppen	92
Abbildung 17: Hätte gerne weitergearbeitet – Vergleich nach Familienstatus	98
Abbildung 18: Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten und nach Region	107
Abbildung 19: Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit Ostösterreich.....	114
Abbildung 20: Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit Südösterreich	115
Abbildung 21: Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit Südösterreich	115
Abbildung 22: Grund für weitere Erwerbstätigkeit.....	118
Abbildung 23: Weiter erwerbstätig, obwohl staatl. Pensionsanspruch – Vergleich Betriebe	120
Abbildung 24: Gründe für weiterarbeiten – nach Größe der Betriebe	121
Abbildung 25: Gründe f. weitere Erwerbstätigkeit nach Regionen	122

7 LITERATURVERZEICHNIS

Bissuti, Romeo, Männergesundheitsförderung in der Praxis. Ein Balanceakt von emanzipatorischem Anspruch und Ressourcen-Orientierung, 2009 In: Wolf, Hild/Endler, Margit/Wimmer-Puchinger, Beate Hrsg.: Frauen – Gesundheit – Soziale Lage, Wien, 2009

Blumberger, Walter, et. al, Arbeit, Alter, Anerkennung, Hrsg.: IBE, Linz, 2004

Blumberger, Walter, et.al., 50plus: Ältere MitarbeiterInnen – Ein neues betriebliches Erfolgspotenzial Erfahrungen und Perspektiven, Studie für die Arbeiterkammer Oberösterreich, Endbericht, Linz, 2005

Fasel, Gregor, Kailer, Norbert, Ältere Arbeitnehmer/innen - Last oder Ressource, WIFI Österreich, Wien, 2001

Fromm, Sabine, Binäre logistische Regressionsanalyse. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS; Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung, Nr. 11, 2005, Hrsg.: Schulze, G., Akremi, L..

Gensicke, Thomas, Entwicklung der Zivilgesellschaft in Ostdeutschland: quantitative und qualitative Befunde, Hrsg.: Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2009

Gorz, Andre: Arbeit zwischen Misere und Utopie, Hrsg.: Beck, Ulrich, Suhrkamp, Frankfurt/M., 2000

Gronemeyer, Reimer., Kampf der Generationen, Hrsg.: Deutsche Verlags-Anstalt, München, 2004

Hurrelmann, Klaus, Kolip, Petra „Geschlecht, Gesundheit und Krankheit: Männer und Frauen im Vergleich“, Verlag Hans Huben, Bern, 2002

Kaun, Maria, Ältere Arbeitnehmer im Betrieb, Hrsg: Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit; Wien, 2002. S. 1

Kloimüller, Irene, et al., „Generationen-Mangement“, Hrsg.: EURAG Österreich, Wien, 2008

Korecky, Peter, Beamtenpension 2011, Hrsg.: GÖD, 2011, S. 13

Kozlowski, Anke, Reuhl, Barbara, Arbeiten und Altern im Land Bremen, "Älter werden Zukunft haben, WAGE Winning Age – Getting Future", Hrsg.: Arbeiterkammer Oberösterreich, 2006

Marek, Erika, Pensionsberechnung leicht gemacht, Weiss Verlag, Wien, 1999

More-Hollerwerger, Eva, Heimgartner, Arno, Freiwilliges Engagement in Österreich, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien, 2009, S. 15

Moser, Cornelia, "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand", Hrsg.: Statistik Austria, 2007

Opaschowski, Horst w., Der Generationenpakt. Das soziale Netz der Zukunft, Hrsg.: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, 2004, S. 198

Reuhl, Barbara, et. al., Betriebe im demografischen Wandel, Beispiele guter Praxis im Land Bremen, Hrsg.: Arbeitnehmerkammer Bremen, Oktober 2005

Sahner, Heinz, Schließende Statistik, Hrsg.: Prof. Heinz Sahner, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2005, S. 42

Sennett, Richard Der flexible Mensch Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berliner Taschenbuch Verlag, 2007, S. 124

Tálos, Emmerich, Vom Siegeszug zum Rückzug, Sozialstaat Österreich 1945 – 2005, Studienverlag, Hrsg.: Kulturabteilung Stadt Wien, 2005, S. 26

INTERNETQUELLEN:

<http://www.wkw.at/docextern/arbeitsundsoziales/extern/Sozialversicherung/AktuelleWerte/Pensionen2004.doc> (dl. 12.06.2006)

<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=44129> (dl. 27.11.11)

http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_ad_hoc_national_questionnaires/Questionnaires/QuestionnaireInstructions_2006/AT_Instructions_AT_Ahm2006.pdf (dl. 25.10.2010)

http://dienstgeber.oegkk.at/portal27/portal/dgoeoggkportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=68619&p_tabid=3&p_pubid=634182(dl. 15.01.2012)

http://dienstgeber.oegkk.at/portal27/portal/dgoeoggkportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=68619&p_tabid=3&p_pubid=634182(dl. 17.10.2010)

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/craft-fourth-conference/doc/tempel_en.pdf (dl.03.10.2010)

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/craft-fourth-conference/doc/tempel_en.pdf, (dl.25.10.2010)

<http://portal.wko.at/portal.wk?CtxID=33&AngID=1&DstID=686&subcontentparam=vorzeitige%2520Alterspension> (dl.12.06.2006)

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=440200&DstID=0&titel=Bemessungsgrundlage,und,Versicherungsdauer (dl. 22.8.2010)

<http://sdb.statistik.at/superwebguest/login.do?guest=guest&db=debebestand> (03.10.2010)

[http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d46/Nr_10_alter\(n\)sgerechte_Arbeitswelt.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d46/Nr_10_alter(n)sgerechte_Arbeitswelt.pdf) , Ausgabe Oktober 2006 (dl.06.11.2009)

http://www.2010gegenarmut.at/cms/2010GA/attachments/6/4/7/CH0988/CMS1268401523826/vortrag_ass._prof._stelzer-orthofer.pdf (dl. 25.01.2011)

<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d116/Personalverrechnung.pdf> (dl.26.09.2010)

<http://www.arbeiterkammer.com/online/altersteilzeit-1971.html> (11.09.2010)

<http://www.arbeiterkammer.com/online/altersteilzeit-1971.html#E249142> (11.09.2010)

http://www.asok.at/news/?archiv=2003-11&archiv_tab=2003 (18.06.2006)

http://www.bva.at/portal27/portal/bvaportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=6430&p_tabid=4 (dl. 17.10.2010)

<http://www.citytax.at/vct/de/news/tax-news/399-wegfall-des-bonusmalus-systems-in-der-sv>(dl. 23.10.2010)

<http://www.dnet.at/elis/Tabellen/leistbilams/Leistungsbilanz%20des%20AMS.pdf> (26.09.2010)

http://www.erstegroup.com/sPortal/sportal.portal;jsessionid=3vCxLzDLg7cp1J8dhm8dKNqKRy9PpQv77YxsB4FxrRjpvdrGMQ1!580961632?_windowLabel=LABEL_MAIN&_pageLabel (dl. 26.09.2010)

http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=58271&p_tabid=2 (dl. 25.01.2011)
http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=5&p_menuid=58743&action=2 (dl. 25.01.2011)
<http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270110.html>
<http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270205.html>
<http://www.i-med.ac.at/personal/amt/beamtenpension2009.pdf> (dl. 17.10.2010)
http://www.jusline.at/79_Bestellung_von_Arbeitsmedizinern_ASchG.html# (dl. 27.11.2011)
http://www.oenb.at/de/stat_melders/presse/Finanzinstitutionen/kreditinstitute/pa_20090326_oesterreichische_bankenentwicklung_im_spiegel_der_finanzenkrise.jsp (dl.23.8.2010)
<http://www.ooe-oeaab.at/000000953a0d92310/501768989108b0205/50176895870766c05.html> (dl.11.10.2010)
http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIV/I/I_00249/fname_162614.pdf (dl.22.08.2010)
<http://www.seniors4success.at/> (09.11.2010)
<http://www.sozialversicherung.at/flipbook/Schwerarbeitsliste%20gesamt/flipviewerexpress.html> (dl. 15.7.2011)
<http://www.svberatung.at/assets/elixa/files/TaxlexHeft105.pdf?PHPSESSID=d0cef3f93854f59774b2c50e1985d343> (dl.22.8.2010)
http://www.viktorsigl.at/infopoint/download/files/PK_WAGE_200705.doc?PHPSESSID=c515740a63aa6ad9707e414647076198 (18.06.2006)
http://www.zaverwaltung.at/fileadmin/zaverwaltung.at/za_site_data/Files/PDF/RS_Juni_2007.pdf (23.10.2010)
https://www.bmf.gv.at/Budget/Budget2003/budgetbericht_0203.pdf (dl.25.09.2010)
<https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/INFO%20Ausgleichszulage-Pflegegeld.pdf> (dl. 25.01.2011)
https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/bvportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=5&p_menuid=66839&action=2 (dl. 22.08.2010)
https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=65223&p_tabid=2&p_pubid=130595 (dl. 20.10.2011)
iealternative.org/arbeitszeit/2010/05/unselbstandig-beschaeftigte-in-osterreich-entwicklungen-der-letzten-jahre/ (dl. 27.11.2011)
www.arbeiterkammer.at/bildungd18/jobnachmass.pdf (03.09.2010)

WEITERE QUELLEN:

Datenreport 2011, Hrsg.: Statistisches Bundesamt (Destatis), Bonn, 2011
 Geschäftsbericht Oebb Holding AG, 2009
 Geschäftsbericht Post AG, 2010
 IAB . Kurzbericht 8/2009
 Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Mikrozensus - Ad-hoc-Modul 2006, "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand", Statistik Austria, 2006
 Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherungsträger, Hrsg.: HSV, Wien, 2010

8 TABELLENANHANG UND CODEBOOK

HÄUFIGKEITEN DER WICHTIGSTEN VARIABLEN

Tabellen gewichtet und ungewichtet

Sonderprogramm beantwortet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	902	81,4	100,0	100,0
Fehlend	System	206	18,6		
Gesamt		1108	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Sonderprogramm beantwortet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	202072	84,0	100,0	100,0
Fehlend	System	38527	16,0		
Gesamt		240599	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Erwerbstätigkeit endgültig beendet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, endgültig beendet	454	41,0	93,8	93,8
	Nein, noch nicht beendet	30	2,7	6,2	100,0
	Gesamt	484	43,7	100,0	
Fehlend	Filter	418	37,7		
	System	206	18,6		
	Gesamt	624	56,3		
Gesamt		1108	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Erwerbstätigkeit endgültig beendet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, endgültig beendet	97610	40,6	94,5	94,5
	Nein, noch nicht beendet	5683	2,4	5,5	100,0
	Gesamt	103293	42,9	100,0	
Fehlend	Filter	98779	41,1		
	System	38527	16,0		
	Gesamt	137306	57,1		
Gesamt		240599	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Ende der Erwerbstätigkeit in Kategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Filter	767	69,2	85,0	85,0
	Zwischen 50 und 54 Jahren	3	,3	,3	85,4
	Zwischen 55 und 59 Jahren	32	2,9	3,5	88,9
	Zwischen 60 und 64 Jahren	43	3,9	4,8	93,7
	Mit 65 Jahren oder später	26	2,3	2,9	96,6
	Ich weiß überhaupt noch nicht wann	31	2,8	3,4	100,0
	Gesamt	902	81,4	100,0	
Fehlend	System	206	18,6		
Gesamt		1108	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Ende der Erwerbstätigkeit in Kategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Filter	171180	71,1	84,7	84,7
	Zwischen 50 und 54 Jahren	590	,2	,3	85,0
	Zwischen 55 und 59 Jahren	6795	2,8	3,4	88,4
	Zwischen 60 und 64 Jahren	9532	4,0	4,7	93,1
	Mit 65 Jahren oder später	5974	2,5	3,0	96,0
	Ich weiß überhaupt noch nicht wann	8001	3,3	4,0	100,0
	Gesamt	202072	84,0	100,0	
Fehlend	System	38527	16,0		
Gesamt		240599	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

		Anzahl	Spalten%
Länger arbeiten, wenn Flex Arbeitszeit	Ja	58	6,4%
	Nein	844	93,6%
Länger arbeiten, wenn Weiterbildung	Ja	19	2,1%
	Nein	883	97,9%
Länger arbeiten, wenn Sicher / Gesund	Ja	53	5,9%
	Nein	849	94,1%
Länger arbeiten, wenn andere Aufgaben	Ja	54	6,0%
	Nein	848	94,0%
Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima	Ja	36	4,0%
	Nein	866	96,0%
Länger arbeiten, wenn mehr Geld	Ja	119	13,2%
	Nein	783	86,8%
Länger arbeiten, wenn gesünder	Ja	233	25,8%
	Nein	669	74,2%
Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz vorhanden	Ja	97	10,8%
	Nein	805	89,2%
Länger arbeiten, sonstige Gründe	Ja	34	3,8%
	Nein	868	96,2%

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

		Anzahl	Spalten%
Länger arbeiten, wenn Flex Arbeitszeit	Ja	14201	7,0%
	Nein	187871	93,0%
Länger arbeiten, wenn Weiterbildung	Ja	4486	2,2%
	Nein	197586	97,8%
Länger arbeiten, wenn Sicher / Gesund	Ja	12330	6,1%
	Nein	189742	93,9%
Länger arbeiten, wenn andere Aufgaben	Ja	14080	7,0%
	Nein	187992	93,0%
Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima	Ja	8852	4,4%
	Nein	193220	95,6%
Länger arbeiten, wenn mehr Geld	Ja	29262	14,5%
	Nein	172810	85,5%
Länger arbeiten, wenn gesünder	Ja	52301	25,9%
	Nein	149771	74,1%
Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz vorhanden	Ja	24015	11,9%
	Nein	178057	88,1%
Länger arbeiten, sonstige Gründe	Ja	7055	3,5%
	Nein	195017	96,5%

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Art der Eigenpension

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Invaliditätsrente	48	4,3	10,7	10,7
	VAP wg. gemind. Erwerbsfähigkeit	59	5,3	13,1	23,8
	VAP wg. langer Versicherungsdauer	60	5,4	13,3	37,1
	VAP wg. Arbeitslosigkeit	12	1,1	2,7	39,8
	Normale Alterspension	232	20,9	51,6	91,3
	Ruhegenuss (Beamte)	36	3,2	8,0	99,3
	Sonstige staatl. Pension	3	,3	,7	100,0
	Gesamt	450	40,6	100,0	
	Fehlend	Filter	452	40,8	
System		206	18,6		
Gesamt		658	59,4		
Gesamt	1108	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Art der Eigenpension

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Invaliditätsrente	10645	4,4	10,9	10,9
	VAP wg. gemind. Erwerbsfähigkeit	14217	5,9	14,6	25,5
	VAP wg. langer Versicherungsdauer	11567	4,8	11,9	37,4
	VAP wg. Arbeitslosigkeit	2774	1,2	2,8	40,2
	Normale Alterspension	48780	20,3	50,1	90,3
	Ruhegenuss (Beamte)	8158	3,4	8,4	98,6
	Sonstige staatl. Pension	1320	,5	1,4	100,0
	Gesamt	97461	40,5	100,0	
	Fehlend	Filter	104611	43,5	
System		38527	16,0		
Gesamt		143138	59,5		
Gesamt	240599	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Status nach Ende der Erwerbstätigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	In Früh- oder Alterspension	351	31,7	72,5	72,5
	Arbeitslos	30	2,7	6,2	78,7
	Krank/Arbeitsunfähig	90	8,1	18,6	97,3
	Sonstiges	13	1,2	2,7	100,0
	Gesamt	484	43,7	100,0	
Fehlend	Filter	418	37,7		
	System	206	18,6		
	Gesamt	624	56,3		
Gesamt		1108	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Status nach Ende der Erwerbstätigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	In Früh- oder Alterspension	75320	31,3	72,9	72,9
	Arbeitslos	7250	3,0	7,0	79,9
	Krank/Arbeitsunfähig	18414	7,7	17,8	97,8
	Sonstiges	2308	1,0	2,2	100,0
	Gesamt	103293	42,9	100,0	
Fehlend	Filter	98779	41,1		
	System	38527	16,0		
	Gesamt	137306	57,1		
Gesamt		240599	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Grund f. Pensionsantritt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Kündigung	15	1,4	4,3	4,3
	Konkurs/Firmenauflösung	16	1,4	4,6	8,8
	Probleme mit Tätigkeit	2	,2	,6	9,4
	Schlechtes Arbeitsklima	4	,4	1,1	10,5
	Günstige finanzielle Regelung	14	1,3	4,0	14,5
	Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	37	3,3	10,5	25,1
	Betreuung von Kindern/Erwachsenen	9	,8	2,6	27,6
	Würde in Ruhestand versetzt	38	3,4	10,8	38,5
	Erreichung der Voraussetzungen	203	18,3	57,8	96,3
	Sonstiges	13	1,2	3,7	100,0
	Gesamt	351	31,7	100,0	
	Fehlend	Filter	551	49,7	
System		206	18,6		
Gesamt		757	68,3		
Gesamt		1108	100,0		

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Grund f. Pensionsantritt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Kündigung	2963	1,2	3,9	3,9
	Konkurs/Firmenauflösung	3554	1,5	4,7	8,7
	Probleme mit Tätigkeit	572	,2	,8	9,4
	Schlechtes Arbeitsklima	359	,1	,5	9,9
	Günstige finanzielle Regelung	3502	1,5	4,6	14,5
	Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	8476	3,5	11,3	25,8
	Betreuung von Kindern/Erwachsenen	1965	,8	2,6	28,4
	Wurde in Ruhestand versetzt	9091	3,8	12,1	40,5
	Erreichung der Voraussetzungen	41676	17,3	55,3	95,8
	Sonstiges	3163	1,3	4,2	100,0
	Gesamt	75320	31,3	100,0	
Fehlend	Filter	126752	52,7		
	System	38527	16,0		
	Gesamt	165279	68,7		
Gesamt	240599	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Gerne weitergearbeitet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, am selben Arbeitsplatz	107	9,7	28,1	28,1
	Ja, an anderem Arbeitsplatz	9	,8	2,4	30,4
	Nein	265	23,9	69,6	100,0
	Gesamt	381	34,4	100,0	
Fehlend	Filter	521	47,0		
	System	206	18,6		
	Gesamt	727	65,6		
Gesamt	1108	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Gerne weitergearbeitet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, am selben Arbeitsplatz	24615	10,2	29,8	29,8
	Ja, an anderem Arbeitsplatz	2399	1,0	2,9	32,7
	Nein	55557	23,1	67,3	100,0
	Gesamt	82571	34,3	100,0	
Fehlend	Filter	119501	49,7		
	System	38527	16,0		
	Gesamt	158029	65,7		
Gesamt	240599	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Grund für Erwerbstätigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Höhere Pensionsansprüche	21	1,9	33,3	33,3
	Beitrag zum Haushaltseinkommen	10	,9	15,9	49,2
	Freude an der Arbeit	19	1,7	30,2	79,4
	Partner ist erwerbstätig	2	,2	3,2	82,5
	Kein Nachfolger	3	,3	4,8	87,3
	Sonstige Gründe	8	,7	12,7	100,0
	Gesamt	63	5,7	100,0	
Fehlend	Filter	839	75,7		
	System	206	18,6		
	Gesamt	1045	94,3		
Gesamt	1108	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

Grund für Erwerbstätigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Höhere Pensionsansprüche	5136	2,1	32,8	32,8
	Beitrag zum Haushaltseinkommen	2116	,9	13,5	46,3
	Freude an der Arbeit	5460	2,3	34,9	81,2
	Partner ist erwerbstätig	652	,3	4,2	85,3
	Kein Nachfolger	735	,3	4,7	90,0
	Sonstige Gründe	1560	,6	10,0	100,0
	Gesamt	15660	6,5	100,0	
Fehlend	Filter	186412	77,5		
	System	38527	16,0		
	Gesamt	224939	93,5		
Gesamt	240599	100,0			

Quelle: Statistik Austria, MZ 2006, Sondermodul, eigene Berechnung

CODEBOOK SONDERMODUL Mikrozensus 2006, Statistik Austria

R0
206 Sonderprogramm beantwortet

Measurement Level: Scale
Column Width: 4 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9

Value Label

 1 Ja
 2 Nein

R1
207 Erwerbstätigkeit endgültig beendet

Measurement Level: Nominal
Column Width: 4 Alignment: Right
Print Format: F4
Write Format: F4
Missing Values: -3

Value Label

 -3 M Filter
 -2 Weiß nicht
 1 Ja, endgültig beendet
 2 Nein, noch nicht beendet

R2
208 Ende der Erwerbstätigkeit in Jahren

Measurement Level: Scale
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F4
Write Format: F4
Missing Values: -3; -2

Value Label

 -3 M Filter
 -2 M Weiß nicht

R3
209 Ende der Erwerbstätigkeit in Kategorien

Measurement Level: Scale
Column Width: 4 Alignment: Right
Print Format: F4
Write Format: F4
Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
100	Zwischen 50 und 54 Jahren
200	Zwischen 55 und 59 Jahren
300	Zwischen 60 und 64 Jahren
400	Mit 65 Jahren oder später
500	Ich weiß überhaupt noch nicht wann

R4
210 Dauer der Erwerbstätigkeit (in Jahren)

Measurement Level: Scale
 Column Width: 6 Alignment: Right
 Print Format: F4
 Write Format: F4

Value	Label
-2	Weiß nicht

R5
211 Bereits Arbeitszeit verkürzt

Measurement Level: Scale
 Column Width: 4 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 8; 9

Value	Label
-2	Weiß nicht
1	Ja, mit geblockter Altersteilzeit
2	Ja, mit nicht geblockter Altersteilzeit
3	Ja, aber nicht mit Altersteilzeit
4	Nein

R6
212 Arbeitszeitverkürzung geplant

Measurement Level: Scale
 Column Width: 4 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter

- 2 Weiß nicht
- 1 In den nächsten 5 Jahren
- 2 Nicht in den nächsten 5 Jahren
- 3 Keine Pläne
- 4 Pläne nicht relevant

R7_1 Länger arbeiten, wenn Flex Arbeitszeit
213

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value	Label
-2 M	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R7_2 Länger arbeiten, wenn Weiterbildung
214

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value	Label
-2 M	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R7_3 Länger arbeiten, wenn Sicher / Gesund
215

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value	Label
-2 M	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R8_1 Länger arbeiten, wenn andere Aufgaben
216

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value	Label
-2 M	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R8_2 Länger arbeiten, wenn besseres Arbeitsklima
217

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value	Label
-2 M	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R8_3 Länger arbeiten, wenn mehr Geld
218

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value	Label
-2 M	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R8_4 Länger arbeiten, wenn gesünder
219

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value Label

-2 M Weiß nicht
1 Ja
2 Nein

R8_5 Länger arbeiten, wenn Arbeitsplatz vorhanden
220

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value Label

-2 M Weiß nicht
1 Ja
2 Nein

R8_6 Länger arbeiten, sonstige Gründe
221

Measurement Level: Nominal
Column Width: 6 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9; -2

Value Label

-2 M Weiß nicht
1 Ja
2 Nein

R9 Pensionsbezug
222

Measurement Level: Scale
Column Width: 4 Alignment: Right
Print Format: F1
Write Format: F1
Missing Values: 8; 9

Value Label

* Weiß nicht
1 Ja
2 Nein

R10_1 Bezug v. Eigenpension
223

Measurement Level: Scale
Column Width: 7 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R10_2
224 Bezug v. Pensionsvorschuss

Measurement Level: Scale
Column Width: 7 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R10_3
225 Bezug v. Firmenpension

Measurement Level: Scale
Column Width: 7 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R10_4
226 Bezug v. Privatpension

Measurement Level: Scale
Column Width: 7 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R10_5
227

Bezug v. Versehrten/Unfallrente

Measurement Level: Nominal
 Column Width: 7 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: -3

Value	Label
-3 M	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R10_6
228

Bezug v. Witwenpension

Measurement Level: Scale
 Column Width: 7 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja
2	Nein

R10_7
229

Bezug v. andere Leistung

Measurement Level: Scale
 Column Width: 7 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht

- 1 Ja
- 2 Nein

R11
230 Erstmaliger Bezug der Eigenpension (in Jahren)

Measurement Level: Scale
 Column Width: 6 Alignment: Right
 Print Format: F4
 Write Format: F4
 Missing Values: -3

Value	Label
-3 M	Filter
-2	Weiß nicht

R12
231 Art der Eigenpension

Measurement Level: Nominal
 Column Width: 5 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: -2; -3

Value	Label
-3 M	Filter
-2 M	Weiß nicht
1	Invaliditätsrente
2	VAP wg. gemind. Erwerbsfähigkeit
3	VAP wg. langer Versicherungsdauer
4	VAP wg. Arbeitslosigkeit
5	Sonderruhegeld, Gleitpension
6	Normale Alterspension
7	Ruhegenuss (Beamte)
8	Sonstige staatl. Pension

R13
232 Anspruch auf Pension

Measurement Level: Scale
 Column Width: 5 Alignment: Right
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 8; 9

Value	Label
-3	Filter
-2	Weiß nicht
1	Ja

2 Nein

R14
233

Grund für Erwerbstätigkeit

Measurement Level: Nominal
Column Width: 5 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: -3

Value	Label
-3 M	Filter
-2	Weiß nicht
1	Höhere Pensionsansprüche
2	Beitrag zum Haushaltseinkommen
3	Freude an der Arbeit
4	Partner ist erwerbstätig
5	Kein Nachfolger
6	Sonstige Gründe

R15
234

Status nach Ende der Erwerbstätigkeit

Measurement Level: Nominal
Column Width: 5 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: -2; -3

Value	Label
-3 M	Filter
-2 M	Weiß nicht
1	In Früh- oder Alterspension
2	Arbeitslos
3	Krank/Arbeitsunfähig
4	Sonstiges

R16
235

Grund f. Pensionsantritt

Measurement Level: Nominal
Column Width: 8 Alignment: Right
Print Format: F8
Write Format: F8
Missing Values: -2; -3

Value	Label
-3 M	Filter
-2 M	Weiß nicht

- 1 Kündigung
- 2 Konkurs/Firmenauflösung
- 3 Ungünstige Arbeitszeiten
- 4 Probleme mit Tätigkeit
- 5 Schlechtes Arbeitsklima
- 6 Günstige finanzielle Regelung
- 7 Krankheit/Arbeitsunfähigkeit
- 8 Betreuung von Kindern/Erwachsenen
- 9 Würde in Ruhestand versetzt
- 10 Erreichung der Voraussetzungen
- 11 Sonstiges

R17 Gerne weitergearbeitet
236

Measurement Level: Nominal
Column Width: 5 Alignment: Right
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: -3; -2

Value	Label
-3 M	Filter
-2 M	Weiß nicht
1	Ja, am selben Arbeitsplatz
2	Ja, an anderem Arbeitsplatz
3	Nein

GEW1
237

Measurement Level: Scale
Column Width: 9 Alignment: Right
Print Format: F7.2
Write Format: F7.2

LBGL
238

Measurement Level: Scale
Column Width: 10 Alignment: Right
Print Format: F8.2
Write Format: F8.2

GEW1D
239

Measurement Level: Scale
Column Width: 12 Alignment: Right
Print Format: F12
Write Format: F12

ABSTRACT

In der vorliegenden Diplomarbeit werden zuerst die unterschiedlichen politischen und gesellschaftspolitischen Positionen aufgezeigt, die im Zusammenhang mit der Auswirkung des demografischen Wandels auf die Erwerbsarbeit bestehen. Ebenfalls wird das komplexe Thema der Pensionsreform sowie deren Folgen beleuchtet. Im zweiten Schritt erfolgt eine Sekundäranalyse über den Einfluss sozialer Faktoren auf den längeren Verbleib im Erwerbsleben.

Ziel ist es, mit dieser Arbeit festzustellen welche Maßnahmen gesetzt werden, um die Menschen in Österreich länger im Erwerbsleben beziehungsweise in Vollbeschäftigung zu halten. Ein weiteres Interesse gilt jenen Personen, die gerne länger gearbeitet hätten oder tatsächlich länger arbeiten. Länger arbeiten bedeutet nicht nur über die durchschnittliche Erwerbsdauer der in Österreich gegen Entgelt arbeitenden Menschen erwerbstätig zu sein, sondern ein späteres Pensionsantrittsalter zu wählen, als für einen gesetzlichen Pensionsanspruch erforderlich wäre. In diesem Zusammenhang soll herausgefunden werden, welchen Einfluss die Faktoren Gesundheit, Familie, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz, unter Berücksichtigung der soziodemografischen Merkmale der Erwerbstätigen/nicht mehr Erwerbstätigen, auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben haben/gehabt hätten.

Als Datengrundlage für die Sekundäranalyse dient das Ad-hoc-Modul „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“. Die Daten wurden über Verordnung des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments im Zuge des Mikrozensus 2006 von der Statistik Austria erhoben. Befragt wurden in Österreich lebende Frauen und Männer zwischen dem 50. und 69. Lebensjahr, die zum Zeitpunkt der Befragung noch erwerbstätig waren oder ihre Erwerbstätigkeit erst nach dem 50. Lebensjahr beendet hatten.

Die Auswertungen und die Berechnungen der Teststatistik wurden mit Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) durchgeführt.

CURRICULUM VITAE

ZUR PERSON

Name: Brigitte Holczmann
Geboren am: 1. Juli 1957
Geburtsort: Wien
Familienstand: verheiratet

AUSBILDUNG

1971 -1974 Handelsschule, 1020 Wien
1999 - 2001 Berufsreifeprüfung, 1080 Wien
2002 - 2012 Studium der Soziologie, Universität Wien

BERUFLICHER WERDEGANG

1974 - 1986 Länderbank - Kommerzkreditbereich
1984 - 1985 Karenz
1986 - 1990 Karenz, anschließend Kinderbetreuung
1990 -1992 Erste Bank - Kundenberater
1992 – laufend BAWAG P.S. K. - Personalbereich