

LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen

Gesamtbericht 2017-2023

Johanna Blum / Martina Zandonella / Winfried Moser /
Saskja Schindler / Daniel Schönherr / Karoline Bohrn /
Julia Simon / Valentin Sützl

Wien, November 2023

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension (LEA), Gesamtbericht 2017-2023
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Studiendesign.....	9
Fokusbericht Wissensstand und Herausforderungen		11
1	Zielsetzung.....	13
2	Methodische Vorgehensweise	13
3	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen	16
3.1	Ältere am Arbeitsmarkt.....	17
3.2	Berufliche Tätigkeit und Arbeitsbedingungen.....	18
3.3	Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungschancen.....	21
3.4	Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe.....	26
3.5	Gesellschaftliche Altersbilder und Übergangskulturen	27
4	Einflussfaktoren für die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen	29
4.1	Institutioneller und kultureller Rahmen für individuelles Handeln (Makro-Mikro-Modell).....	29
4.2	Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index: Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit (Meso-Mikro-Modell) ..	30
4.3	Frühpensionierungsmodell (Makro-Meso-Mikro-Modell).....	38
4.4	Determinanten der Erwerbsbeteiligung (Makro-Meso-Mikro-Modell).....	39
5	Resümee.....	42
5.1	Herausforderungen	42
5.2	Implikationen für die Umsetzung der Panelstudie LEA.....	43
Anhang		49
Fokusbericht zur Erstbefragung 2017		58
1	Zielsetzung und Fragestellungen.....	60
2	Methodische Vorgehensweise	61
3	Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich.....	63
4	Welche Faktoren beeinflussen die geplante Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen?.....	65
4.1	Die zu erklärende Variable: Das geplante Pensionsantrittsalter ..	65
4.2	Die erklärenden Variablen: Überblick über die Schritte der Modellbildung.....	66
4.3	Der gesetzliche Rahmen: Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter (Nullmodell)	70
4.4	Erklärungsdimension 1: Unveränderliche individuelle Hintergrundvariablen (Modell 1).....	74
4.5	Erklärungsdimension 2: Bildungsniveau (Modell 2).....	75
4.6	Erklärungsdimension 3: Erwerbsposition (Modell 3).....	77
4.7	Erklärungsdimension 4: Erwerbsbiografie (Modell 4)	83
4.8	Erklärungsdimension 5: Ökonomische und soziale Situation (Modell 5)	88
4.9	Erklärungsdimension 6: Hard Facts zur aktuellen Arbeitssituation (Modell 6).....	93
4.10	Erklärungsdimension 7: Soft Facts zur aktuellen Arbeitsplatzsituation (Modell 7).....	98
4.11	Erklärungsdimension 8: Wie geht es den Menschen in den letzten Erwerbsjahren? (Modell 8).....	99
4.12	Reihung der Einflussfaktoren.....	106
5	Gilt das Erklärungsmodell für Männer und Frauen gleichermaßen? ...	107
Anhang		112

Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen	
	Panels 2018 115
1	Zielsetzung und Fragestellungen 117
2	Methodische Vorgehensweise 118
3	Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich 124
4	Ergebnisse der ersten Welle des qualitativen Panels 128
4.1	Zur Bedeutung von Arbeit 129
4.1.1	Vier gewachsene Bedeutungen von Arbeit 130
4.2	Ältere in den Unternehmen und am Arbeitsmarkt 143
4.2.1	Selbstbild und Stellenwert als ältere ArbeitnehmerInnen 143
4.2.2	Ältere ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen 147
4.2.3	Ältere arbeitssuchende Menschen am Arbeitsmarkt 155
4.3	Der Übergang in die Pension 157
4.3.1	Entscheidungsgrundlagen, Einflussfaktoren und Wechselwirkungen 159
4.3.2	Pläne für den Übergang 164
4.3.3	Erwerbstätigkeit im Übergang und in der Pension 169
Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019 174	
1	Zielsetzung und Fragestellungen 176
2	Methodische Vorgehensweise 177
2.1	Auswahl des statistischen Auswertungsverfahrens 177
2.2	Auswahl des Analysemodells 180
3	Welche Faktoren beeinflussen die Pensionspläne und deren Veränderungen? 184
3.1	Die Pensionspläne seit der Erstbefragung 184
3.2	Der gesetzliche Rahmen 186
3.3	Der Einfluss der Lebenssituation 191
3.4	Der Einfluss der Erwerbssituation 201
3.5	Die Einflussfaktoren im Überblick 213
4	Wie verläuft der Übergang in die Pension? 216
Anhang 218	
Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen	
	Panels 2020 222
1	Zielsetzung und Fragestellungen 224
2	Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen und der Übergang in die Pension 225
3	Methodische Vorgehensweise 232
4	Entwicklung der Arbeits- und Lebenssituation seit 2018 238
5	Entwicklung der Pensionspläne 242
5.1	Erwerbsverläufe und ihre Bedeutung für Pensionspläne 242
5.2	Zentrale Faktoren für die Entwicklung der Pensionspläne 253
5.2.1	Faktoren für eine Veränderung der Pensionspläne 253
5.2.2	Faktoren für eine Stabilität der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase 260
5.3	Zusammenführung der Muster und Faktoren 264
6	Erleben der Pension im Zeitverlauf 268
6.1	Realisierung von Erwerbsausstieg und Pensionsantritt 268
6.2	Übergänge in die Pension im erwerbsbiografischen Zusammenhang 269
6.3	Zentrale Faktoren für das Erleben der Pension 274
6.4	Zusammenführung der Muster und Faktoren 281

Anhang	283
Fokusbericht zur dritten Befragungswelle 2021	285
1 Zielsetzung und Fragestellungen	287
2 Methodische Vorgehensweise	288
2.1 Panelanalyse	288
2.2 Weitere Datenanalysen	291
3 Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich	292
4 Entwicklung der geplanten Erwerbsbeteiligung seit 2017	296
5 Einflussfaktoren auf die geplante Erwerbsbeteiligung	303
5.1 Beschreibung des Analysemodells.....	303
5.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen.....	305
5.3 Betriebliche Faktoren	311
5.4 Individuelle Faktoren	320
5.5 Überblick über die Einflussfaktoren.....	338
6 Die Rolle von Gesundheit im biografischen Kontext	343
7 Die Rolle von Arbeitsautonomie für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben	347
Anhang	349

Fokusbericht zu Erwerbsaustritten und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase	357
Daten zur Untersuchung	358
1 Zielsetzung und Fragestellungen	359
2 Methodische Vorgehensweise	360
2.1 Quantitative Datenanalysen	360
2.2 Qualitative Datenanalysen	363
3 Beschäftigungsdynamik unter älteren ArbeitnehmerInnen in Österreich	365
4 Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase	370
4.1 Einschätzung der Arbeitsmarktlage aus Perspektive der älteren ArbeitnehmerInnen	370
4.2 Arbeitssituation von älteren ArbeitnehmerInnen vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt	372
4.3 Arbeitssituation von älteren ArbeitnehmerInnen nach einer Beschäftigungsaufnahme	378
5 Faktoren für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen von älteren ArbeitnehmerInnen	385
5.1 Bedingungen für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen.....	385
5.2 Arbeitsfähigkeit im biografischen Kontext.....	393
Anhang	402

Fokusbericht zur dritten Interviewwelle des qualitativen Panels 2023	406
1 Zielsetzung und Fragestellungen	408
2 Hintergrund	409
3 Methodische Vorgehensweise	414
4 Entwicklung der Arbeits- und Lebenssituation seit 2020	420
5 Entwicklung eines gesunden und längeren Verbleibs im Erwerbsleben	425
5.1 Die Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Erwerbsverbleib	425

5.1.1	Frühe Pensionsantritte	426
5.1.2	Pensionsantritt zum Regelpensionsalter	437
5.1.3	Späte Pensionsantritte	444
5.2	Zentrale Faktoren für den Zeitpunkt des Pensionsantritts	449
5.2.1	Gesellschaftliche Faktoren	449
5.2.2	Betriebliche Faktoren	450
5.2.3	Individuelle Faktoren	452
6	Die Rolle von Angeboten des Wiedereingliederungsmanagements nach krankheitsbedingten Ausfällen	455
7	Erwerbstätigkeit neben der Pension	463
7.1	Individuelle Faktoren	463
7.2	Betriebliche Faktoren	469
7.3	Gesellschaftliche Faktoren	472
7.4	Fazit	475
	Anhang	476
	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	477
1	Was ist LEA?	478
2	Zentrale Ergebnisse	479
2.1	Ressourcen und Belastungen älterer ArbeitnehmerInnen	480
2.2	Übergangsmuster	481
2.3	Zentrale Faktoren für den Zeitpunkt des Pensionsantritts	487
2.3.1	Gesellschaftliche Faktoren	487
2.3.2	Betriebliche Faktoren	493
2.3.3	Individuelle Faktoren	497
3	Schlussfolgerungen	510
	Literaturverzeichnis	518
	Tabellenverzeichnis	551
	Abbildungsverzeichnis	553

1 Einleitung

Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung der Altersgruppe der 50- bis 65-Jährigen am österreichischen Arbeitsmarkt und der noch erfolgenden Anpassungen des Pensionssystems ist eine grundlegende Erforschung des Übergangs in die Nacherwerbsphase aus der Perspektive der Betroffenen zentral. Hasselhorn und Apt (2015) konstatieren für Österreich und den europäischen Kontext eine Forschungslücke hinsichtlich breit angelegter Analysen des Übergangs in die Pension, die die relevanten Einflüsse auf unterschiedlichen Ebenen in ihrem Zusammenspiel in Betracht ziehen und zur besseren theoretischen Erfassung des Phänomens beitragen. In Österreich dominierte bisher die Erforschung der Erwerbsbeteiligung Älterer aus ökonomischer Perspektive (siehe z.B. Guger/Mayrhuber 2004, Url 2021, Mayrhuber 2020).

Die vorliegende Studie „Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension“ (LEA) untersucht die Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen, um die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase besser zu verstehen. Die Studie trägt zu einem tieferen Verständnis bei, da nicht nur die aktuelle Situation betrachtet wird, sondern auch zentrale Faktoren im Lebensverlauf analysiert werden. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Übergang in die Pension nicht nur eine punktuelle, individuelle Entscheidung darstellt, sondern in den bisherigen Lebensverlauf und das soziale Umfeld eingebettet ist. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf der persönlichen Lebenssituation, der Erwerbsbiografie, den bisherigen Arbeitsbedingungen und dem betrieblichen Umfeld.

Folgende Fragestellungen waren forschungsleitend für die Studie:

- Welche Faktoren und Konstellationen erklären die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich?
- Welche typischen Muster des Übergangs in die Pension können identifiziert werden und wie wirken dabei die sozialen Sicherungssysteme zusammen?
- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben?
- Über welche Ressourcen verfügen Ältere im Arbeitsleben und in der Freizeit? Welche Belastungen erleben sie im Berufs- und Privatleben?
- Welche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen ergeben sich?

Durch die Beantwortung dieser Forschungsfragen liefert die Studie wissenschaftliche Grundlagen, um den Prozess des Erwerbsausstiegs besser zu verstehen. Damit sollen Ansatzpunkte geschaffen werden, um geeignete Maßnahmen im Hinblick auf eine nachhaltige Erhöhung der Beschäftigungsquote

älterer ArbeitnehmerInnen zu entwickeln und damit die sozialen Sicherungssysteme abzusichern.

LEA ist als Längsschnittstudie unter älteren ArbeitnehmerInnen mit einer Verschränkung qualitativer und quantitativer Erhebungsschritte konzipiert (Panel-Design). Dazu erfolgten jeweils drei Erhebungswellen, die jährlich abwechselnd durchgeführt wurden. Längsschnittstudien, bei denen wiederholt dieselben Personen befragt werden, eignen sich, die Dynamik des Übergangsprozesses in die Nacherwerbsphase angemessen zu erfassen, da die TeilnehmerInnen über einen längeren Zeitraum (2017-2023) begleitet werden und die Entwicklungen in diesem Zeitraum erfasst und analysiert werden können. Der Vorteil einer Kombination der standardisierten Längsschnittstudie mit qualitativen Interviews liegt in der Verallgemeinerbarkeit der festgestellten Wirkstrukturen, während gleichzeitig Feinheiten individueller Verläufe dargestellt werden können.

Der vorliegende Gesamtbericht umfasst die einzelnen Fokusberichte, die im Rahmen der LEA-Studie erstellt wurden, und ist wie folgt strukturiert: Zuerst wird das Forschungsdesign der LEA-Studie vorgestellt. Danach erfolgt im Fokusbericht „Wissensstand und Herausforderungen“ eine Aufarbeitung des Forschungsstandes sowie eine Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklimaindex und der damit verbundenen Implikationen für die LEA-Studie. Im Anschluss daran finden sich die Fokusberichte der drei standardisierten Befragungswellen sowie der drei qualitativen Interviewwellen in chronologischer Reihenfolge. Zwischen der dritten Befragungswelle und der dritten qualitativen Interviewwelle wurde ein triangulativer Fokusbericht mit dem Schwerpunkt auf der Arbeitsmarktdynamik älterer ArbeitnehmerInnen erstellt. Um die chronologische Abfolge beizubehalten, findet er sich im vorliegenden Gesamtbericht zwischen den Fokusberichten zur dritten quantitativen und zur dritten qualitativen Welle. Im letzten Teil des Gesamtberichts werden die zentralen Ergebnisse der Studie zusammengefasst.

2 Studiendesign

LEA ist als Längsschnittstudie unter älteren ArbeitnehmerInnen mit einer Verschränkung qualitativer und quantitativer Erhebungsschritte konzipiert (Panel-Design). Die Grundgesamtheit der Studie umfasst alle von 1.7.1952 bis 30.6.1967 geborenen Personen mit Wohnsitz in Österreich, die unselbstständig beschäftigt oder arbeitslos gemeldet sind und noch keine Alterspension beziehen. Zusätzlich wurden Personen, die als freie DienstnehmerInnen selbstständig beschäftigt sind, in die Grundgesamtheit aufgenommen.

Die insgesamt siebenjährige Panelstudie umfasst sechs Erhebungen und startete 2017 mit einer standardisierten Erstbefragung der Zielgruppe (Abbildung 1).

Abbildung 1: Überblick Forschungsdesign LEA



Quelle: SORA

Insgesamt wurden 1.856 50- bis 64-Jährige zu ihrer aktuellen Erwerbssituation, zur Erwerbsbiografie, zum Übergang in Pension, zu Gesundheit, dem privaten Umfeld, den sozialen Kontakten sowie zu soziodemografischen Merkmalen befragt. Im Abstand von je rund zwei Jahren erfolgten 2019 die zweite und 2021 die dritte Befragungswelle. Die zweite Befragungswelle wurde von Oktober bis Dezember 2019 unter 1.201 Befragten der LEA-Erstbefragung durchgeführt. Nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Welle wurde das Studiendesign um eine dritte Welle erweitert und die Studienlaufzeit um ein Jahr verlängert. Im Rahmen der dritten Befragungswelle konnten von Oktober bis November 2021 schließlich 819 Befragte der Erstbefragung erneut zu ihrer Lebens- und Erwerbssituation interviewt werden. Die standardisierten Befragungen wurden als Telefonbefragung von IPR Dr. Költringer Umfrageforschung durchgeführt.

Zwischen den quantitativen Erhebungen fanden die ersten beiden Interviewwellen des qualitativen Panels statt. Im Zeitraum von September bis

Dezember 2018 führte SORA 45 erwerbsbiografische Interviews mit TeilnehmerInnen der Erstbefragung durch. Die Interviews dauerten durchschnittlich 1,5 Stunden. Für die qualitativen Interviews wurde der Schwerpunkt auf ältere ArbeitnehmerInnen mit mittlerem Berufsprestige gelegt, da diese relativ früh in Pension gehen möchten. Das qualitative Panel wurde 2020 fortgesetzt: Im Zeitraum von Oktober bis November 2020 interviewte SORA 30 TeilnehmerInnen der ersten Interviewwelle erneut. Die qualitativen Interviews wurden aufgrund der Corona-Pandemie während der Erhebungsphase durchwegs telefonisch geführt und dauerten durchschnittlich etwas mehr als eine Stunde. Im Zentrum der Gespräche standen Veränderungen der Lebens- und Erwerbssituation sowie der Pensionspläne seit 2018.

Im Frühjahr 2023 erfolgte mit der dritten Welle des qualitativen Panels die letzte Teilerhebung der LEA-Studie. Im Zeitraum von Februar bis April 2023 wurden in der dritten qualitativen Interviewwelle 25 TeilnehmerInnen des ersten Durchgangs erneut interviewt. Die qualitativen Interviews wurden überwiegend telefonisch geführt und dauerten durchschnittlich etwas mehr als eine Stunde. Im Zentrum stand die Untersuchung der Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Zeitpunkt des geplanten/realisierten Pensionsantritts. Darüber hinaus wurden begünstigende und hemmende Faktoren für die Inanspruchnahme von Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements sowie für eine Erwerbsarbeit neben der Pension untersucht.

Fokusbericht Wissensstand und Herausforderungen

Johanna Blum / Daniel Schönherr

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in den Ruhestand (LEA), Modul 1: Wissensstand und Herausforderungen
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Johanna Blum
AutorInnen:	Mag. ^a Johanna Blum, Mag. Daniel Schönherr
Wissenschaftliche Mitarbeit:	Mag. Werner Sturmberger
Methodische Vorgehensweise:	Literaturrecherche und Sekundärdatenauswertung Arbeitsklima Index

1 Zielsetzung

Der vorliegende Fokusbericht zu Wissensstand und Herausforderungen der Studie LEA „Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension“ stellt die Vorarbeiten zur Panelstudie dar.

2 Methodische Vorgehensweise

Der Fokusbericht Wissensstand und Herausforderungen basiert auf zwei methodischen Schritten: einer Literaturanalyse sowie einer eigenständigen Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index.

Literaturanalyse

Die Recherche des Wissensstandes zum Thema der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen erfolgte in mehreren Schritten mit dem Schwerpunkt auf kürzlich erschienenen Werken (Erscheinungsjahre 2010-2017):

1. Recherche in relevanten Onlinedatenbanken: Bibliothekskatalog der Universität Wien, WISO, SOWIPORT
2. Onlinerecherche bei relevanten Institutionen: OECD, EUROFOUND, IAB, ILO, Statistik Austria, WIFO, IHS, BMASK, AMS
3. Der Auftraggeber hat ihm vorliegende Literatur zur Verfügung gestellt.
4. Darüber hinaus wurde weiteren relevanten Quellennachweisen in den Forschungsarbeiten, die in den zuvor durchgeführten Rechenschritten gefunden wurden, nachgegangen.

Sekundärdatenanalyse Arbeitsklima Index

Der Arbeitsklima Index ist ein fundierter Indikator für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen im Beruf (Schiff/Raml 2016). Darüber hinaus liefert er Ergebnisse zu weiteren Aspekten der Arbeitswelt und der Lebenszufriedenheit. Der Index wird seit dem Jahr 1997 laufend für die Arbeiterkammer Oberösterreich auf repräsentativer Basis erhoben. Jährlich werden im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich ca. 4.000 Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren von IFES und SORA in persönlichen Interviews an der Wohnadresse ausführlich zu ihrer beruflichen Situation befragt. Insgesamt wurden so bereits mehr als 80.000 Interviews mit unselbstständig Erwerbstätigen durchgeführt. Der Fragebogen enthält in seinem Kern 25 indexbildende Items zur Zufriedenheit mit zentralen Aspekten der Arbeit (z.B. Einkommen, Weiterbildungsmög-

lichkeiten, Führungsstil u.v.m.) sowie zu Belastungen aufgrund physischer und psychischer Stressoren. Zusätzlich werden noch Fragen zu gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen und zu Sonderformen der Arbeit gestellt sowie eine ausführliche Soziodemografie, die eine Auswertung nach unterschiedlichen Berufs- und Gesellschaftsgruppen zulässt, ausgearbeitet. Diese werden zu insgesamt sechs Indizes zusammengefasst:

Tabelle 1: Teilindizes zu Arbeitsklima und Arbeitsbelastungen im Arbeitsklima Index

Index	Inhalte
Betriebliche Rahmenbedingungen	Dieser Index umfasst Fragen zu der Zufriedenheit mit den Mitbestimmungs-, Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, dem Führungsstil, der sozialen Einstellung des Betriebs, dem Ansehen des Unternehmens, den betrieblichen Sozialleistungen, der Möglichkeit, Arbeitsläufe selbst zu bestimmen, zu Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit, den Beziehungen zu den KollegInnen, der Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben.
Psychische Belastungen	Im Index finden sich Items, die die psychischen Belastungen abbilden, die durch technische bzw. organisatorische Veränderungen, sich verändernde Arbeitsabläufe und Anforderungen, Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen, Zeitdruck, permanenten Arbeitsdruck und die fehlende Möglichkeit, Pausen einlegen zu können, allgemein seelisch belastende und aufreibende Tätigkeiten sowie Einsamkeit und Isolation bei der Arbeit hervorgerufen werden.
Gesamtgesellschaftliche Einbindung und soziale Absicherung	Der Faktor basiert auf sechs Items. Sie bilden die materielle Dimension der Erwerbsarbeit ab und messen die Zufriedenheit mit dem Einkommen, der Arbeitsplatzsicherheit, der sozialen Absicherung und den ArbeitnehmerInnen-Rechten sowie allgemeiner mit der sozialen Position als ArbeitnehmerIn in Österreich. Das letzte Item fragt nach der wirtschaftlichen Zukunft des aktuellen Dienstgebers.
Arbeitsmarktsituation	Die Items des vierten Index fragen nach der Einschätzung der allgemeinen Arbeitsplatzsicherheit und der nahen wirtschaftlichen Zukunft des Landes. Ein weiteres Item bildet die Einschätzung subjektiver, aus der gegenwärtigen Beschaffenheit des Arbeitsmarktes erwachsender Konsequenzen ab und fragt nach dem nötigen Aufwand, um im Falle des Verlusts des Arbeitsplatzes eine Neuanschließung zu finden.
Einkommen und Altersvorsorge	Die zwei Items dieses Faktors fragen einerseits nach der Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Einkommen und andererseits nach dem erwarteten Auskommen mit der Altersvorsorge.
Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz	Der Index bildet die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz hinsichtlich Gesundheitsbelastung (durch Lärm, Staub, Schmutz, verunreinigte Atemluft) und konkreter Verletzungs- und Unfallgefahr ab.

Quelle: AK Oberösterreich (2009)

Im Fokus der hier vorliegenden Sekundärdatenanalyse steht die Frage nach der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Pension. Diese Frage wurde 2008 erst nachträglich ins Fragenprogramm aufgenommen. Zunächst ergab sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Prognose der eigenen Arbeitsfähigkeit und der Arbeitszufriedenheit (Korrelationskoeffizient Spearman -0,343). Zudem zeigten sich teils sehr deutliche Unterschiede je nach

Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit, die letztlich auf strukturelle Unterschiede in der Arbeits- und Arbeitsmarktsituation zwischen z.B. den Geschlechtern, Altersgruppen oder Berufsgruppen verwiesen.

Grundlage der vorliegenden Analysen sind – sofern nicht anders angegeben – die letzten drei Kalenderjahre. Damit ist die Aktualität der betrachteten Daten sichergestellt. Aufgrund der hohen Fallzahl ist die Möglichkeit gesichert, auch für soziodemografische und berufliche Untergruppen verallgemeinerungsfähige Aussagen treffen zu können.

Tabelle 2: Stichprobengröße Arbeitsklima Index (AKI)

Jahr der Erhebung	Fallzahl 50- bis 65-Jährige (ungewichtet)
2014	1.139 Befragte
2015	1.247 Befragte
2016	1.092 Befragte
Gesamt	3.478 Befragte

Anm.: AKI-Sekundärdatenauswertung, 50- bis 65-Jährige

3 Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen

2016 lebten in Österreich fast 1.800.000 50- bis 64-Jährige, mehr als 300.000 mehr als noch vor zehn Jahren. Der starke Anstieg liegt darin begründet, dass die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1960 und 1970 – die sogenannten Babyboomer – nun in diese Altersgruppe übergehen. Das führt auch dazu, dass in den nächsten Jahrzehnten der Anteil der über 65-Jährigen weiterhin kontinuierlich steigen wird. 2016 lag ihr Anteil bei 18% an der Gesamtbevölkerung¹, für 2030 ist ein Anstieg auf 23% und für 2060 auf 28% prognostiziert (Statistik Austria 2016a).

Männer verbringen heute etwa 20 Jahre und Frauen 25 Jahre in der Pension (Statistik Austria 2016a). Im Jahr 2015 betrug das durchschnittliche Alter beim Übertritt in die Pension bei Männern 61,3 und bei Frauen 59,2 Jahre.² Obwohl das Pensionsantrittsalter seit Jahren kontinuierlich steigt, liegt es deutlich unter dem gesetzlichen Antrittsalter von derzeit 60 Jahren für Frauen bzw. 65 Jahren für Männer. Das gesetzliche Pensionsalter für Frauen wird von 2024 bis 2033 schrittweise an das der Männer angepasst.

Diese demografischen Entwicklungen stellen das soziale Sicherungssystem und den Arbeitsmarkt seit einiger Zeit vor Herausforderungen. Der steigenden Anzahl der PensionsbezieherInnen steht in den nächsten Jahren eine verhältnismäßig kleiner werdende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gegenüber (Statistik Austria 2016a, Horvath/Mahringer 2014). Über zwei zentrale Hebel wird versucht, einem Ungleichgewicht gegenzusteuern:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der über 55-Jährigen
- Erhöhung des gesetzlichen und des faktischen Pensionsantrittsalters

Infolgedessen steigt die Bedeutung der älteren ArbeitnehmerInnen für den Arbeitsmarkt. Nach der in Österreich lange geübten Praxis der Frühpensionierungen benötigt eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen ein Umdenken bei den Menschen, den Unternehmen und der Politik.

In den folgenden Kapiteln wird die Lebens- und Erwerbssituation 50- bis 64-Jähriger in Österreich dargelegt und in Hinblick auf ihre Bedeutung für den längeren Verbleib im Erwerbsleben diskutiert.

¹ Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Berechnungen SORA 2017

² Quelle: OPIS, 9.5.2017

3.1 Ältere am Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktbeteiligung

Die „Europa 2020“-Strategie definiert als Ziel die Steigerung der Beschäftigungsquote auf 75%³. In Österreich soll diese im Jahr 2020 bei 77-78% liegen. In Österreich sind derzeit 80% der Männer und 69% der Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig.⁴ Die Erwerbsbeteiligung unterscheidet sich wesentlich entlang der Kategorien Alter und Geschlecht: Am höchsten ist die Erwerbsbeteiligung der 30- bis 49-Jährigen. Besonders über 55-Jährige sind deutlich seltener erwerbstätig als 50- bis 54-Jährige. 91% der 50- bis 54-jährigen Männer und 85% der Frauen in dieser Altersgruppe waren im Jahr 2016 beschäftigt.⁵ Zwischen 55 und 59 Jahren sinkt die Erwerbsquote bei Männern auf 81% und bei Frauen auf 65%. In der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre arbeiten noch 38% der Männer und 13% der Frauen. Im EU-Vergleich weist Österreich eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen auf (EC 2017).

Die Bildung entscheidet maßgeblich über eine Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase. Männer über 60 Jahre und Frauen über 55 Jahre mit Matura stehen häufiger im Arbeitsleben als andere Bildungsgruppen derselben Kohorten (Blauensteiner/Stadler 2015).

Alle Prognosen gehen von einem deutlichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei den 55- bis 64-Jährigen aus (Statistik Austria/ÖROK 2010, EC 2015). Der Anteil der älteren Erwerbstätigen steigt, vor allem da die Gruppe der gut Gebildeten infolge der Bildungsexpansion seit den 1980er-Jahren zunehmen wird. Besonders deutlich fällt die prognostizierte Steigerung der Arbeitsmarktpartizipation für Frauen aus: Die Erwerbsquote wird auf 68% im Jahr 2020 und weiter auf 74% im Jahr 2030 steigen (Horvath/Mahringer 2014). Horvath und Mahringer (2014) rechnen damit, dass bis 2030 die Zahl der erwerbstätigen Frauen um etwas mehr als 100.000 zunimmt.

Die bisher durchgeführten Gesetzesreformen haben schon jetzt einen späteren Übergang in die Pension zur Folge und werden auch zukünftig ihre Wirkung entfalten (Horvath/Mahringer 2014).

³ Bezogen auf die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen

⁴ Quelle: BALL, 9.5.2017, registerbasierte Erwerbsquote der 15- bis 65-Jährigen für das Jahr 2016

⁵ Quelle: BALL, 9.5.2017

Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2016 lag die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen bei 9,7% und damit etwas höher als in der Gruppe der BerufseinsteigerInnen.⁶ Seit rund zehn Jahren steigt die Arbeitslosigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen kontinuierlich (Grieger 2015). Ältere sind zwar insgesamt weniger häufig arbeitslos als Junge, sie weisen aber höhere Verweildauern in Arbeitslosigkeit auf und sind deshalb besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Csarman 2015, Eppel et al. 2014). Dabei zeigen sich Unterschiede nach dem Erwerbsstatus: Bei älteren Angestellten finden sich längere Verweildauern, ArbeiterInnen hingegen sind öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. Ältere Angestellte befinden sich also eher in stabileren Erwerbsverhältnissen als ältere ArbeiterInnen (Titelbach et al. 2015). Dennoch gilt für alle: Wenn Ältere ihren Job verlieren, sind sie eher gefährdet, am Arbeitsmarkt marginalisiert zu werden. Infolgedessen fallen der Ausstieg aus dem Erwerbsleben und der Pensionsantritt immer öfter auseinander (Mairhuber et al. 2015).

Dass gerade die Aufnahme einer neuen Beschäftigung dieser Altersgruppe mehr Schwierigkeit bereitet als Jüngeren, ist auf das Alter an sich zurückzuführen (Titelbach et al. 2015) und deutet auf diskriminierende Strukturen am Arbeitsmarkt hin (Mairhuber et al. 2015). Wenn Ältere wieder eine Beschäftigung aufnehmen, dann müssen sie mehrheitlich Einkommensreduktionen in Kauf nehmen. Länger andauernde Phasen von Arbeitslosigkeit führen zu besonders hohen Einkommenseinbußen (Titelbach et al. 2015).

Die zurückhaltende Neubeschäftigung von über 50-Jährigen wird u.a. auf eine defizitorientierte Sichtweise, insbesondere auf ältere Erwerbstätige, zurückgeführt: Es wird ihnen eine geringere Produktivität bei gleichzeitig höheren Lohnkosten unterstellt. Müllbacher et al. (2015) sowie Titelbach et al. (2015) zeigen, dass das Ausmaß der branchenspezifischen Lohnsenioritätsregelungen die Arbeitslosenquoten Älterer nicht erklären kann. Frimmel et al. (2015) zeigen aber mittels HV-Daten, dass ein Senioritätsprinzip bei der Entlohnung das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Unternehmen senkt.

3.2 Berufliche Tätigkeit und Arbeitsbedingungen

Unter den erwerbstätigen Männern und Frauen ist die überwiegende Mehrheit unselbstständig beschäftigt (Tabelle 3). Der Anteil der als Arbeiter beschäftigten Männer nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Bei älteren Frauen liegt der Anteil der Arbeiterinnen gleichmäßig höher als in den Altersgruppen unter 50 Jahren, was auf einen Kohorteneffekt zurückzuführen sein dürfte. Jüngere Frauen sind deutlich besser gebildet und befinden sich eher in

⁶ Quelle: BALI, 9.5.2017

Angestelltenverhältnissen. Der Angestelltenanteil bei Männern und Frauen bleibt bis zum gesetzlichen Pensionsalter konstant.

Der Anteil der Selbstständigen steigt jedoch mit zunehmendem Alter. Das deutet darauf hin, dass gerade Selbstständige länger im Arbeitsleben verbleiben. Zuvor unselbstständig Beschäftigte treten aber auch in selbstständige Erwerbsformen über (Blauensteiner/Stadler 2015).

Tabelle 3: Berufliche Stellung von älteren erwerbstätigen Männern und Frauen

	Männer			Frauen		
	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre
Unselbstständige						
ArbeiterInnen	32	29	21	21	20	()
Angestellte	50	51	49	67	65	55
Selbstständige						
Selbstständige und Mithelfende	19	20	30	12	14	34

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2016, Berechnungen SORA, Angaben in Prozent, (): Werte sind statistisch nicht abgesichert

Branchen- und berufsspezifische Muster der Erwerbsbeteiligung

In den verschiedenen Wirtschaftssektoren wird unterschiedlich lange gearbeitet (Tabelle 4). Im Dienstleistungssektor sowie in der Land- und Forstwirtschaft verbleiben die Erwerbstätigen länger (Blauensteiner/Stadler 2015, Riedel et al. 2015). Dass ältere Beschäftigte öfter im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, ist wesentlich darauf zurückzuführen, dass höher Gebildete länger im Erwerbsleben stehen. Industrie und Gewerbe verlieren spätestens für über 55-Jährige an Bedeutung (Blauensteiner/Stadler 2015). Diese Trends spiegeln sich auch in den von Älteren ausgeübten Berufen wider (Tabelle 5).

Tabelle 4: Ältere erwerbstätige Männer und Frauen nach Wirtschaftssektoren

	Männer			Frauen		
	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre
Land- und Forstwirtschaft	5	5	11	5	6	13
Industrie und Gewerbe	35	35	23	12	10	()
Dienstleistungen	60	59	67	83	85	80

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2016, Berechnungen SORA, Angaben in Prozent, (): Werte sind statistisch nicht abgesichert

Tabelle 5: Ältere erwerbstätige Männer und Frauen nach Berufsgruppen

	Männer			Frauen		
	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre
Führungskräfte	7	8	8	4	3	()
Akademische und vergleichbare Berufe	14	16	21	17	20	27
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	19	20	18	18	17	14
Bürokräfte und verwandte Berufe	5	6	()	14	12	()
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	10	9	11	24	23	18
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	5	6	10	5	5	13
Handwerks- und verwandte Berufe	21	19	14	()	()	()
BedienerInnen von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe	11	10	8	()	()	()
Hilfsarbeitskräfte	6	5	()	15	16	()

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2016, Berechnungen SORA, Angaben in Prozent, (): Werte sind statistisch nicht abgesichert

Arbeitsbedingungen

Entsprechend den stabilen Beschäftigungsverhältnissen, auf die auch die Struktur der Arbeitslosigkeit bei Älteren hinweist, ist ein hoher Anteil älterer ArbeitnehmerInnen lange beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt.

Bei älteren Erwerbstätigen gibt es einen Trend hin zu Teilzeitbeschäftigung. Auch andere Formen der atypischen Beschäftigung wie neue Selbstständigkeit oder freie Dienstverträge gewinnen am Ende des Erwerbslebens an Bedeutung. Vor allem jene, die nach dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter weiterarbeiten, tun dies meist in flexiblem und stundenmäßig geringerem Ausmaß (Blauensteiner/Stadler 2015). Gerade Arbeitsplatzunsicherheit begünstigt aber einen früheren Pensionsantritt (Schnalzenberger et al. 2014).

Grundsätzlich nehmen physische Arbeitsbelastungen im späten Haupterwerbsalter nicht zu (Statistik Austria 2015) – nicht zuletzt deshalb, weil nur jene länger erwerbstätig bleiben, die mit den an sie gestellten körperlichen Anforderungen gut zurechtkommen („Healthy Worker“-Effekt, Eichmann/Saupe 2014). Psychische Arbeitsbelastungen nehmen bei älteren Erwerbstätigen allerdings zu (Statistik Austria 2015) und werden auch weniger gut verarbeitet (Eibel et al. 2009). Eibel et al. (2009) und Hoffmann (2011) betonen deshalb die Bedeutung von Ressourcen, wie z.B. Arbeitsautonomie, soziale Unterstützung und Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte am Arbeitsplatz, und deren positive Auswirkungen auf Gesundheit und Weiterbeschäftigung. Der Effekt von Arbeitszufriedenheit und guten Arbeitsbedingungen auf eine längere Erwerbstätigkeit ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern (Schnalzenberger et al. 2014).

3.3 Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungschancen

Aus- und Weiterbildung

Heute 50- bis 64-Jährige verfügen überwiegend über einen Bildungsabschluss auf Sekundarstufe, d.h. Lehre, BMS, Matura. Etwas mehr als ein Viertel der Männer in dieser Altersgruppe hat darüber hinaus eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen. Unter den gleichaltrigen Frauen liegt der Anteil mit tertiärer Ausbildung bei einem Fünftel. Insbesondere der Anteil der höher Gebildeten wird in diesen Altersgruppen in den nächsten Jahren deutlich steigen.

Tabelle 6: Bildungsabschlüsse⁷ von Männern und Frauen 2016

	Männer			Frauen		
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8
25 bis 29 Jahre	11	55	34	11	45	44
30 bis 34 Jahre	11	51	38	13	45	42
35 bis 39 Jahre	10	54	36	13	48	39
40 bis 44 Jahre	11	55	34	17	51	32
45 bis 49 Jahre	11	56	33	20	53	28
50 bis 54 Jahre	12	59	29	22	55	23
55 bis 59 Jahre	13	61	27	25	54	21
60 bis 64 Jahre	15	58	27	33	50	17

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2016, Berechnungen SORA, Angaben in Prozent

Über 45-Jährige nehmen unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil, wobei Frauen etwas weiterbildungsaffiner sind als Männer (Statistik Austria 2017). Grundlegende Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zeigen sich auf Basis des Bildungsabschlusses und des Erwerbsstatus (Statistik Austria 2013b). Auf betrieblicher Ebene spiegelt sich das dahingehend wider, dass in Unternehmen mit einer älteren Belegschaft weniger oft betriebliche Weiterbildung in Anspruch genommen wird (Schmidt et al. 2012).

Kognitive, sensorische und motorische Fähigkeiten gehen im Laufe des Lebens zurück, sind aber für die Arbeitsfähigkeit von zentraler Bedeutung. In Hinblick auf kognitive Fähigkeiten geht die fluide Intelligenz, die bei der raschen Anpassung in neuen Situationen und bei der Problemlösung notwendig ist, grundsätzlich früher zurück. Das Ausmaß dieser kognitiven Fähigkeiten bleibt dabei auch bei Älteren noch veränderbar (Gajewski/Falkenstein 2012). Wie die Leistungsfähigkeit ausgeprägt ist, variiert stärker innerhalb der Altersgruppen als zwischen den Altersgruppen (Büsch et al. 2010). Das bedeutet, dass Ausmaß und Zeitpunkt des Rückgangs wesentlich durch Verhalten, Umweltfaktoren und soziale Faktoren im Lebensverlauf bestimmt werden, z.B. durch körperliche Bewegung, Ernährung sowie neue Herausforderungen. Gerade ungünstige Arbeitsbedingungen wie monotone und wenig anspruchsvolle Tätigkeiten, Schichtarbeit oder fehlende Weiterbildung beschleunigen den Rückgang dieser kognitiven Fähigkeit bereits im Haupterwerbssalter

⁷ ISCED 0-2 umfasst in der nationalen Gliederung Pflichtschulen und berufsbildende mittlere Schulen (kürzer als zwei Jahre). Die Ausbildungsstufen ISCED 3-4 umfassen Lehre, berufsbildende mittlere Schulen (ab zwei Jahren), Lehre mit Matura (Berufsreifeprüfung), Matura an allgemeinbildenden höheren Schulen, universitäre Lehrgänge und Diplomkrankenpflege. In ISCED 5 werden Matura an BHS, Kollegs/AbiturientInnenlehrgänge an BHS, Akademien sowie MeisterInnen- und WerkmeisterInnenprüfungen zusammengefasst. Abschlüsse an Universitäten und (Fach-)Hochschulen entsprechen der Gruppe ISCED 6-8.

(Gajewski/Falkenstein 2012). Paccagnella (2015) hebt die Bedeutung von lebenslangem Lernen und alltäglichem Einsatz der kognitiven Fähigkeiten für deren Erhalt hervor.

Der zweite Bestandteil der kognitiven Fähigkeiten, die kristalline Intelligenz, bleibt dagegen lange erhalten. Ältere profitieren in stärkerem Ausmaß von gesammeltem Wissen und Erfahrungen, auf die sie in ihrer Tätigkeit zurückgreifen können (Gajewski/Falkenstein 2012).

Gesundheit

Ältere schätzen ihren eigenen Gesundheitszustand schlechter ein als Jüngere (Statistik Austria 2015). ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 60 Jahren weisen mehr Fehlzeiten am Arbeitsplatz auf. Sie gehen zwar nicht öfter als jüngere KollegInnen in Krankenstand, sind dann aber länger abwesend (Leoni/Uhl 2016). Aufgrund der demografischen Entwicklungen ist mit einer Erhöhung der Krankenstandsquote in den nächsten Jahren zu rechnen (Leoni 2015).

Etwas mehr als ein Fünftel der jemals erwerbstätigen 45- bis 60-Jährigen berichtet zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem, das für sie meist mit Beeinträchtigungen im Alltag oder im Beruf einhergeht. Probleme des Bewegungsapparates sowie Stress und Depressionen sind dabei am schwerwiegendsten (Statistik Austria 2014). Zwei Fünftel aller 45- bis 60-Jährigen weisen chronische Gesundheitsprobleme auf. Es dominieren chronische Rücken- und Nackenbeschwerden, Allergien und Bluthochdruck. Für Frauen ab 50 Jahren und für Männer ab 55 Jahren beginnen Gesundheitsprobleme verstärkt Aktivitäten des Alltags zu behindern (Statistik Austria 2015). Die soziale Lage hat auf das Risiko einer chronischen Erkrankung einen wesentlichen Einfluss: Niedriges Einkommen, Bildungsarmut, manuelle Arbeit, Arbeitslosigkeit und Migrationshintergrund erhöhen zusätzlich zum Alter deren Wahrscheinlichkeit (Statistik Austria 2016b).

Gesundheitlich Beeinträchtigte werden oft aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Das trifft in zunehmendem Ausmaß auch auf Personen mit psychischen Krankheiten wie z.B. Depressionen zu (Knebelmann/Prinz 2016). Sofern sie keinen Zugang zu vorzeitigem Pensionsantritt oder Rehabilitation haben, kann sich das in erhöhter Arbeitslosigkeit oder vermehrten Krankenständen niederschlagen. Wichtige Zugangspfade zur Invaliditätspension sind der Wechsel aus Krankheit und Arbeitslosigkeit (BMASK 2016a). Das Zugangsalter zur Invaliditätspension ist vor allem durch strengere Zugangsbestimmungen gestiegen und lag im Jahr 2016 bei Männern bei 56 Jahren und bei Frauen bei

52,8 Jahren.⁸ Fast ein Viertel der Pensions-Neuzuerkennungen im Jahr 2015 entfiel auf Invaliditätspensionen.

Der Pensionsantritt wirkt sich derzeit auf die subjektive Gesundheit auch positiv aus (Halmdienst et al. 2014). Eine Verbesserung der Arbeitssituation von Männern und Frauen ab dem Haupterwerbsalter erscheint deshalb für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote 50- bis 65-Jähriger besonders relevant. Betriebliche Gesundheitsförderung und altersgerechtes Arbeiten ist aber in den meisten Betrieben bisher kein Thema (Hintermayer/Obermayr 2017). Vor allem VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen sehen auf der Ebene der Verhältnisprävention einen Mangel an betrieblichen Aktivitäten der Gesundheitsförderung (Hoffmann 2011).

Motivation zum Erwerbsverbleib

Der Berufsausstieg ist ein Entscheidungsprozess, der sich über einige Zeit erstreckt und verschiedene Überlegungen zum Zeitpunkt und zur Form des Erwerbsausstiegs beinhaltet. Pensionsentscheidungen werden theoretisch oft als rationale Entscheidungen zur Nutzenmaximierung gesehen, obwohl das empirisch nicht bestätigt wird (Solem et al. 2016). Pensionspläne und tatsächliches Pensionsverhalten unterscheiden sich aber maßgeblich: Sowohl unfreiwilliger Pensionsantritt als auch unfreiwilliger Verbleib im Erwerbsleben kommen häufig vor (Steiber/Kohli 2017). Steiber und Kohli (2017) widerlegen damit auch die verbreitete Annahme, dass ein früher Pensionsantritt grundsätzlich willkommen und gewünscht ist. Pensionspläne können eher dann umgesetzt werden, wenn diese realistischer sind, d.h., wenn sie auf Entscheidungen beruhen, wenn die zeitliche Distanz zum Antritt geringer ist und wenn sie mit den institutionellen Möglichkeiten übereinstimmen (Solem et al. 2016).

Die in den letzten Jahrzehnten umgestalteten institutionellen Rahmenbedingungen beim Zugang zur Pension haben das Pensionsverhalten verändert, indem sie einen früheren Ausstieg unattraktiv bzw. unmöglich machen. Risikofaktoren für einen unfreiwilligen Pensionsantritt sind insbesondere die berufliche Stellung, ein Jobverlust, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Invalidität. Die Forschungsergebnisse zeigen die sinkenden Möglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen, in Arbeit zu verbleiben (Solem et al. 2016, Mairhuber et al. 2015).

Was aber bringt Ältere dazu, länger arbeiten zu wollen und zu können? In der letzten Phase des Erwerbslebens gewinnen intrinsische Motive gegenüber extrinsischen an Bedeutung (Litschel et al. 2016). Der Bedeutungsgewinn von intrinsischen Motiven und die Abnahme von materialistischen Werten führen

⁸ Quelle: OPIS, 9.5.2017

paradoxerweise mitunter dazu, dass finanzielle Überlegungen bei der Pensionsentscheidung in den Hintergrund rücken (Solem et al. 2016). Für einen längeren Verbleib im aktiven Erwerbsleben wünschen sich ältere ArbeitnehmerInnen v.a. mehr Wertschätzung und eine Reduzierung der Arbeitsbelastung (Halmdienst et al. 2014). Freude und Interesse, aber auch die finanzielle Notwendigkeit haben schon bisher am ehesten eine in der Pension weitergeführte Erwerbstätigkeit zur Folge (Halmdienst et al. 2014, Statistik Austria 2013a).

Eine Reihe weiterer Faktoren, wie etwa grundlegende soziale Werthaltungen und Einstellungen von Personen im privaten Umfeld zum Erwerbsausstieg, erfolgte Erwerbsausstiege der Partnerin/des Partners, der eigene Gesundheitszustand, die subjektive Lebenserwartung sowie Life Events, beeinflussen die Motivation, aus dem Arbeitsleben auszuschneiden (Solem et al. 2017, Waginger 2015).

Beschäftigungschancen

Die Beschäftigungschancen von älteren Erwerbstätigen hängen maßgeblich von der Personalpolitik der Unternehmen ab. Für Deutschland konnte festgestellt werden, dass Belegschaften grundsätzlich mit dem Betrieb altern. Freisetzungsbefreiungen betreffen ältere ArbeitnehmerInnen in Unternehmen seltener, allerdings kommen Ältere bei Neuanstellungen weniger in Betracht (Schmidt et al. 2012, Mayrhofer/Rocha-Akis 2013). Dass diese Befunde auch für Österreich gelten, legen die stabilen Erwerbsverhältnisse älterer ArbeitnehmerInnen auf der einen Seite und die geringen Wiederbeschäftigungschancen auf der anderen Seite nahe (Konle-Seidl 2017, Eichmann/Saupe 2014, Titlbach et al. 2015).

Ob bei der Personalsuche auch Ältere in Betracht gezogen werden, wird durch bestehende Altersbilder beeinflusst. Verbreitete stereotype Vorstellungen über eine geringere Produktivität stellen dabei ein wesentliches Hemmnis dar. Folgende miteinander zusammenhängende Vorstellungen, die die Beschäftigungsanreize für diese Gruppe reduzieren, können identifiziert werden (Konle-Seidl 2017, Litschel et al. 2016):

- Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer.
- Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank.
- Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig.
- Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig.

Insgesamt kann ein eindeutig negativer Zusammenhang von Produktivität und Alter aber nicht nachgewiesen werden (Mayrhuber/Rocha-Akis 2013). Ältere ArbeitnehmerInnen weisen zwar tatsächlich eine höhere Krankenstandsquote auf (Leoni/Uhl 2016), und längere Fehlzeiten wirken sich ungünstig auf die Lohnkosten aus. Gesundheitliche Beschwerden sind aber oft als langfristige Folgen der beruflichen Tätigkeit, der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitskultur zu sehen (Statistik Austria 2014). So ist z.B. Präsentismus – d.h., dass trotz gesundheitlicher Beschwerden gearbeitet wird – in allen Altersgruppen ein wesentliches und gleichbleibendes Phänomen (Statistik Austria 2015).

Bezüglich verschiedener Fähigkeiten und Kompetenzen ergeben sich zwischen dem Haupterwerbssalter und dem späteren Erwerbssalter qualitative Unterschiede. Diese Unterschiede sind auf zunehmende Erfahrung und auf neurobiologische Veränderungen zurückzuführen, die die (bevorzugten) Arbeits- und Lernweisen, aber nicht die grundsätzliche Leistungs- und Lernfähigkeit beeinflussen. Da sowohl Weiterbildungs- als auch Arbeitsangebote eher an jüngeren Erwerbstätigen ausgerichtet sind (Hintermayer/Obermayr 2017, Litschel et al. 2016), führt das zu einer Benachteiligung und negativen Sichtweise Älterer.

Nicht zuletzt wegen dieser defizitorientierten Sichtweise auf ältere ArbeitnehmerInnen müssen über 50-Jährige bei einer Neuanstellung Einkommenseinbußen hinnehmen (Titelbach et al. 2015).

3.4 Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe

Menschen im späten Haupterwerbssalter sind grundsätzlich mit ihrem Leben ähnlich zufrieden wie andere Altersgruppen (Statistik Austria 2017).

Lebenszufriedenheit und soziale Einbindung stehen in einem engen Zusammenhang. Die Mehrheit der Menschen zwischen 50 und 64 Jahren lebt in Partnerschaften. Bis zum Alter von 55 Jahren wohnen überwiegend noch Kinder im Haushalt, jenseits dieser Altersgrenze machen Paarhaushalte ohne Kinder die Mehrheit aus.⁹ Männer und Frauen, die in Partnerschaften leben, planen durchwegs, früher in die Pension zu gehen. Insofern kann der Pensionsplanungsprozess als Haushaltsentscheidung gesehen werden (Riedel et al. 2015). Dass gerade auch alleinstehende Frauen planen, länger zu arbeiten, kann zum Teil auf ihre meist geringere Altersvorsorge zurückgeführt werden.

Familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben entfalten unterschiedliche Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung. Großelternschaft begünstigt einen Ausstieg: Fast alle Personen, die bereits Enkelkinder haben, halten zumindest

⁹ Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2016, Berechnungen SORA

wöchentlichen Kontakt zu ihren Kindern, vier von zehn helfen bei der Betreuung der Enkelkinder. Die Häufigkeit dieser intergenerationellen Kontakte und Hilfeleistungen hängt wesentlich von der Wohndistanz ab (Kaindl/Wernhart 2012). Die Pflege Angehöriger kann je nach Beanspruchung auch zu einem längeren Verbleib in Arbeit führen (Mairhuber et al. 2015).

50- bis 64-Jährige verfügen über ein durchschnittlich höheres Einkommen und sind weniger von Armutsgefährdung oder sozialer Ausgrenzung betroffen als jüngere Altersgruppen (Statistik Austria 2017). Es ist aber davon auszugehen, dass sich soziale Problemlagen in bestimmten Gruppen zwischen 50 und 64 Jahren aufgrund von geringen Erwerbschancen verdichten (Eppel et al. 2014, Eppel et al. 2016).

Armut und soziale Deprivation vor und nach der Pension stehen in engem Zusammenhang. Die Lebensbedingungen in der Ausbildungs- und Erwerbsphase werden fortgeschrieben (Eiffe et al. 2013). 14% der über 60-Jährigen sind armutsgefährdet, Frauen sind überdurchschnittlich häufig betroffen. Soziale Deprivation betrifft 15% der über 60-Jährigen (Eiffe et al. 2013). Soziale Isolation ist eher als Folge von schlechter Gesundheit und sozialer Deprivation zu sehen – beides nimmt im Pensionsalter zu. Etwa die Hälfte der über 60-Jährigen ist freiwillig oder ehrenamtlich aktiv. Zentrale Motive sind das Aktivbleiben, die Freude und der Sinn an der Tätigkeit. Erst im achten Lebensjahrzehnt geht der Anteil des freiwilligen Engagements zurück (BMASK 2015).

3.5 Gesellschaftliche Altersbilder und Übergangskulturen

In Lebensläufen werden kulturelle Muster als Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen sichtbar. Gesellschaftliche Altersbilder prägen die Vorstellung von der Lebensphase Alter, vom Prozess des Alterns und alten Menschen (Rossow 2012). Alter ist, so wie andere zentrale Unterscheidungsmerkmale von Individuen, sozial und kulturell überformt und geprägt. Alter ist eine kulturelle Tatsache und wird derzeit ganz zentral über die Strukturbedingungen der Erwerbsarbeit, d.h. durch die Beendigung der Erwerbsarbeit, definiert. Infolgedessen werden PensionistInnen als nutzlos für die Gesellschaft und – vermittelt über den Diskurs zur Gefährdung der sozialen Sicherungssysteme – zunehmend auch als gesellschaftliche Belastung wahrgenommen (Kolland 2015). Altersbilder sind aber nicht universell und für immer gültig, sie verändern sich und sind formbar (Rossow 2012).

Die Altersbilder stellen kollektive Verhaltenserwartungen und -anweisungen dar, die das soziale Handeln der Individuen leiten. Als kulturelle Werte und Normen beeinflussen sie die Handlungen und Entscheidungen der Individuen sowie die politischen Handlungsmöglichkeiten und die Ausgestaltung wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme (Rossow 2012). Sie haben damit nicht nur auf die Handlungen und Entscheidungen der Älteren im Erwerbsleben

selbst Einfluss, sondern prägen auch die Interaktionen aller anderen mit älteren KollegInnen, MitarbeiterInnen, Arbeitssuchenden etc. Kollektiv verankerte Altersbilder entfalten auch in Hinblick auf die geringeren Wiederbeschäftigungschancen von älteren Arbeitslosen ihre Wirkung.

Elemente der vorherrschenden Altersbilder sind in Regelungen rund um den Pensionsantritt institutionalisiert. Altersübergangskulturen werden als „kulturell geprägte Normen, Werte, Wissensbestände und Leitbilder sowie Einstellungen in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen und Männer und die Ausgestaltung des Altersübergangs verstanden“ (Jansen 2013, 229). Auch der verbreitete frühere Übertritt von Frauen ist kulturell verankert und legitimiert. In Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung Älterer liegt das als ideal wahrgenommene Erwerbsaustrittsalter höher. In Ländern mit einer eher erwerbsausstiegsorientierten Übergangskultur liegt die Erwerbsbeteiligung Älterer niedriger. Daraus kann auch geschlossen werden, dass es entsprechende institutionelle Möglichkeiten gibt, das Erwerbsleben früher zu verlassen. Österreich kann im Vergleich der europäischen Länder als eher erwerbsausstiegsorientiert eingestuft werden.

Dass institutionelle Regelungen wesentliche Teile der Altersbilder und Übergangskulturen abbilden, erklärt, warum der Anspruch auf Pension ein wichtiger Grund ist, die berufliche Arbeit zu beenden (Halmdienst et al. 2014, Radhuber et al. 2017). Fast die Hälfte lehnt ein Angebot, länger im Erwerb zu bleiben, ab (Statistik Austria 2013a).

Dass institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen aber auch Möglichkeiten anbieten, die nicht im gewünschten Ausmaß angenommen werden, verdeutlicht die Persistenz bzw. die langsam vor sich gehende Veränderung von Übergangskulturen. Fließende Übergänge von der Erwerbsarbeit in die Pension, v.a. in Form der Alterszeit, sind zwar grundsätzlich möglich, aber nicht üblich (Mairhuber/Prammer 2015). In Österreich wird der Erwerbsausstieg als punktuellere Ereignis des Statuswechsels wahrgenommen. Aktuelle Trends zeigen diesbezüglich einsetzende Veränderungen, die vor allem durch eine zunehmende Inanspruchnahme von Altersteilzeit belegt werden.¹⁰

¹⁰ Der Standard, 16.3.2017, [Altersteilzeit wird immer öfter in Anspruch genommen](#)

4 Einflussfaktoren für die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen

Der Berufsausstieg ist ein ebenso komplexes Phänomen wie der Berufseinstieg. Beide sind konzeptuell als Prozess des Übergangs zu fassen, der durch ein vielschichtiges Zusammenspiel verschiedener Einflussfaktoren auf unterschiedlichen Ebenen gestaltet wird. Relevante Faktoren entwickeln sich in zeitlicher Nähe zur Pensionsentscheidung, finden sich aber auch schon in früheren Lebensphasen. Da die individuelle Lebenslage in den bisherigen Lebens- und Erwerbsverlauf eingebettet ist, ist eine differenzierte Betrachtung älterer ArbeitnehmerInnen notwendig. Der Prozess wird zudem durch strukturelle Dimensionen beeinflusst. Die bisherigen Reformen und Veränderungen des Pensionssystems führen dazu, dass der Übergang in die Pension vielfältiger und fragmentierter wird (Hasselhorn/Apt 2015).

In verschiedenen nationalen und internationalen Studien, die den Übergang in die Pension untersuchten, wurden Erklärungsmodelle erarbeitet und geprüft. Die Modelle unterscheiden sich je nach dem Ausmaß, in dem sie auf Makro-, Meso- oder Mikroebene fokussieren. Vor allem ökonomische Studien untersuchen häufig nur den Zusammenhang von Determinanten auf Makroebene und setzen bei den Individuen ökonomisch rationales Handeln voraus (Solem et al. 2017, Mairhuber et al. 2015). Derartige Studien liefern Ergebnisse zu Ansatzpunkten, die die Verwaltung durch Interventionen direkt steuern und beeinflussen können (z.B. Zweimüller/Staubli 2012, Mayrhuber/Rocha-Akis 2013, Famira-Mühlberger et al. 2015). Mehrere AutorInnen verweisen aber darauf, dass individuelle Pensionsentscheidungen durch eine Reihe weiterer sozialer und persönlicher Faktoren beeinflusst werden (Steiber/Kohli 2017, Riedel et al. 2015, Mayrhuber/Rocha-Akis 2013). Nur unter Betrachtung des Zusammenspiels dieser Faktoren auf allen drei Ebenen – Makro-, Meso- und Mikroebene – kann schließlich erklärt werden, wie Entscheidungen zustande kommen und warum verschiedene institutionelle Reformen ihre Ziele (nicht) im erwarteten Ausmaß erfüllen oder zu nicht intendierten Folgen führen.

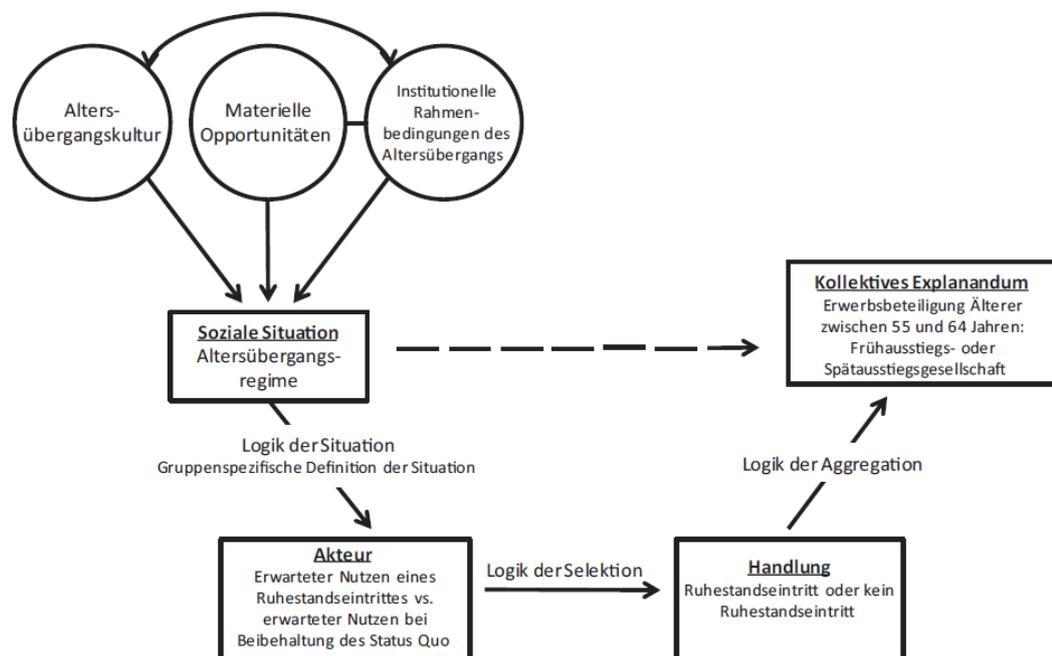
Im Folgenden werden einige ausgewählte Einflussmodelle aus der Literatur skizziert, die Faktoren auf mehreren Ebenen einbeziehen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Sekundärauswertung des Arbeitsklima Index dargestellt.

4.1 Institutioneller und kultureller Rahmen für individuelles Handeln (Makro-Mikro-Modell)

Jansen (2013) unterstreicht zur Erklärung der Erwerbsbeteiligung kulturelle Faktoren, die gemeinsam mit institutionellen Rahmenbedingungen und den materiellen Möglichkeiten als Übergangsregime gefasst werden (Abbildung 2).

Unter diesen Rahmenbedingungen handeln die Individuen schließlich nutzenoptimierend, wodurch sich die Erwerbsbeteiligung Älterer ergibt. Jansen (2013) findet in seiner Untersuchung mittels Daten des European Social Survey einen Zusammenhang von erwerbsausstiegsorientierten Gesellschaften und niedrigerer Erwerbsbeteiligung. Damit zeigt sich die Bedeutung kultureller Werte und Normen, die für die einzelnen Personen handlungsleitend sind, und die direkte Interaktion von struktureller (Makro) und individueller Ebene (Mikro) wird ins Zentrum gestellt. Diese Einstellungsmuster stehen mit institutionellen Rahmenbedingungen in Zusammenhang, können aber auch im Widerspruch zueinander sein.

Abbildung 2: Arbeitsübergangskulturen



Quelle: Jansen (2013)

4.2 Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index: Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit (Meso-Mikro-Modell)

Sowohl der Arbeitsklima Index (AKI) als auch die SHARE-Studie ermöglichen die Analyse des Einflusses der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustandes auf die Erwerbsbeteiligung für Österreich. Beide Studien kommen zu vergleichbaren Ergebnissen, die gute Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitszufriedenheit und den Erhalt der Gesundheit als zentrale Voraussetzungen für eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsantritt sehen.

Die Gesundheit spielt eine wichtige Rolle für die Absicht, weiter im Arbeitsleben zu verbleiben (Halmdienst/Radhuber 2016), für die Arbeitszufriedenheit und für die Beschäftigungschancen (Schober/Winter-Ebmer 2011). Ältere mit

mittelmäßigem oder schlechtem Gesundheitszustand treten früher in die Pension über als gesundheitlich fitte Personen (Radhuber et al. 2017). Aber der Gesundheitszustand Älterer variiert stark: Er wird wesentlich durch individuelles Gesundheitsverhalten, den Lebensstil, Arbeitsbedingungen sowie soziostrukturelle Benachteiligung beeinflusst (Peter/Hasselhorn 2013).

Darüber hinaus haben die Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Pensionspläne. Der negative Effekt von geringer Arbeitszufriedenheit und ungünstigen Arbeitsbedingungen fällt allerdings weniger stark aus, wenn das tatsächliche Pensionsantrittsverhalten betrachtet wird (Schnalzenberger et al. 2014). In Österreich erhöht eine körperlich anstrengende Arbeit die Wahrscheinlichkeit, früher in Pension überzutreten, die Möglichkeit zu Weiterbildung und -entwicklung vergrößert hingegen die Wahrscheinlichkeit, im Arbeitsleben zu verbleiben (Radhuber et al. 2017). Den unerwarteten Effekt, dass ein unterstützendes Arbeitsklima eher zu einem frühen Erwerbsausstieg führt, zeigen sowohl SHARE (Radhuber et al. 2017) als auch die niederländische Studie „Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)“ (de Wind et al. 2015).

Die Ergebnisse der AKI-Sekundärdatenauswertung werden nachfolgend detailliert dargestellt.

Subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit im Arbeitsklima Index

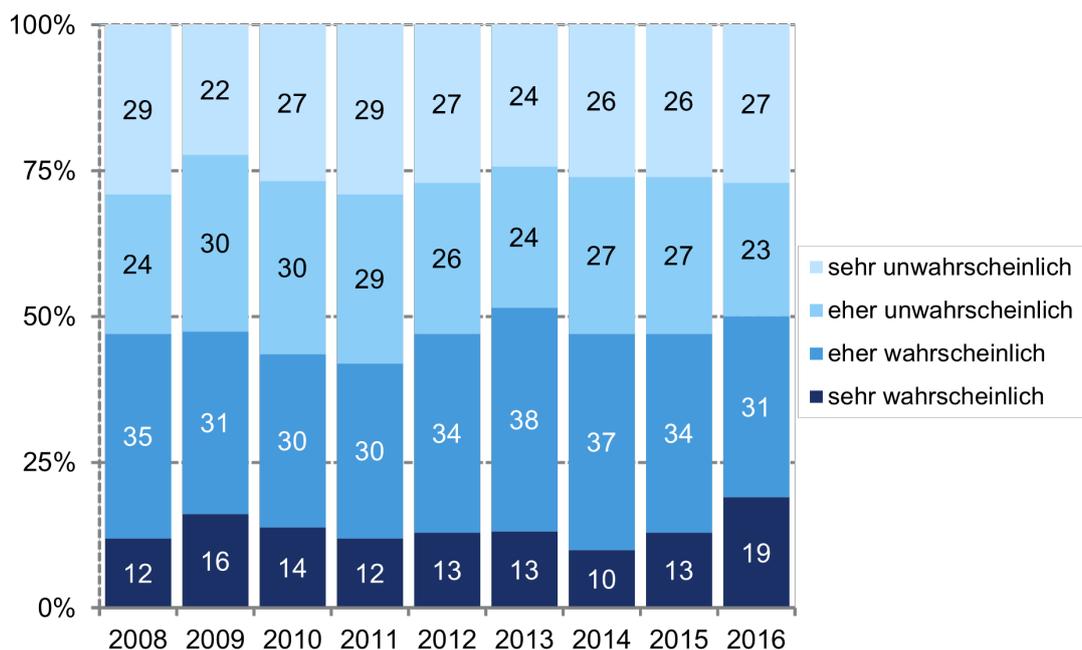
Ziel der folgenden Sekundärdatenauswertung des Arbeitsklima Index ist es, die Antworten auf die Frage nach der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter vertiefend zu analysieren.¹¹ Im Fokus steht dabei die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen (50- bis 65-Jährige). Die Analyse soll klären, welche positiven bzw. negativen Einflussfaktoren sich letztlich auf die Einschätzung, (nicht) bis zum Pensionsantrittsalter arbeitsfähig zu bleiben, identifizieren lassen.

Angesichts der Abnahme körperlicher Belastungen, stetiger medizinischer Fortschritte und des daraus resultierenden Anstiegs der Lebenserwartung ließe sich eine im Zeitverlauf positive Entwicklung der Einschätzung der eigenen Erwerbsfähigkeit erwarten. Die tatsächliche Entwicklung ist aber von sehr kurzen Trends bzw. Schwankungen zwischen den einzelnen Erhebungsjahren geprägt. Dies deutet bereits darauf hin, dass die subjektive Beurteilung der eigenen Arbeitsfähigkeit nicht nur von der eigenen gesundheitlichen Verfassung abhängt. Der niedrigste Wert wurde im Umfragejahr 2011 erreicht, als die Folgen der Finanzkrise im vollen Umfang in Österreich zu spüren waren – nur 42% der befragten unselbstständig Beschäftigten ab 50 Jahren gaben damals

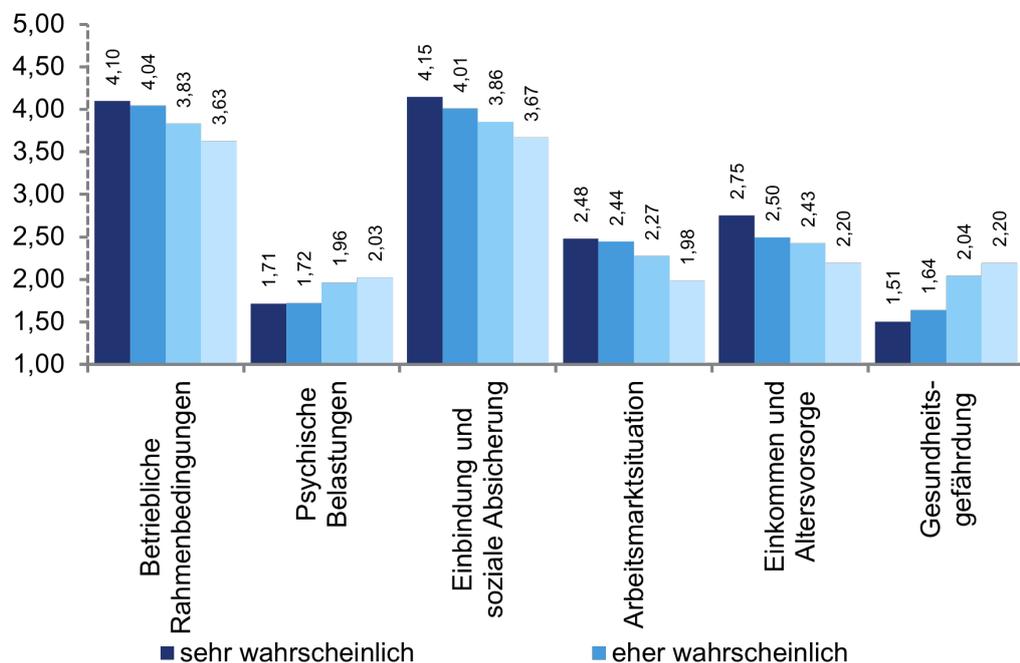
¹¹ „Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch ausüben können, wenn Sie 65 Jahre alt sind?“ – Antwortmöglichkeiten: „sehr wahrscheinlich, eher wahrscheinlich, eher unwahrscheinlich, sehr unwahrscheinlich“. (Frage Q24b)

an, dass sie sehr oder eher wahrscheinlich bis 60 bzw. 65 Jahre arbeiten werden.

Die größte Gruppe im Zeitverlauf sind dabei jene älteren Beschäftigten, die die Arbeit bis zur Pension als „eher wahrscheinlich“ beschreiben (Abbildung 3). Jene, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind bzw. weniger Belastungen haben, schätzen es als wahrscheinlicher ein, bis zum Alter von 60 bzw. 65 Jahren erwerbstätig zu sein (Abbildung 4).

Abbildung 3: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit und -belastungen nach subjektiver Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre

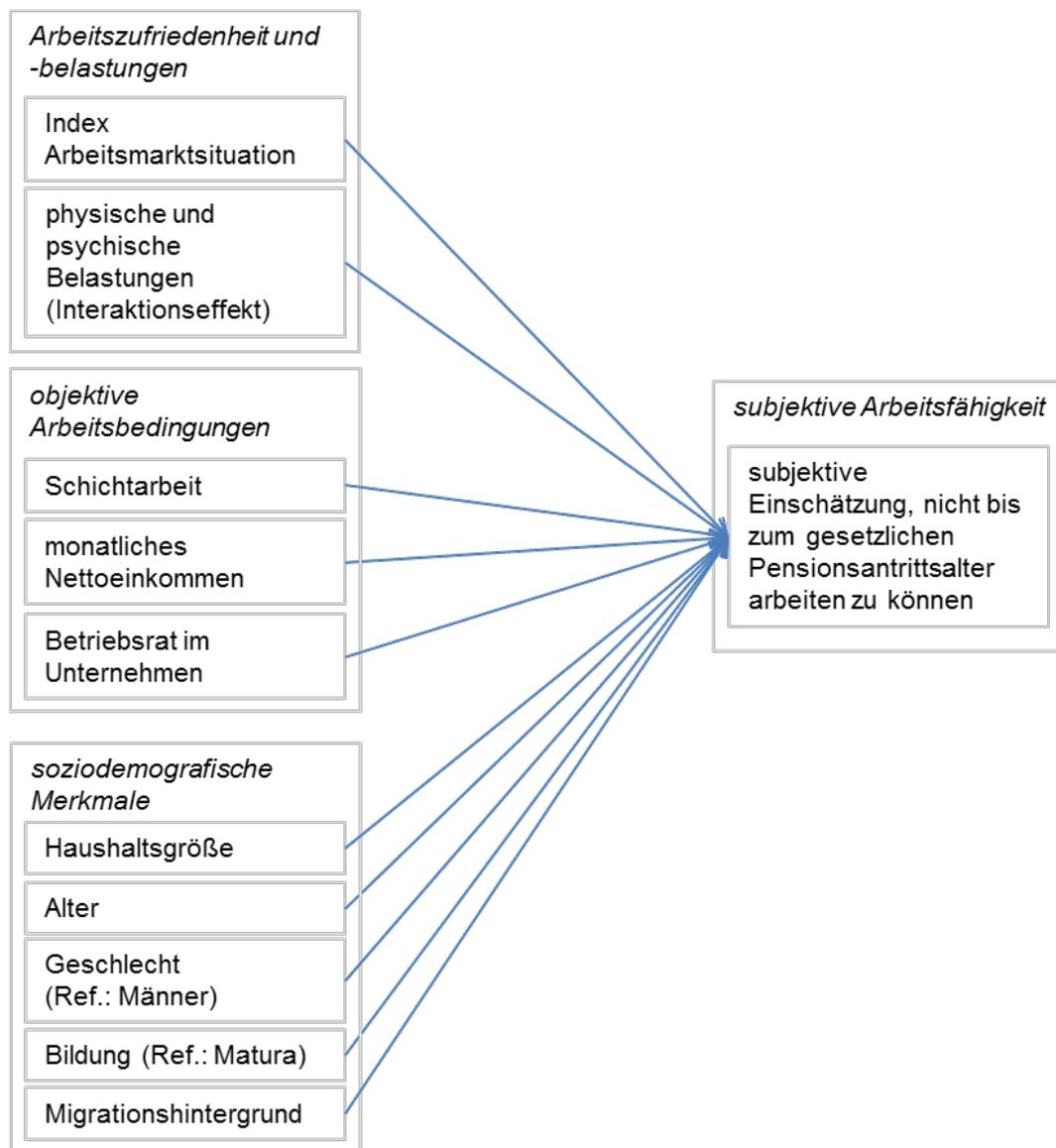
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Mittelwerten; eine Beschreibung der Teilindizes findet sich in Tabelle 1

Einflussfaktoren auf die subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit

Die Ergebnisse zeigen recht deutliche und stabile Unterschiede in der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter nach soziodemografischen und Erwerbsmerkmalen (s. detaillierte Tabellen und Abbildungen im Anhang). Dabei gibt es einerseits einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern, und andererseits werden Unterschiede nach der Form der verrichteten Erwerbsarbeit und den damit korrespondierenden Variablen wie (Aus-)Bildung, Einkommen und Führungsfunktion deutlich. Auch berufsbedingte körperliche Belastungen spielen bei der Einschätzung der Erwerbsfähigkeit eine große Rolle und stehen wiederum in engem Zusammenhang mit der Art der beruflichen Tätigkeit.

Menschen in „schlechten“ Jobs – Jobs, die oft durch manuelle Tätigkeiten mit hoher physischer Belastung, geringem Einkommen und erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit gekennzeichnet sind – nehmen an, dass sie frühzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen werden. Damit setzen sich soziale Ungleichheiten auch im Alter fort. Frauen zeigen sich dabei besonders pessimistisch. Gleichzeitig geben etwa Alleinverdienerinnen überdurchschnittlich häufig an, dass sie wahrscheinlich bis zum Alter von 60 Jahren arbeiten werden. Angesichts dessen stellt sich u.a. die Frage, ob eine optimistische Einschätzung der Dauer der eigenen Erwerbsfähigkeit aufgrund ökonomischer Notwendigkeit passiert und/oder ob es sich dabei um ArbeitnehmerInnen handelt, die ihrer Erwerbstätigkeit bis ins höhere Alter nachgehen wollen und sich dazu auch gesundheitlich in der Lage sehen.

Wie soziodemografische Effekte etwa im Vergleich zu gesundheitlichen oder finanziellen Beweggründen zu gewichten sind, ist aber nach wie vor offen. Um diese Effekte darzustellen, bedarf es komplexer statistischer Methoden wie regressionsanalytischer Modellberechnungen. Das logistische Regressionsmodell wurde schrittweise, von Arbeitszufriedenheit und -belastungen ausgehend, um objektive Arbeitsbedingungen und um soziodemografische Merkmale ergänzt. Im finalen Erklärungsmodell (Abbildung 5 und Tabelle 17 im Anhang), das eine Erklärungskraft von 25% der Varianz der Zielvariable besitzt, bleiben nun sowohl soziodemografische Merkmale und berufliche Rahmenbedingungen als auch Aspekte der Arbeitszufriedenheit und -belastungen als signifikante Einflussfaktoren übrig, die es unwahrscheinlich machen, mit 60 bzw. 65 Jahren noch zu arbeiten.

Abbildung 5: Modell subjektive Arbeitsfähigkeit

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, logistische Regression, $R^2=0,253$

Auf der Ebene der Arbeitszufriedenheit und -belastungen finden sich sowohl die Einschätzung der Arbeitsmarktsituation als auch das gemeinsame Auftreten von psychischen und physischen Belastungen.

Befragte, die ihren Arbeitsplatz für sicher halten und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes in den kommenden Jahren ebenfalls optimistisch einschätzen, halten es in direkter Reaktion auch in den meisten Fällen für wahrscheinlich, dass sie ihren derzeitigen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter ausüben werden können. Dass die Einschätzung der Arbeitsmarktsituation einen derart konstant positiven Effekt auf die Arbeitsfähigkeit ausübt, überrascht – nicht zuletzt, da die zugrunde liegende Frageformulierung der Zielvariable nicht auf die allgemeine Wahrscheinlichkeit des

Verbleibs im Job bis zur Pension abzielt, sondern explizit auf die Wahrscheinlichkeit angesichts Arbeit und Gesundheitszustand. Es zeigt jedoch, wie eng die Beurteilung der eigenen Erwerbsfähigkeit bis zur Pension an der Einschätzung der eigenen Jobsicherheit hängt: Mehr als die Hälfte (53%) aller Befragten im Alter zwischen 50 und 65 Jahren hält einen Verbleib im Beruf für wahrscheinlich, wenn der eigene Arbeitsplatz sicher erscheint. Befragte mit „unsicheren“ Arbeitsplätzen geben dies dagegen nur zu 31% an – sieben von zehn halten damit einen Verbleib für unwahrscheinlich. In diesem Zusammenhang ist noch zu erwähnen, dass weder sonstige betriebliche Rahmenbedingungen noch die subjektive Bewertung der finanziellen und sozialen Absicherung signifikante Effekte aufweisen – dass also die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes unabhängig auch von diesen Faktoren den Optimismus, bis zur Pension durchzuarbeiten, wesentlich prägt.

Dasselbe gilt für die Interaktion von psychischen und physischen Belastungen: Kommt es bei Beschäftigten sowohl zu Belastungen aufgrund psychischer als auch körperlicher Stressoren, mindert das die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit deutlich und hebt sogar die jeweils individuellen Risiken auf, die von entweder rein körperlich belastender oder psychisch belastender Arbeit ausgehen. Ein Beispiel verdeutlicht das: Beschäftigte, die angeben, durch Zeitdruck in der Arbeit sehr oder ziemlich belastet zu sein, halten es nur zu 44% für wahrscheinlich, bis zum Alter von 60 bzw. 65 Jahren zu arbeiten. Beschäftigte, die angeben, durch schlechte Gesundheitsbedingungen belastet zu sein, nur noch zu 33%. Beschäftigte aber, die angeben, sich sowohl durch Zeitdruck als auch durch schlechte Gesundheitsbedingungen belastet zu fühlen, sagen nur noch zu 29%, dass sie „wahrscheinlich“ bis zur Pension durcharbeiten werden können – mit 49% hält es fast die Hälfte sogar für „sehr unwahrscheinlich“. Das Ergebnis belegt damit auch, dass es – um die Arbeitsfähigkeit künftiger Kohorten zu fördern und sicherzustellen – eines umfassenden Arbeitsschutzes bedarf, der sowohl psychische als auch physische Gesundheit in den Mittelpunkt rückt, und dass beide Formen der Belastungen dementsprechend auch auf ihre gegebenen Zusammenhänge hin betrachtet werden müssten. Besonders „klassische“ Arbeiterberufe wie z.B. Bauarbeit, BerufskraftfahrerInnen, TechnikerInnen und InstallateurInnen oder auch wachsende Berufsgruppen wie der Pflegebereich oder der Unterrichtssektor zeichnen sich gerade durch das gemeinsame Auftreten von sowohl psychisch oft belastenden als auch körperlich anstrengenden Tätigkeiten aus, die in Kombination zu einer pessimistischen Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit führen.

Auf der Ebene der beruflichen Rahmenbedingungen sind Schichtarbeit, die Einkommenshöhe und die betriebliche Vertretung durch einen Betriebsrat relevant:

Schichtarbeit verringert die Wahrscheinlichkeit der eigenen Erwerbsfähigkeit bis 60/65 merklich: Nur 31% aller befragten SchichtarbeiterInnen zwischen 50 und 65 Jahren halten es für wahrscheinlich, bis zur Pension durchzuarbeiten. Der Effekt ergibt sich auch unabhängig von den in Schichtarbeit häufiger auftretenden körperlichen Belastungen und verweist auf die Belastung, die durch eine nicht den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechende Arbeitszeitregelung zustande kommt. 17% aller älteren Beschäftigten sind noch in Schicht- oder Turnusdiensten. Von diesen sind nur 63% mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden und nur knapp mehr als die Hälfte möchte weiterhin unter dieser Arbeitszeitregelung arbeiten. Die andere Hälfte würde fixe Arbeitszeiten und/oder eine Gleitzeitregelung begrüßen.

Vom Einkommen geht ein signifikanter, wenngleich äußerst schwacher positiver Effekt aus: Demnach sind Beschäftigte, die ein höheres Einkommen haben, etwas optimistischer, dass sie bis zur Pension durcharbeiten werden können. Dass der Effekt allerdings nur schwach ausfällt, zeigt, dass die Einkommenshöhe als Indikator sozialer Ungleichheit auf die unterschiedliche Qualität von Jobs verweist, die im Zusammenhang mit der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit wesentlich größere Relevanz besitzt als z.B. das Ausmaß körperlicher und psychischer Belastungen oder der Arbeitsplatzsicherheit.

Ein wesentlich stärkerer Effekt geht vom Vorhandensein eines Betriebsrates aus: Dieser fördert die Einschätzung, bis zur Pension im derzeitigen Job erwerbstätig bleiben zu können.

Auf der dritten Ebene finden sich zusätzlich eine Reihe von soziodemografischen Personenmerkmalen, die einen eigenständigen Einfluss auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter ausüben. Dies ist so zu interpretieren, dass diese Personengruppen unabhängig von den bisher beschriebenen Charakteristika ihrer Erwerbstätigkeit die Wahrscheinlichkeit, bis ins Alter von 60 bzw. 65 Jahren zu arbeiten, als geringer oder höher einschätzen, wobei mitgedacht werden muss, dass dahinter auch wiederum Faktoren der Erwerbstätigkeit stehen könnten, die im Arbeitsklima Index nicht miterhoben werden.

Für das Geschlecht belegt das Modell deutliche Unterschiede zu Ungunsten von Frauen. Frauen halten demzufolge den Verbleib in der Erwerbsarbeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter für weniger wahrscheinlich als Männer. Das Gleiche gilt für Befragte mit Migrationshintergrund im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund.

Auch für Bildung lässt sich ein deutlicher Effekt festhalten: Je höher diese ist, desto wahrscheinlicher wird der Verbleib in der Erwerbsarbeit bis zum Alter von 60 bzw. 65 Jahren angenommen.

Für das Alter lässt sich dagegen ein schwacher Effekt festhalten: Je älter die Befragten, desto wahrscheinlicher wird der Verbleib in der Erwerbsarbeit angenommen.

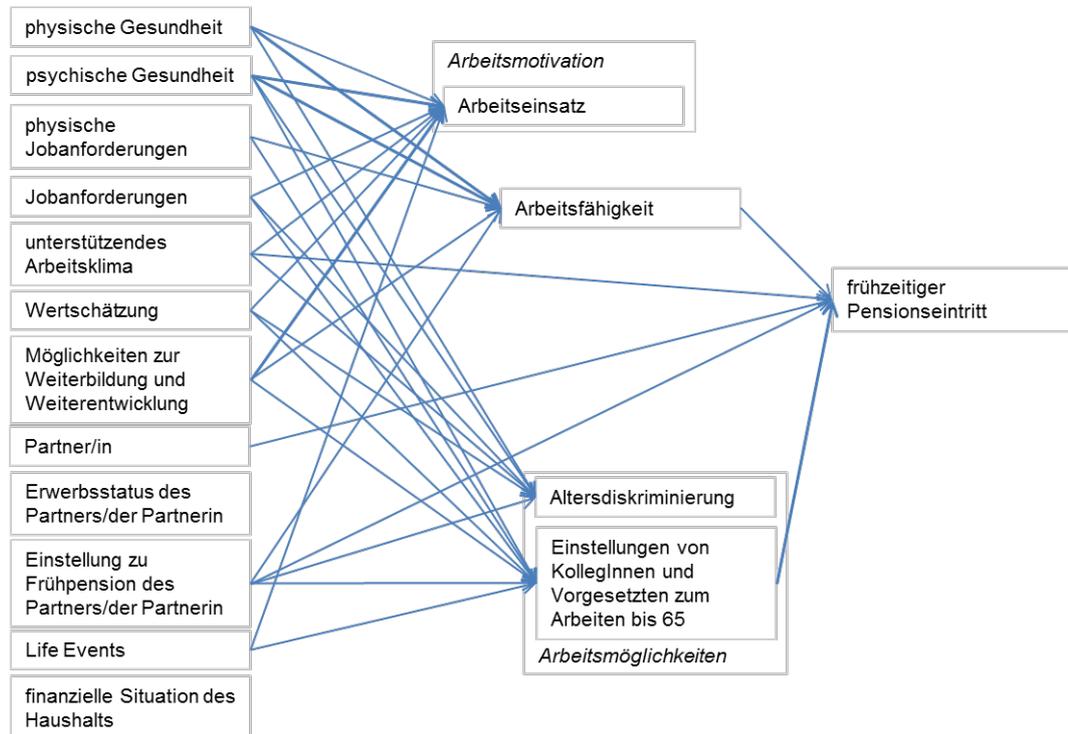
Ein letzter Effekt geht von der Haushaltsgröße aus: Befindet sich die befragte Person in einem Mehrpersonenhaushalt, dann wird die Wahrscheinlichkeit, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter durchzuarbeiten, als geringer eingeschätzt.

4.3 Frühpensionierungsmodell (Makro-Meso-Mikro-Modell)

Die niederländische Längsschnittstudie STREAM (Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation) legt ebenfalls einen Fokus auf Arbeitsfähigkeit und erweitert das Erklärungsmodell für einen frühzeitigen Erwerbsausstieg um weitere individuelle, haushalts- und arbeitsplatzbezogene Merkmale. Das Modell geht insgesamt von fünf zentralen Bereichen aus, die – vermittelt über die Arbeitsfähigkeit, die Arbeitsmotivation und die Arbeitsmöglichkeiten – einen früheren Erwerbsausstieg bewirken können (de Wind et al. 2015):

- Gesundheit
- Arbeitsbedingungen
- Wissen und Fähigkeiten
- soziale Faktoren
- finanzielle Faktoren

De Wind et al. (2015) möchten damit nicht nur die Determinanten, sondern auch Mechanismen, die hinter einer Frühpensionierung stecken, aufdecken. Die stärksten Effekte auf Arbeitseinsatz und Arbeitsfähigkeit zeigen physische und psychische Gesundheit sowie berufliche Möglichkeiten, Weiterbildung und -entwicklung. Ein betriebliches Klima, das der Erwerbstätigkeit bis zum Alter von 65 Jahren positiv gegenübersteht, verlängert den Verbleib in der Arbeit (Abbildung 6).

Abbildung 6: Frühpensionierungsmodell STREAM

Quelle: de Wind (2015); alle Pfeile stehen für statistisch signifikante Zusammenhänge, Darstellung SORA

4.4 Determinanten der Erwerbsbeteiligung (Makro-Meso-Mikro-Modell)

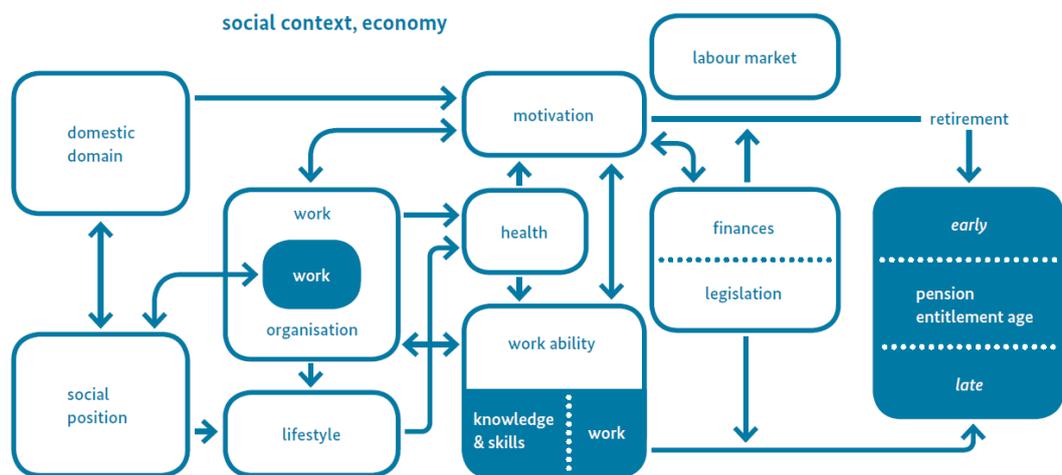
Die Frage, ob ältere Menschen zukünftig nicht nur länger arbeiten *müssen*, sondern auch *können* und *wollen*, steht im Zentrum der deutschen Kohortenstudie „Leben in der Arbeit (lidA)“. Hasselhorn et al. (2015) haben dafür ein umfassendes Modell ausgearbeitet, das Einflussfaktoren auf Makro-, Meso- und Mikroebene beinhaltet (Abbildung 7). Im Vergleich zum STREAM-Modell werden vor allem strukturelle Einflussfaktoren ergänzt: der soziale Status, institutionelle, finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen.

Der konzeptuelle Rahmen von lidA gewinnt durch die Anordnung der Pfade und Wirkungsweisen an Komplexität. Das Modell soll damit der Vielschichtigkeit, der Prozesshaftigkeit sowie der individuellen und auch strukturellen Bedingtheit des Erwerbsausstiegs gerecht werden. Tatsächlich legt das lidA-Modell, ebenso wie das STREAM-Modell, einen Fokus auf die Mikro- und Mesoebene, da den Makro-Faktoren überwiegend vermittelter oder indirekter Einfluss beigemessen wird.

Wichtige Themenfelder in der Analyse der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen sind laut lidA-Modell:

- sozialer Kontext
- Arbeitsmarkt
- rechtliche Rahmenbedingungen
- finanzielle Rahmenbedingungen
- sozialer Status
- privates Umfeld
- gesundheitsrelevanter Lebensstil
- Arbeitsinhalt und Arbeitsorganisation
- Gesundheit
- Arbeitsfähigkeit
- Motivation

Abbildung 7: Determinanten der Erwerbsbeteiligung nach lidA



Quelle: Hasselhorn/Apt (2015)

Das Modell wurde in einer Längsschnittstudie operationalisiert und die Daten wurden in zwei Befragungswellen in den Jahren 2011 und 2014 in Deutschland erhoben. Eine Überprüfung des umfassenden Modells liegt nicht vor. Im Zentrum der bisherigen Analysen der lidA-Daten stand insbesondere die Rolle der Gesundheit in diesem Modell: Wie wird sie beeinflusst und wie wirkt sie auf die Arbeitsmarkt-beteiligung? Tisch (2015) zeigt, dass Gesundheit ergänzend zu den oben genannten Faktoren auch einen direkten Einfluss auf das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt hat.

Arbeitsbezogener Stress steht mit Arbeitsunfähigkeit in Zusammenhang (du Prel et al. 2015). Weitere Merkmale der Erwerbstätigkeit, etwa unsichere Jobs oder wenig Einflussmöglichkeiten, und der Arbeitsanforderungen, wie z.B. Zeitdruck oder Arbeitstempo, wirken sich negativ auf die psychische Gesundheit aus (Burr et al. 2014, Tophoven et al. 2015). Dabei spielen sowohl die derzeitigen Arbeitsbedingungen als auch im Lebensverlauf vorangegangene eine Rolle. In Hinblick auf Gesundheit erweist sich Schichtarbeit nicht per se als negativ, aber die meist damit einhergehenden ungünstigen Arbeitsanforderungen (Leser et al. 2013).

Frauen haben grundsätzlich ein höheres Risiko für Depressionen (du Prel/Peter 2015), in männerdominierten Arbeitsbereichen ist es besonders ausgeprägt (Tophoven et al. 2015). Arbeitsbezogener Stress und soziale Isolierung beeinflussen den generellen Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Status und depressiven Symptomen (du Prel et al. 2014).

5 Resümee

Die Schlussfolgerungen werden vor allem in Hinblick auf die Herausforderungen, die sich aus dem hier zusammengetragenen Wissen ergeben, gezogen. Darüber hinaus werden Implikationen für die Umsetzung der Studie LEA dargestellt.

5.1 Herausforderungen

Die demografischen Entwicklungen stellen das soziale Sicherungssystem und den Arbeitsmarkt seit einiger Zeit vor Herausforderungen. Der steigenden Anzahl der PensionsbezieherInnen steht in den nächsten Jahren eine verhältnismäßig kleiner werdende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gegenüber (Statistik Austria 2016a, Horvath/Mahringer 2014). Über zwei zentrale Hebel wird versucht, einem Ungleichgewicht entgegenzusteuern:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der über 55-Jährigen
- Erhöhung des gesetzlichen und des faktischen Pensionsantrittsalters

Es ist unbestritten, dass ältere ArbeitnehmerInnen länger arbeiten *müssen*, um damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der sozialen Systeme und des Wohlfahrtsstaates zu leisten. Infolgedessen steigt die Bedeutung der älteren ArbeitnehmerInnen für den Arbeitsmarkt.

Die bisherigen Reformen stoßen an ihre Grenzen, wenn die 50- bis 64-Jährigen nicht in höherem Ausmaß erwerbstätig sein *können* oder sein *wollen*. Das bringt drei Ansätze für bessere Teilhabechancen älterer ArbeitnehmerInnen in den Fokus, die die Motivation, im Arbeitsleben zu verbleiben, erhöhen:

- gesundheitliche Möglichkeiten zum Verbleib im Erwerbsleben

Der Gesundheitszustand nimmt eine zentrale Stellung in der Erklärung der Erwerbsbeteiligung im höheren Erwerbsalter ein. Derzeit verlässt aufgrund gesundheitlicher Probleme ein nicht unwesentlicher Teil von ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 55 Jahren den Arbeitsmarkt.

- alters- und alternsgerechte Arbeitsmöglichkeiten

Die Leistungsfähigkeit Älterer unterscheidet sich von der Jüngerer. Damit Ältere am Arbeitsmarkt nicht benachteiligt werden, ist eine auf den Erhalt der Arbeitskraft ausgerichtete Arbeitsorganisation im gesamten Lebensverlauf wichtig. Das schließt insbesondere auch Möglichkeiten zur Weiterbildung und Weiterentwicklung ein. Ressourcen und Belastungen im Arbeitsleben müssen in einem adäquaten Verhältnis stehen.

- gesellschaftliche Altersbilder und Übergangskulturen

Nach der in Österreich lange geübten Praxis der Frühpensionierungen benötigt eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen ein Umdenken bei den Menschen, den Unternehmen und der Politik. Es gilt Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt zu überwinden und Altersbilder positiv zu gestalten. Diesbezüglich gilt es auch, die Erhöhung des Pensionsalters von Frauen flankierend zu unterstützen.

In diesen drei Bereichen sind schließlich die größten Herausforderungen zu sehen, die über den Erfolg der bisherigen und zukünftigen Reformen entscheiden werden.

5.2 Implikationen für die Umsetzung der Panelstudie LEA

Zielsetzung und Forschungsfragen

Die Studie verfolgt eine breite und umfassende Betrachtungsweise der Situation Älterer und trägt dem Umstand Rechnung, dass der Übergang in die Pension nicht nur eine punktuelle, individuelle Entscheidung darstellt, sondern in den bisherigen Lebensverlauf und das soziale Umfeld eingebettet ist. Die Studie rekurriert dabei auf den Ansatz des „Active Ageing“ und versteht dies als Strategie, die eine anhaltende Teilhabe Älterer im Erwerbsprozess ermöglicht und dazu beiträgt, Risikosituationen im Erwerbsleben älterer Menschen zu bewältigen bzw. zu vermeiden.

Der inhaltliche Schwerpunkt soll dabei auf der persönlichen Lebenssituation, der Erwerbsbiografie, den bisherigen Arbeitsbedingungen und dem betrieblichen Umfeld liegen.

Ein besonderer Fokus soll auf Frauen gelegt werden, da erwerbstätige Frauen wesentlich zum Wachstum der Altersgruppe am Arbeitsmarkt beitragen werden, ihre Situation bisher aber in der Forschung unterbeleuchtet blieb (Mairhuber/Prammer 2015).

Folgende Fragestellungen sind dabei forschungsleitend:

- Welche typischen Muster des Übergangs in die Pension können identifiziert werden und wie wirken dabei die sozialen Sicherungssysteme zusammen?
- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben?

Weitere wichtige Forschungsfragen infolge der Schwerpunktsetzung sind:

- Welche Faktoren und Konstellationen erklären die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich?
- Durch welche Faktoren und Konstellationen können Diskrepanzen zwischen Pensionsplänen und dem tatsächlichen Pensionsantritt erklärt werden?
- Über welche Ressourcen verfügen Ältere im Arbeitsleben und in der Freizeit? Welche Belastungen erleben sie im Berufs- und Privatleben?
- Wie wird der Übergang in die Nacherwerbsphase wahrgenommen? Wie verändert sich die Lebenssituation nach Eintritt in die Pension?
- Welche Unterschiede ergeben sich zwischen Männern und Frauen, zwischen Beschäftigten mit unterschiedlicher Ausbildung und Tätigkeiten, zwischen dem ländlichen und dem urbanen Raum, zwischen MigrantInnen und NichtmigrantInnen?

Durch die Beantwortung dieser Forschungsfragen liefert die Studie wissenschaftliche Grundlagen, um den Prozess des Erwerbsausstiegs besser zu verstehen und in der Folge die Beschäftigungsquote bei älteren ArbeitnehmerInnen nachhaltig zu erhöhen und damit die sozialen Sicherungssysteme abzusichern.

Forschungsdesign

LEA ist als Längsschnittstudie unter älteren ArbeitnehmerInnen mit einer Verschränkung qualitativer und quantitativer Erhebungsschritte konzipiert (Panel-Design). Längsschnittstudien, bei denen wiederholt dieselben Personen befragt werden, eignen sich, die Dynamik des Übergangsprozesses in die Nacherwerbsphase angemessen zu erfassen. Der Vorteil einer Kombination der standardisierten Längsschnittstudie mit qualitativen Interviews liegt in der Verallgemeinerbarkeit der festgestellten Wirkstrukturen, während gleichzeitig Feinheiten individueller Verläufe dargestellt werden können.

Abbildung 8: Überblick Forschungsdesign LEA

Quelle: SORA 2016

Zielgruppe

Die Zielgruppe der Erstbefragung umfasst alle 50- bis 65-Jährigen

- mit Hauptwohnsitz in Österreich,
- die unselbstständig beschäftigt oder arbeitslos gemeldet sind oder innerhalb der nächsten sechs Monate Arbeit suchen werden
- und noch keine Alterspension beziehen.

Infolge der soziodemografischen Zusammensetzung der Zielgruppe (Tabelle 7 und Tabelle 8) ergibt sich eine Schwerpunktsetzung der Studie auf unselbstständig Beschäftigte, 50- bis 54-Jährige und in geringerem Ausmaß auf Männer. Aufgrund der Erwerbsstruktur in der Altersgruppe zählen 51% der 50- bis 64-jährigen Frauen nicht zur Zielgruppe.

Darüber hinaus ergeben sich daraus einige Einschränkungen. Nicht zur Zielgruppe gehören:

- Invaliditätspensions-BezieherInnen
- längerfristig Invalide oder Berufsunfähige (>6 Monate)
- nicht erwerbstätige Personen

Die Stichprobenziehung erfolgt zufällig, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen, wobei eine disproportionale Schichtung nach Altersgruppen (fünf Jahre) und eine proportionale nach Erwerbsstatus und Geschlecht vom derzeitigen Standpunkt aus sinnvoll erscheint.

Tabelle 7: Überblick über die Grundgesamtheit

	un- selbst- ständig	selbst- ständig	arbeits- los	haus- halts- führend	dauer- haft arbeits- unfähig	in Pen- sion	anderes
Männer gesamt	466,8	118,4	60,5	5,2	29,1	202,2	5,9
Männer in %	53	13	7	(1)	3	23	(1)
50 bis 54	68	16	7	(-)	3	5	(1)
55 bis 59	58	15	8	(1)	4	13	(1)
60 bis 64	23	8	4	(1)	(2)	62	(1)
Frauen gesamt	405	62,9	35,4	104	22,7	275	5,1
Frauen in %	45	7	4	11	2	30	(1)
50 bis 54	68	9	5	11	3	3	(1)
55 bis 59	48	7	6	14	3	21	(1)
60 bis 64	8	3	(-)	9	(1)	79	(-)
gesamt in %	48	10	5	6	3	27	(1)

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2016 (LUK); Berechnungen SORA, (x): Werte sind statistisch nicht abgesichert

Tabelle 8: Überblick über die Grundgesamtheit

	un- selbst- ständig	selbst- ständig	arbeits- los	haus- halts- führend	dauer- haft arbeits- unfähig	in Pen- sion	anderes	gesamt
Männer gesamt	466,8	118,4	60,5	5,2	29,1	202,2	5,9	888,1
Männer in %	100	100	100	100	100	100	100	100
50 bis 54	51	48	43	(19)	41	8	(34)	40
55 bis 59	37	37	41	(48)	43	20	(39)	34
60 bis 64	11	15	16	(33)	17	72	(27)	27
Frauen gesamt	405	62,9	35,4	104	22,7	275	5,1	910,1
Frauen in %	100	100	100	100	100	100	100	100
50 bis 54	59	53	50	36	48	4	(47)	39
55 bis 59	36	36	48	41	44	24	(43)	34
60 bis 64	5	11	(2)	23	(7)	72	(10)	28

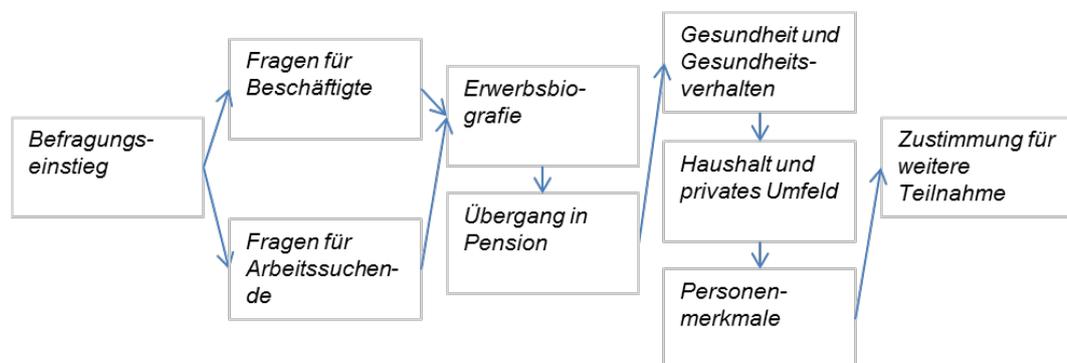
Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2016; Berechnungen SORA, (x): Werte sind statistisch nicht abgesichert

Befragungsinhalte der quantitativen Panelbefragung

Die Erstbefragung von 1.850 älteren ArbeitnehmerInnen findet in Form einer telefonischen Umfrage (CATI) anhand eines standardisierten, 20-minütigen Fragebogens statt. Der für die erste Befragungswelle erstellte Fragebogen entspricht in wesentlichen Zügen dem Erhebungsinstrument für die Folgebefragungen und wird mittels kognitiven Pretests geprüft.

Auf Basis des bisherigen Wissensstandes und der Herausforderungen beim Übergang in die Pension soll das Fragenprogramm von LEA auf Potenziale und Ressourcen fokussieren und folgende Themen umfassen:

Abbildung 9: Überblick Befragungsinhalte und -ablauf



Anm.: SORA 2017

Die konkreten Fragebogeninhalte werden so ausgewählt, um die Erwerbsbeteiligung im höheren Erwerbsalter inkl. Bezug zum Lebensverlauf bestmöglich zu erklären. Konkret sollen folgende Dimensionen abgedeckt werden:

- aktuelle Erwerbssituation und Erwerbsbiografie (z.B. Eckdaten zur Erwerbsbiografie, aktueller Erwerbsstatus, derzeitige Erwerbssituation und Arbeitsbedingungen, physische und psychische Belastungsfaktoren, Aus- und Weiterbildung, betriebliches Umfeld, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation)
- Übergang in die Pension (z.B. Erwartungen an die Nacherwerbsphase, geplanter Zeitpunkt des Pensionsantritts, Zeitpunkt und Höhe des Pensionsanspruchs)
- Gesundheit und Gesundheitsverhalten (z.B. Freizeitaktivitäten, Lebenszufriedenheit sowie subjektive und objektive Gesundheitsindikatoren, soziale Einbindung)
- Haushalt und privates Umfeld (z.B. Haushaltszusammensetzung, Familienstand, Sorgearbeit, Anteil an Hausarbeit, Merkmale des Partners/der Partnerin)

- soziodemografische Merkmale (z.B. Geschlecht, Bildung, Migrationshintergrund, Einkommen, Vermögen, Armutsgefährdung)

Die konkrete Umsetzung und Operationalisierung der Dimensionen orientiert sich an bereits geprüften Skalen und wird an die spezifischen Möglichkeiten im Rahmen der Erhebung angepasst. Der Fragebogen wird vorab in einem kognitiven Pretest überprüft.

Anhang

Tabelle 9: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach soziodemografischen Merkmalen

	sehr wahr- scheinlich	eher wahr- scheinlich	eher unwahr- scheinlich	sehr unwahr- scheinlich
Gesamt	14	34	26	26
Geschlecht				
männlich	16	38	25	21
weiblich	11	30	27	32
Alter x Geschlecht				
männlich bis 49	19	41	25	15
weiblich bis 49	17	38	29	17
männlich, 50 bis 65	16	38	25	21
weiblich, 50 bis 65	11	30	27	32
Bildung				
Pflichtschule	7	20	26	47
Pflichtschule mit Lehre	11	34	27	27
Fach-/Handels-/Mittelschule	13	39	26	22
Matura	19	38	24	19
Universität	32	37	19	12
Migrationshintergrund				
ohne Migrationshintergrund	14	35	25	25
mit Migrationshintergrund	10	21	32	37
AlleinverdienerIn				
ja	17	37	22	25
nein	11	31	29	29
ErhalterIn				
kein/e ErhalterIn	11	29	28	33
ErhalterIn	14	35	26	25
Region				
Westen: T, V	7	29	42	21
Mitte: Sbg., OÖ	13	41	25	21
Süden: Stmk., Ktn.	10	24	26	40
Osten: NÖ, B	14	37	20	29
Wien	26	34	21	19

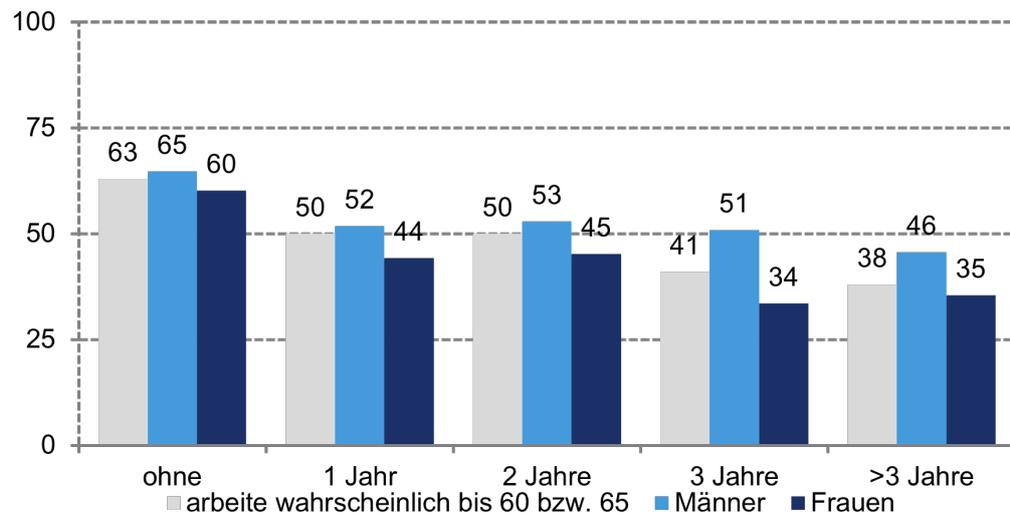
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Tabelle 10: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach beruflichen Merkmalen

	sehr wahr- scheinlich	eher wahr- scheinlich	eher unwahr- scheinlich	sehr unwahr- scheinlich
Gesamt	14	34	26	26
Berufliche Stellung				
FacharbeiterInnen	12	29	32	27
öffentlich Bedienstete	17	32	24	27
einfache Angestellte	10	44	29	17
qualifizierte & leitende Angestellte	17	40	22	21
Leiharbeit	5	21	16	58
Anstellungsverhältnis				
Angestellte	15	41	24	19
BeamtInnen im öffentlichen Dienst	19	35	23	23
Vertragsbedienstete im öff. Dienst	13	29	23	34
freie DienstnehmerInnen	27	35	25	13
Leitende Funktion				
nein	13	34	26	27
ja	27	33	21	18
Arbeitszeitausmaß				
12-25 Stunden	12	29	25	35
26-35,9 Stunden	10	28	29	33
ab 36 Stunden	14	35	26	24
Arbeitszeitorganisation				
Gleitzeit	17	40	24	19
Schicht, Turnus	9	24	34	33
fixe Arbeitszeit	14	38	22	27
Branche				
Bauwesen	5	25	37	33
Industrie und Gewerbe	10	26	31	33
Gesundheits- und Sozialwesen	14	25	27	33
Tourismus	8	36	27	30
Unterrichtswesen	18	33	22	27
Verkehr/Nachrichtenwesen	16	38	21	25
Öffentl. Verwaltung/Sozialversicherung	18	37	24	21
Groß- und Einzelhandel	11	44	27	19
unternehmensnahe Dienstleistungen	18	39	15	27

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Abbildung 10: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Unterbrechungsdauer der Erwerbsarbeit



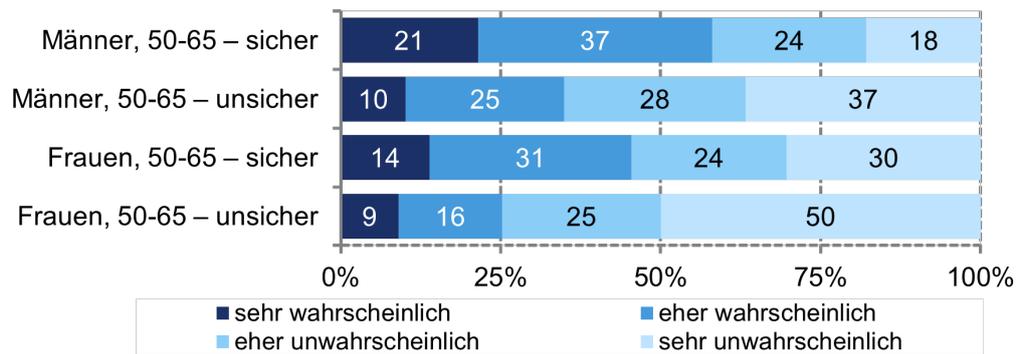
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Tabelle 11: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Unterbrechungsgründen der Erwerbsarbeit

	sehr wahrscheinlich	eher wahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	sehr unwahrscheinlich
Gesamt	14	34	26	26
Keine Unterbrechung gesamt	18	45	23	15
Männer	18	45	23	14
Frauen	16	44	24	16
Ausbildung				
nein	13	34	26	26
ja	24	34	21	21
Arbeitslosigkeit				
nein	14	35	29	22
ja	13	33	20	33
Karenz (nur Frauen)				
nein	15	39	21	24
ja	10	27	28	35
Bundesheer (nur Männer)				
nein	18	43	21	17
ja	15	35	27	23
Krankheit				
nein	14	35	26	25
ja	12	25	21	41

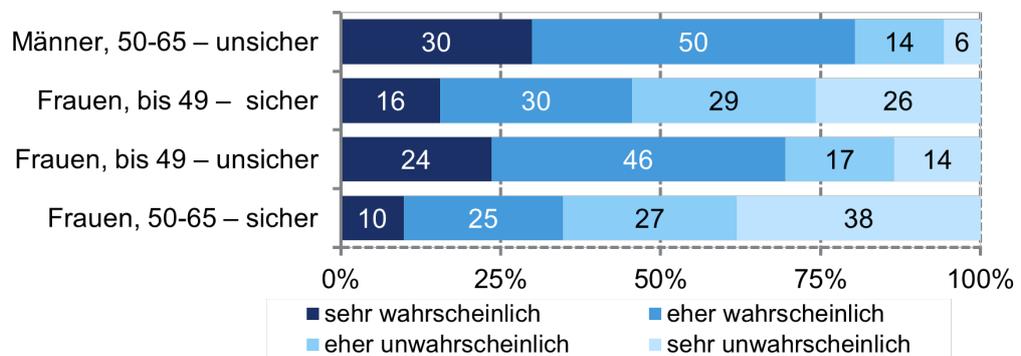
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Abbildung 11: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach subjektiver Arbeitsplatzsicherheit



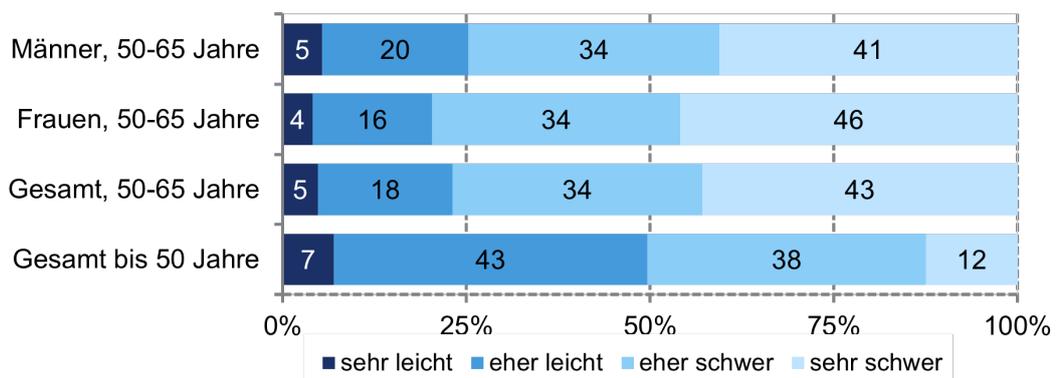
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Abbildung 12: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach subjektiver Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit



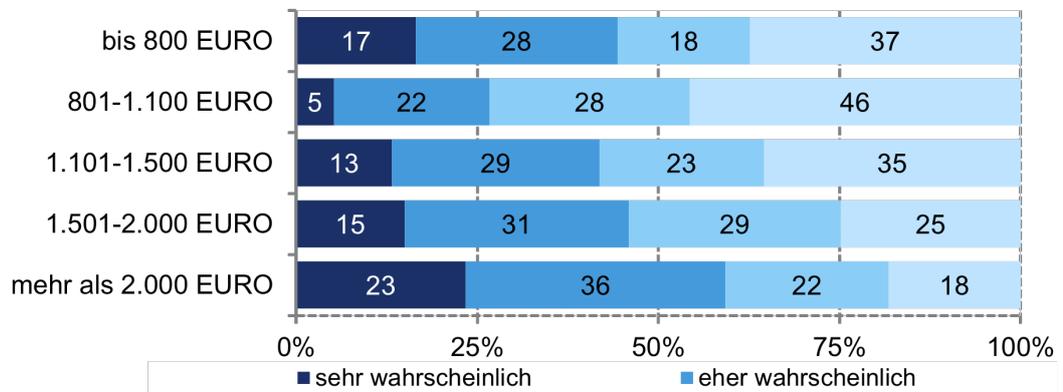
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Abbildung 13: Subjektive Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit nach Geschlecht und Alter



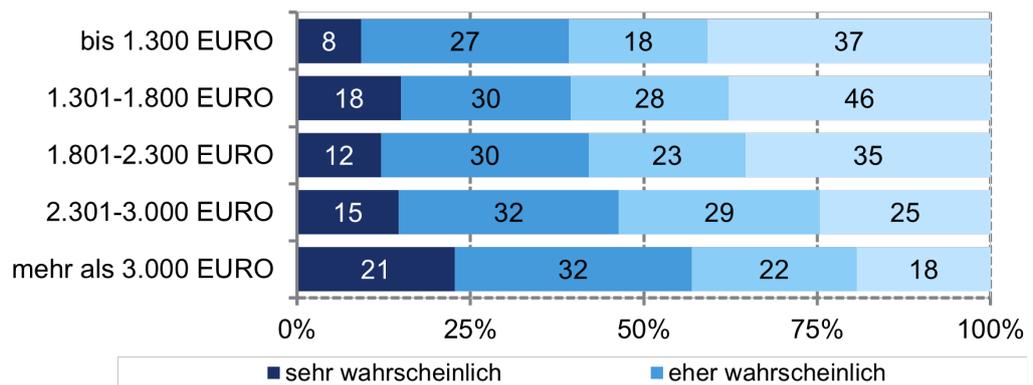
Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, Angaben in Prozent

Abbildung 14: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Netto-Monatseinkommen



Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Abbildung 15: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, Netto-Monatshaushaltseinkommen



Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Tabelle 12: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Auskommen mit dem Netto-Monatseinkommen und Geschlecht

	sehr wahrscheinlich	eher wahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	sehr unwahrscheinlich
Gesamt	14	34	26	26
Männer und Frauen				
reicht gerade aus	11	32	26	31
reicht nicht aus	11	17	14	58
Männer				
reicht gerade aus	14	40	24	21
reicht nicht aus	12	26	20	42
Frauen				
reicht gerade aus	9	29	26	37
reicht nicht aus	10	17	14	59

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Tabelle 13: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Form der Altersvorsorge

	sehr wahrscheinlich	eher wahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	sehr unwahrscheinlich
Gesamt	14	34	26	26
Männer und Frauen				
keine zusätzliche Vorsorge	21	22	21	36
nur Erspartes	13	24	28	36
mind. eine zusätzliche Vorsorge	14	38	27	21
Männer				
keine zusätzliche Vorsorge	24	24	22	31
nur Erspartes	19	26	27	28
mind. eine zusätzliche Vorsorge	16	41	28	15
Frauen				
keine zusätzliche Vorsorge	18	20	20	42
nur Erspartes	7	22	28	43
mind. eine zusätzliche Vorsorge	12	33	27	28

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Tabelle 14: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Auskommen mit der Altersvorsorge

	sehr wahrscheinlich	eher wahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	sehr unwahrscheinlich
Gesamt	14	34	26	26
Männer und Frauen				
ausreichend	24	34	25	18
reicht gerade aus	13	34	24	28
reicht nicht aus	11	22	26	41
Männer				
ausreichend	27	35	24	14
reicht gerade aus	13	38	25	24
reicht nicht aus	15	24	28	33
Frauen				
ausreichend	16	30	27	27
reicht gerade aus	13	31	23	32
reicht nicht aus	9	21	25	45

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent

Tabelle 15: Auskommen mit der Altersvorsorge nach Alter und Geschlecht

	ausreichend	gerade ausreichend	nicht ausreichend
Männer und Frauen			
50-65 Jahre	38	48	14
bis 49 Jahre	31	48	21
Männer			
50-65 Jahre	46	44	9
bis 49 Jahre	35	48	18
Frauen			
50-65 Jahre	28	51	21
bis 49 Jahre	26	49	25

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, Angaben in Prozent

Tabelle 16: Arbeitszufriedenheit und -belastungen nach Geschlecht und subjektiver Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre

	Teilindizes Arbeitszufriedenheit und -belastungen					
	Betriebliche Rahmenbedingungen*	Psychische Belastungen**	Einbindung und soziale Absicherung*	Arbeitsmarktsituation*	Einkommen und Altersvorsorge	Gesundheitsgefährdung
Männer						
wahrscheinlich	4,07	1,73	4,08	2,47	2,71	1,67
unwahrscheinlich	3,74	2,07	3,78	2,15	2,44	2,46
gesamt	3,92	1,88	3,95	2,32	2,59	2,03
Frauen						
wahrscheinlich	4,04	1,70	4,02	2,43	2,38	1,46
unwahrscheinlich	3,73	1,92	3,74	2,10	2,17	1,79
gesamt	3,86	1,83	3,86	2,24	2,26	1,65

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, 50- bis 65-Jährige, Angaben in Prozent; eine Beschreibung der Teilindizes findet sich in Tabelle 1

Tabelle 17: Einflussfaktoren auf subjektive Beschäftigungsfähigkeit

	Standard. Koeff. Beta
Index Arbeitsmarktsituation	1,180
Psychische und physische Belastungen (Interaktionseffekt)	-0,194
In Schichtarbeit	0,485
Monatliches Nettoeinkommen	-0,0004
Betriebsrat im Unternehmen	-0,571
Haushaltsgröße	0,125
Alter	-0,036
Geschlecht: Männer	-0,797
Bildungsabschluss: Matura oder höher	-0,835
Migrationshintergrund	0,639

Anm.: AKI-Sekundärdatenanalyse, logistische Regression, abhängige Variable: subjektive Einschätzung, bis 60/65 erwerbstätig zu sein; $R^2=0,253$

Fokusbericht zur Erstbefragung 2017

Martina Zandonella / Winfried Moser

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in den Ruhestand (LEA) Modul 3.1: Erstbefragung des Panels 2017
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Martina Zandonella, Mag. ^a Johanna Blum
AutorInnen:	Mag. Winfried Moser, Mag. ^a Martina Zandonella
Methodische Vorgehensweise:	Standardisierte telefonische Befragung

1 Zielsetzung und Fragestellungen

LEA betrachtet die Situation älterer ArbeitnehmerInnen umfassend. Dabei wird der Übergang in die Pension nicht nur als eine punktuelle individuelle Entscheidung verstanden, sondern als eingebettet in den Lebensverlauf, das soziale Umfeld und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Das übergeordnete Ziel von LEA ist es, wissenschaftliche Grundlagen zu liefern, um den Prozess des Erwerbsausstiegs besser zu verstehen. Hierdurch erfährt die Studie besondere Relevanz, da bislang weder in Österreich noch im europäischen Kontext breit angelegte Analysen des Übergangs in die Pension vorhanden sind. Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie können Maßnahmen entwickelt werden, um die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen nachhaltig zu erhöhen. Forschungsleitend sind folgende Fragestellungen:

- Welche typischen Muster des Übergangs in die Pension können identifiziert werden und wie wirken die sozialen Sicherungssysteme zusammen?
- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und langen Verbleib im Erwerbsleben?

2 Methodische Vorgehensweise

Die quantitative Erstbefragung fand von 21.08.2017 bis 09.10.2017 statt, ihre Ergebnisse werden in diesem Fokusbericht vorgestellt. Die Grundgesamtheit umfasst alle Personen, die zwischen 01.07.1952 und 30.06.1967 geboren sind, einen Wohnsitz in Österreich haben, unselbstständig beschäftigt (inkl. freie DienstnehmerInnen) oder arbeitslos gemeldet sind und noch keine Alterspension beziehen. Die Erstbefragung erfolgte telefonisch (CATI) und insgesamt wurden 1.856 unselbstständig Beschäftigte bzw. Arbeitslose im Alter von 50 bis 64 Jahren interviewt.

Der für die Erhebung eigens konzipierte standardisierte Fragebogen war rund 20 Minuten lang. Er beinhaltet Fragen zum Übergang in die Pension, zur aktuellen Erwerbssituation und zur Erwerbsbiografie, zur Gesundheit, zum privaten Umfeld und zu sozialen Kontakten sowie zu soziodemografischen Merkmalen.

Die gezogene Stichprobe entspricht einer nach Gemeinden vorab geschichteten Zufallsauswahl von Personen, in der alle österreichischen Gemeinden (in Wien: Bezirke) proportional zu ihrer Bevölkerungszahl vertreten sind. Zusätzlich wurde die Stichprobe disproportional nach Alter geschichtet, um ausreichend 60- bis 64-Jährige zu inkludieren, die für die Forschungsfragen eine besonders relevante Gruppe darstellen. Um schließlich eine möglichst hohe Repräsentativität zu erreichen, wurden die Daten nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus, Bildung und Urbanisierungsgrad gewichtet.¹²

Die Auswertung der Erstbefragung fokussiert auf das von älteren ArbeitnehmerInnen geplante Pensionsantrittsalter und stellt eine Frage ins Zentrum: Welche Faktoren erklären das geplante Pensionsantrittsalter und damit die geplante Erwerbsbeteiligung von 50- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden Regressionsmodelle berechnet. Dieses statistische Verfahren erlaubt es, den Einfluss von unabhängigen Variablen auf das Ausmaß einer abhängigen Variable zu bestimmen (Backhaus et al. 2008). Die abhängige, also die zu erklärende Variable ist das geplante Pensionsantrittsalter – jener Zeitpunkt, zu dem die Befragten planen, aus dem Erwerbsleben auszutreten. Die unabhängigen bzw. erklärenden Variablen wurden entlang des bisherigen Forschungsstandes zum Thema Übergang in die Pension (Blum/Schönherr 2017) und den sich daraus ergebenden Hypothesen über Wirkungszusammenhänge ausgewählt. Zusätzlich

¹² Eine umfassende Darstellung der Methodik der Erstbefragung sowie Informationen zum Pretest des Fragebogens, der Stichprobenziehung, der Feldarbeit, der Datenprüfung und der Gewichtung finden sich im LEA-Methodenbericht zur Erstbefragung (Blum et al. 2017).

wurden für die Auswahl der unabhängigen Variablen explorative Analysen mit den Daten der Erstbefragung durchgeführt.

Das Regressionsmodell wurde hierarchisch, also schrittweise gebildet: Die erklärenden Variablen wurden zu inhaltlichen Dimensionen gebündelt und nacheinander in das Regressionsmodell aufgenommen. Diese Dimensionen beinhalten pensionsrechtliche Rahmenbedingungen (frühestmöglicher Pensionsantritt) ebenso wie unveränderliche Hintergrundvariablen (z.B. Alter oder Geschlecht), das Bildungsniveau, Informationen zur Erwerbsposition und Erwerbsbiografie, zur ökonomischen und sozialen Situation sowie Aspekte der aktuellen Situation am Arbeitsplatz.

Die gewählte hierarchische Vorgehensweise der Modellbildung erlaubt es, die an unterschiedlichen Punkten eines Erwerbslebens wirkenden Dimensionen zu berücksichtigen, das Gewicht der einzelnen Dimensionen herauszuarbeiten und ihr Zusammenwirken nachzuvollziehen (Cohen et al. 2003). Damit ist ein differenziertes Verständnis der Prozesse rund um die Zahl des geplanten Pensionsantrittsalters möglich.

Das Modell wurde schließlich für 1.285 der insgesamt 1.856 Befragten berechnet. Die Daten von 520 befragten Personen wurden wegen fehlender Angaben ausgeschlossen: 150 dieser Befragten konnten noch kein geplantes Pensionsantrittsalter nennen, weitere 370 konnten keine Auskunft über ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter geben. Auch die 116 als arbeitssuchend gemeldeten/arbeitslosen Befragten wurden nicht in das Modell aufgenommen, da sie zu zentralen Erklärungsvariablen (z.B. der Arbeitszufriedenheit) nicht befragt werden konnten.

Arbeitslosigkeit wird an dieser Stelle des Projekts jedoch nicht völlig ausgeklammert: Ihre Langzeitwirkung in Bezug auf den geplanten Pensionsantritt wird über diskontinuierliche Erwerbsbiografien berücksichtigt. Im weiteren Projektverlauf wird darüber hinaus die Gruppe der zum jetzigen Zeitpunkt arbeitslosen Menschen einen wichtigen Stellenwert einnehmen: So findet ein Teil der qualitativen Interviews mit Menschen aus dieser Gruppe statt, um ihre aktuelle Lage besser verstehen zu können. Mögliche Veränderungen in Bezug auf diese Lage bzw. Faktoren, die zu dieser Veränderung beigetragen haben, werden Thema der zweiten quantitativen Erhebung im Herbst 2019 sein.

3 Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich

Im Jahr 2017 lebten in Österreich rund 1.840.000 50- bis 64-Jährige, um 300.000 mehr als noch vor zehn Jahren.¹³ Mit den geburtenstarken Jahrgängen der 1960er-Jahre wird sich künftig auch der Anteil der über 65-Jährigen beträchtlich erhöhen: Lag er 2016 bei 18% der Gesamtbevölkerung¹⁴, ist für 2030 ein Anstieg auf 23% und für 2060 auf 28% prognostiziert (Statistik Austria 2016).

Bereits heute sind Männer etwa 20 Jahre in Pension und Frauen 25 Jahre (Statistik Austria 2016). Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von Männern ist derzeit bei 61,4 Jahren und das von Frauen bei 59,4 Jahren.¹⁵ Obwohl das durchschnittliche Pensionsantrittsalter seit Jahren steigt, liegt es damit immer noch deutlich unter dem gesetzlichen Antrittsalter von 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer.

Zu beobachten ist, dass die Erwerbsbeteiligung ab dem 55. Lebensjahr abnimmt: 2016 waren in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen 91% der Männer und 85% der Frauen erwerbstätig.¹⁶ In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen waren es 81% der Männer und 65% der Frauen und bei den 60- bis 64-Jährigen nur noch 38% der Männer und 13% der Frauen. Im EU-Vergleich stieg die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich zwar an, sie liegt mit 49,8% jedoch weiter unter dem EU-Durchschnitt von 55,3% (Europäische Kommission 2018).

Ältere ArbeitnehmerInnen waren im Verlauf ihres Erwerbslebens seltener arbeitslos als heute jüngere, sie bleiben jedoch länger arbeitslos und sind häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Csarmann 2015, Eppel et al. 2014). Zudem steigt seit rund zehn Jahren die Arbeitslosigkeit bei älteren ArbeitnehmerInnen kontinuierlich (Grieger 2015). Erschwerend kommen ihre geringeren Wiederbeschäftigungschancen hinzu: Ältere werden bei Einstellungen seltener in Betracht gezogen (Konle-Seidl 2017, Eichmann/Saupe 2014, Titelbach et al. 2015) – Stereotype in Hinblick auf eine geringere Produktivität von älteren ArbeitnehmerInnen kommen hier zum Tragen (Konle-Seidl 2017, Litschel et al. 2016). Der Ausstieg aus der Berufstätigkeit und der Pensionsantritt driften in Österreich jedenfalls immer häufiger auseinander (Mairhuber et al. 2015).

Der Zeitpunkt und die Form des Ausstieges aus dem Erwerbsleben sind das Ergebnis eines Entscheidungsprozesses, der sich über einige Zeit erstreckt.

¹³ Quelle: Statistik Austria Bevölkerungsstruktur, 17.04.2018

¹⁴ Quelle: STATcube – Statistische Datenbank der Statistik Austria, Berechnungen SORA 2018

¹⁵ Quelle: OPIS, 17.04.2018

¹⁶ Quelle: BALI, 09.05.2017

Auch wenn es letztlich eine individuelle Entscheidung ist, werden Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen in die Überlegungen miteinbezogen:

Auf der Makroebene spielen kulturelle Faktoren wie gesellschaftliche Normen und Übergangskulturen eine zentrale Rolle. Darüber hinaus prägen strukturelle Faktoren wie institutionelle, rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen die Entscheidung über den Erwerbsausstieg.

Auf der Mesoebene sind wiederum die gelebte Übergangskultur im Unternehmen, das betriebliche Klima gegenüber älteren KollegInnen, vorhandene Entwicklungsmöglichkeiten und die gegebenen Arbeitsbedingungen besonders relevant (u.a. Radhuber et al. 2017, Hasselhorn et al. 2015, Jansen 2013).

Auf der Mikroebene erwiesen sich bislang die Freude und das Interesse an der Arbeit, Arbeitsbelastungen, die physische und psychische Gesundheit, die finanzielle Notwendigkeit, die subjektive Lebenserwartung, Life Events, die Erwerbssituation von PartnerInnen sowie die Einstellungen des sozialen Umfeldes als zentrale Faktoren bei der Entscheidung über Zeitpunkt und Form des Ausstiegs (Solem et al. 2017, Waginger 2015, Halmdienst et al. 2014, Statistik Austria 2013).

Dass der Erwerbsausstieg in Österreich nach wie vor als punktueller Ereignis des Statuswechsels von arbeitend hin zu ruhend wahrgenommen wird und erwerbsausstiegsorientiertes Denken und Handeln vorherrscht (Jansen 2013), verweist auf die Langlebigkeit von Übergangskulturen. So sind beispielsweise fließende Übergänge von der Erwerbsarbeit in die Pension (v.a. in Form von Altersteilzeit) inzwischen möglich, jedoch nicht sehr weit verbreitet (Mairhuber et al. 2015).¹⁷

¹⁷ Eine umfassende Darstellung des bisherigen Wissensstandes zur Lebens- und Erwerbssituation Älterer findet sich im LEA-Fokusbericht zu Wissensstand und Herausforderungen (Blum/Schönherr 2017).

4 Welche Faktoren beeinflussen die geplante Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen?

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Modellrechnungen aus der Erstbefragung vorgestellt. Der inhaltliche Fokus der Analysen liegt auf der Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters und damit auf jenen Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung 50- bis 64-jähriger unselbstständig Beschäftigter beeinflussen.

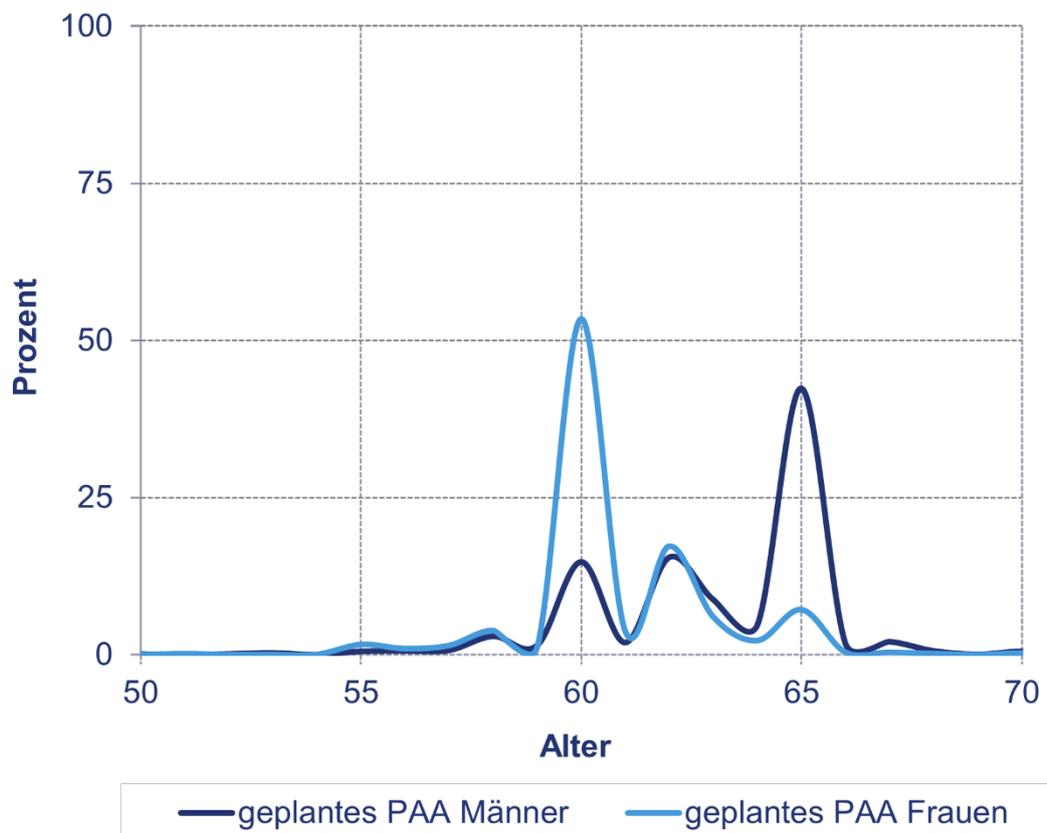
Abschnitt 4.1 wirft dabei einen genaueren Blick auf das geplante Pensionsantrittsalter. Abschnitt 4.2 befasst sich mit der Auswahl jener Dimensionen und Variablen, die das geplante Antrittsalter erklären, und geht auf die Schritte der Modellrechnungen ein. Die Abschnitte 4.3 bis 4.12 stellen die Ergebnisse dieser Berechnungen entlang der ausgewählten Erklärungsdimensionen vor: Welche Faktoren sind tatsächlich relevant für das geplante Pensionsantrittsalter? Schließlich untersucht Kapitel 5 das finale Erklärungsmodell in Bezug auf seine Gültigkeit für Männer und Frauen.

4.1 Die zu erklärende Variable: Das geplante Pensionsantrittsalter

Die Dauer des Erwerbslebens bzw. der Zeitpunkt des Erwerbsaustritts werden von kulturellen Faktoren beeinflusst: So liegt das als ideal wahrgenommene Erwerbsaustrittsalter in Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung Älterer deutlich über jenem von Ländern mit erwerbsausstiegsorientierten Übergangskulturen – Menschen in Kulturen mit einer hohen Erwerbsbeteiligung Älterer arbeiten also nicht nur entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen länger, sie möchten auch länger arbeiten. Die jeweiligen Übergangskulturen werden dabei durch institutionelle (pensionsrechtliche) Regelungen gleichzeitig abgebildet und geprägt (vgl. Blum/Schönherr 2017, Radhuber et al. 2017).

In Österreich – einem Land mit ausstiegsorientierter Übergangskultur – planen 50- bis 64-jährige erwerbstätige Männer, durchschnittlich mit 63,4 Jahren in Pension zu gehen, erwerbstätige Frauen dieser Altersgruppe mit 60,8 Jahren.¹⁸ Entsprechend den pensionsrechtlichen Regelungen datieren Männer ihr geplantes Pensionsantrittsalter häufig mit 65 Jahren und Frauen mit 60 Jahren. 150 der 1.856 Befragten (tendenziell eher jüngere) konnten zu ihrem geplanten Pensionsantrittsalter noch keine Angaben machen.

¹⁸ Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich sämtliche deskriptiven Werte auf den für das Regressionsmodell verwendeten Analysedatensatz. In diesem befinden sich 1.285, in den Originaldaten 1.856 Fälle. 571 Fälle konnten aufgrund fehlender Werte nicht in das Regressionsmodell miteinbezogen werden.

Abbildung 16: Geplantes Pensionsantrittsalter der Männer und Frauen

4.2 Die erklärenden Variablen: Überblick über die Schritte der Modellbildung

Aus den Variablen der Erstbefragung wurden 37 Variablen ausgewählt, für die ein relevanter Einfluss auf die Höhe des geplanten Pensionsantrittsalters angenommen werden kann. Die Auswahl basiert auf dem bisherigen Forschungsstand (Blum/Schönherr 2017) und explorativen Analysen von Zusammenhängen im Datenmaterial. Variablen, die sich nicht in dieser Auswahl befinden – beispielsweise der Urbanisierungsgrad –, haben sich dementsprechend bereits in diesen explorativen Analysen als nicht relevant für den geplanten Pensionsantritt herausgestellt.

Die 37 Variablen wurden zu neun inhaltlichen Dimensionen zusammengefasst und spiegeln die drei vorgestellten Ebenen – Makro- (u.a. Pensionsrecht), Meso- (u.a. betriebliche Alterskultur) und Mikroebene (u.a. Arbeitszufriedenheit) – des Entscheidungsprozesses wider. Tabelle 18 listet die ausgewählten Dimensionen und Variablen auf. Die Reihenfolge entspricht dem hierarchischen bzw. schrittweisen Aufbau des finalen Regressionsmodells: Das Regressionsmodell 0 erklärt das geplante Pensionsantrittsalter nur mit pensionsrechtlichen Voraussetzungen. Das Regressionsmodell 1 inkludiert

zusätzlich zu den pensionsrechtlichen Voraussetzungen eine Reihe von unveränderlichen individuellen Hintergrundvariablen (Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund) usw. Anschließend an Tabelle 18 werden die einzelnen Schritte genauer beschrieben:

Tabelle 18: Ausgewählte Erklärungsdimensionen und -variablen

Modell	Dimension	Variablen
M0	Pensionsrecht	frühestmögliches Pensionsantrittsalter
M1	unveränderliche individuelle Hintergrundvariablen	Geschlecht Alter Migrationshintergrund
M2	Bildungsniveau	höchster formaler Bildungsabschluss
M3	Erwerbsposition	beruflicher Status Berufsprestige berufliche Stellung Qualifikationsniveau Branche
M4	Erwerbsbiografie	Anzahl Jahre der Erwerbstätigkeit Anzahl Jahre in der aktuellen Branche Anzahl Jahre im aktuellen Betrieb Anzahl ArbeitgeberInnen längere Phasen von Arbeitslosigkeit Verbesserung/Verschlechterung der Erwerbssituation in den letzten Jahren
M5	ökonomische und soziale Situation	persönliches Einkommen Haushaltseinkommen subjektive Einschätzung der aktuellen finanziellen Lage subjektive Einschätzung der künftigen finanziellen Lage möglicher Arbeitsplatzverlust Partnerschaft geplanter Pensionsantritt PartnerIn Kinder im Haushalt unbezahlte soziale Tätigkeiten
M6	Hard Facts aktueller Arbeitsplatz	Erwerbsausmaß atypische Beschäftigung Betriebsgröße Arbeitsbelastungen
M7	Soft Facts aktueller Arbeitsplatz	betriebliche Alterskultur Arbeitsklima betriebliche Mitbestimmung
M8	individuelle Situation in den letzten Erwerbsjahren	Lebenszufriedenheit Arbeitszufriedenheit Gesundheitszustand Verbundenheit mit Erwerbsleben Emotionen in Bezug auf die letzten Erwerbsjahre

Pensionsrechtliche Voraussetzungen (Nullmodell M0)

Vorab wird der Einfluss der individuellen pensionsrechtlichen Voraussetzungen auf das geplante Pensionsantrittsalter berücksichtigt – in das Modell fließt also die Information darüber ein, ab wann überhaupt ein Anrecht auf Pension besteht (frühestmögliches Pensionsantrittsalter).

Dieses Modell gilt dabei als „Nullmodell“ (M0), weil der Erklärungswert aller weiteren Variablen danach bemessen wird, ob sie das geplante Pensionsantrittsalter über die individuellen pensionsrechtlichen Gegebenheiten hinaus beeinflussen. Im Verlauf der weiteren Modellbildung wird also untersucht, inwieweit eine Variable eine Person dazu bewegt, ihren Pensionsantritt über das Mindestalter hinaus zu verschieben oder eben frühzeitig in Pension zu gehen.

Unveränderliche individuelle Hintergrundvariablen (M1)

Hierunter fallen das Alter, das Geschlecht und der Migrationshintergrund (der im Gegensatz zur Staatsbürgerschaft nur intergenerational, nicht aber auf individueller Ebene verändert werden kann). All diese Faktoren beeinflussen eine Vielzahl sozialer Prozesse, können jedoch durch diese Prozesse selbst nicht verändert werden – daher werden sie auch sehr früh in das Regressionsmodell aufgenommen.

Bildungsniveau (M2)

In einem weiteren Schritt wird das Bildungsniveau in das Modell inkludiert. Auch wenn die formale Bildung grundsätzlich sowohl individuell als auch institutionell steuerbar ist, verändert sie sich für die meisten ArbeitnehmerInnen im Laufe ihres späteren Erwerbslebens nicht mehr derart substanziell, dass sich Auswirkungen auf das geplante Pensionsantrittsalter zeigen. In diesem Sinne wird für die vorliegende Fragestellung auch das Bildungsniveau als unveränderliche (oder: kaum veränderliche) Variable betrachtet.

Erwerbsposition (M3)

In professionsbezogenen Arbeitsmärkten („occupational labor markets“) wie dem österreichischen können Bildungszertifikate vergleichsweise direkt in spezifische Erwerbspositionen übersetzt werden. Die Erwerbsposition repräsentiert dabei – anders als z.B. das aktuelle Einkommen – die langfristig wirksamen Lebenschancen eines Menschen. Sie wirkt zumindest indirekt auch auf den Erwerbsausstieg.

Im dritten Schritt der Modellbildung werden daher grundlegende Informationen zur beruflichen Position in das Regressionsmodell aufgenommen. Dazu zählen der berufliche Status, das Berufsprestige, die berufliche Stellung (ArbeiterInnen, Angestellte, BeamtenInnen), das Qualifikationsniveau (leitende, qualifizierte bzw. unqualifizierte Tätigkeit) und die Branche.

Erwerbsbiografie (M4)

Im vierten Schritt wird das Regressionsmodell um längerfristige erwerbsbiografische Parameter erweitert. Hierbei geht es allen voran um die Frage, wie sich das Erwerbsleben nach dem Erwerbseinstieg entwickelt hat: Wie lange war also jemand zum Zeitpunkt der Erstbefragung bereits erwerbstätig, wie viele Jahre davon hat er oder sie im aktuellen Betrieb verbracht, wie viele ArbeitgeberInnen hatte er oder sie im bisherigen Erwerbsleben, gab es (wiederholte) längere Phasen von Arbeitslosigkeit? Auch ob die Erwerbsbiografie stabil oder instabil verlaufen ist, wird inkludiert.

Ökonomische und soziale Situation (M5)

Das fünfte Modell ist der aktuellen privaten Situation der Befragten gewidmet. Neben den rechtlichen, soziodemografischen und erwerbsspezifischen Faktoren können auch die ökonomische Situation des Haushaltes und/oder die Pensionspläne von PartnerInnen den Erwerbsausstieg steuern.

Das Regressionsmodell wird daher um das persönliche Einkommen, das Haushaltseinkommen, die subjektiven Einschätzungen zur aktuellen und künftigen finanziellen Lage des Haushalts sowie um die potenziellen Probleme eines unerwarteten Arbeitsplatzverlustes erweitert. Darüber hinaus fließen Informationen zur Haushaltsstruktur ein: Leben die Befragten in einer Partnerschaft, wann plant der/die PartnerIn in Pension zu gehen, werden noch minderjährige Kinder im Haushalt betreut und verrichtet der/die Befragte unbezahlte soziale Tätigkeiten?

Hard Facts (M6) & Soft Facts (M7) zur aktuellen Situation am Arbeitsplatz

In zwei weiteren Schritten wird im Rahmen von Modell 6 und Modell 7 die aktuelle Erwerbssituation in das Regressionsmodell integriert. Hierbei geht es zunächst um „Hard Facts“ (M6): das Erwerbsausmaß, das Vorliegen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die Größe der Betriebsstätte bzw. des Unternehmens und das Vorliegen belastender und/oder monotoner Arbeitsbedingungen.

Anschließend werden weichere Faktoren (M7) wie die betriebliche Alterskultur, das Arbeitsklima sowie die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten in das Modell einbezogen.

Individuelle Situation in den letzten Erwerbsjahren (M8)

Der achte und finale Schritt inkludiert Faktoren, die die Situation der Befragten in den letzten Erwerbsjahren beschreiben: die aktuelle Lebens- und Arbeitszufriedenheit, die Verbundenheit mit dem Erwerbsleben, Emotionen in Bezug auf die letzten Erwerbsjahre und die subjektive Einschätzung des gesundheitlichen Zustandes.

4.3 Der gesetzliche Rahmen: Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter (Nullmodell)

Um den Beitrag der erwerbsausstiegsorientierten Übergangskultur in Österreich für das geplante Pensionsantrittsalter einzuschätzen, wird zuerst geklärt, inwieweit die individuellen Pensionspläne (das geplante Pensionsantrittsalter) durch pensionsrechtliche Möglichkeiten (das frühestmögliche Pensionsantrittsalter) bestimmt sind.

Der Zusammenhang zwischen dem geplanten und dem frühestmöglichen Pensionsantrittsalter ist sowohl bei Männern als auch bei den Frauen hoch: 76% der Männer und 81% der Frauen planen, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Pension zu gehen – bei ihnen entspricht das geplante dem frühestmöglichen Antrittsalter (Abbildung 17 und Abbildung 18).

Abbildung 17: Geplantes und frühestmögliches Pensionsantrittsalter der Männer

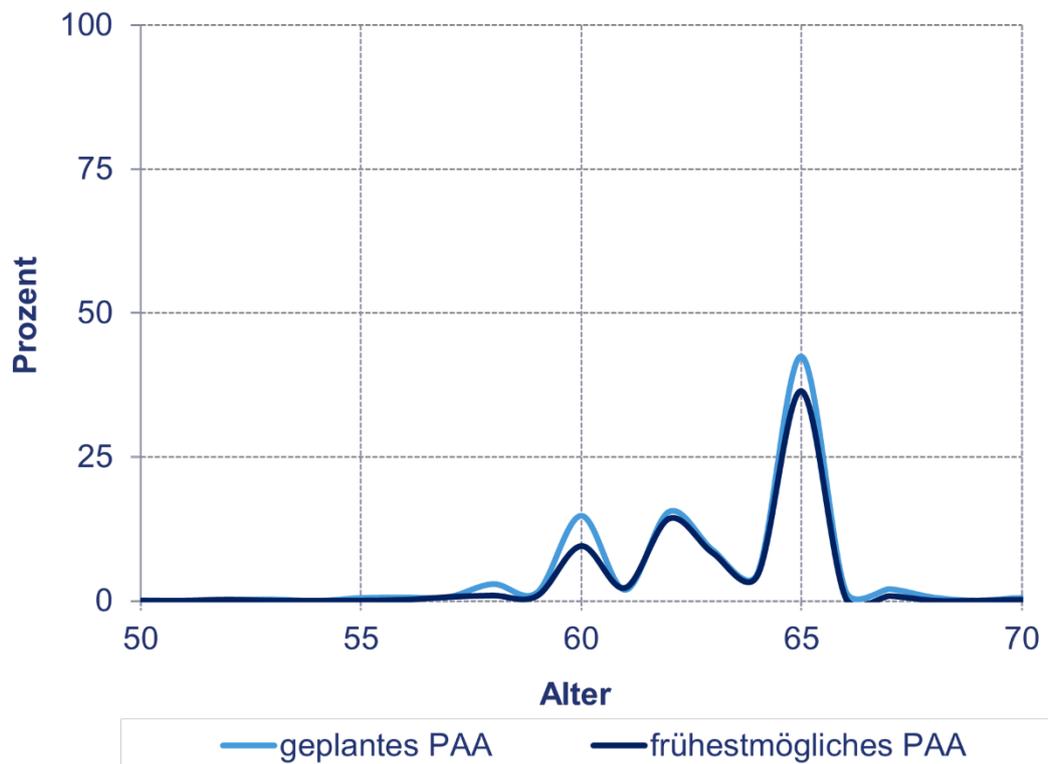
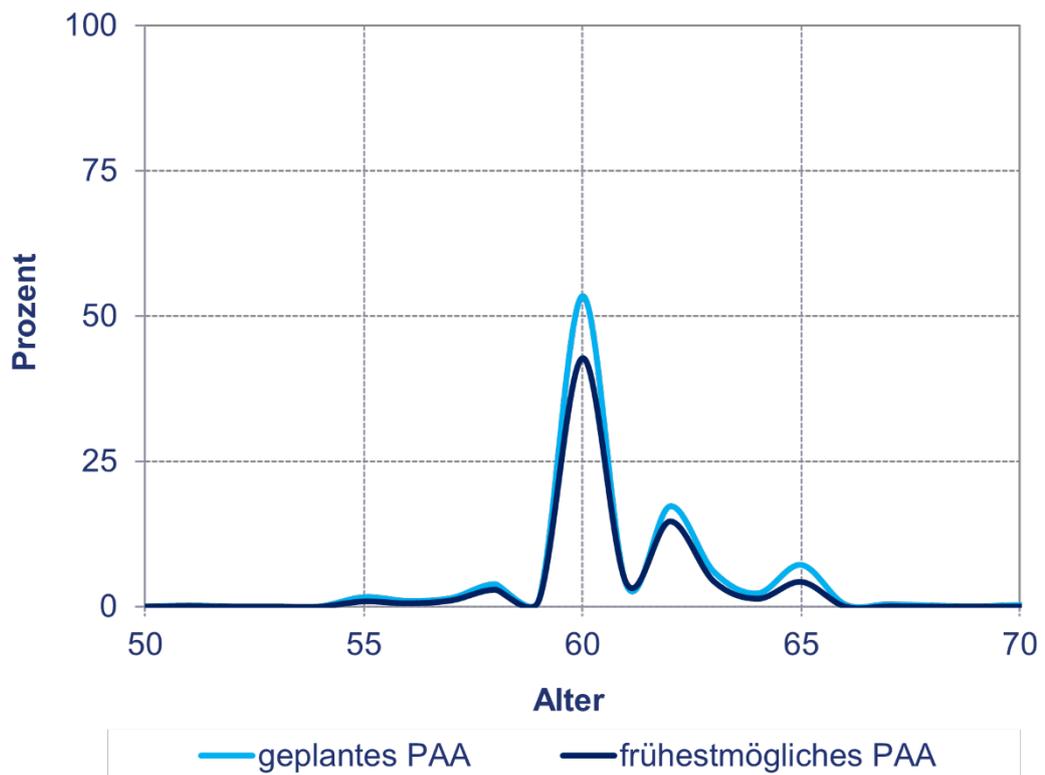


Abbildung 18: Geplantes und frühestmögliches Pensionsantrittsalter der Frauen



Darüber hinaus entspricht das frühestmögliche Pensionsantrittsalter bei 46% der Männer und bei 45% der Frauen dem Regelpensionsalter. 52% der Männer und 38% der Frauen geben an, dass ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter vor dem Regelpensionsalter liegt.¹⁹ Dies ist über unterschiedliche Frühpensionsarten (Korridor pension, Schwerarbeitspension, Hacklerregelung) zwar grundsätzlich möglich²⁰, der dennoch hohe Prozentsatz in der Befragung kommt jedoch vermutlich auch dadurch zustande, dass die jüngeren Befragten noch keine sehr genaue Vorstellung von ihrem frühestmöglichsten Pensionsantritt haben. In seltenen Fällen – 2% der Männer und 17% der Frauen – ist das frühestmögliche Pensionsantrittsalter höher als das Regelpensionsalter. Dies trifft zu, wenn mit 65 bzw. 60 Jahren die Mindestversicherungszeit von 180 Beitragsmonaten noch nicht erreicht wurde.²¹

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass rund ein Fünftel der derzeit 50- bis 64-Jährigen noch nicht über ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter Bescheid wissen. Dieser Anteil ist bei den Jüngeren höher und verringert sich mit Heranrücken des Regelpensionsalters deutlich.²²

Insgesamt planen 13% der Befragten – 15% der Männer und 11% der Frauen –, über ihren frühestmöglichsten Pensionsantritt hinaus erwerbstätig zu sein.²³ Derzeit sind insgesamt 3,6% der befragten 50- bis 64-Jährigen – 3% der Männer und 4% der Frauen – über ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter hinaus erwerbstätig. Eine mögliche Erklärung für diese Differenz ist, dass Pensionspläne bei Näherrücken des Regelpensionsalters zunehmend nach unten revidiert werden. Derartige Downlevelling-Prozesse können im Zuge des weiteren Projektverlaufs mit den dann verfügbaren Längsschnittdaten untersucht werden.

Ergebnis des Nullmodells

Das Regressionsmodell bestätigt den erwarteten starken Einfluss des frühestmöglichsten auf das geplante Pensionsantrittsalter: Beinahe zwei Drittel der Varianz des geplanten Pensionsantritts können über pensionsrechtliche Rahmenbedingungen erklärt werden. Das im Durchschnitt geplante Pensionsantrittsalter von 63,4 Jahren bei den Männern und 60,8 Jahren bei den Frauen ergibt sich dabei aus zwei gegenläufigen Tendenzen: Menschen mit einem niedrigeren frühestmöglichsten Pensionsantrittsalter (bis 62 Jahre)

¹⁹ Die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters bei Frauen mit einem Geburtsdatum ab dem 02.12.1963 wurde berücksichtigt; die Prozentzahlen stammen aus dem Tabellenband, S. 24.

²⁰ [Sozialministerium - Vorzeitige Alterspension](#)

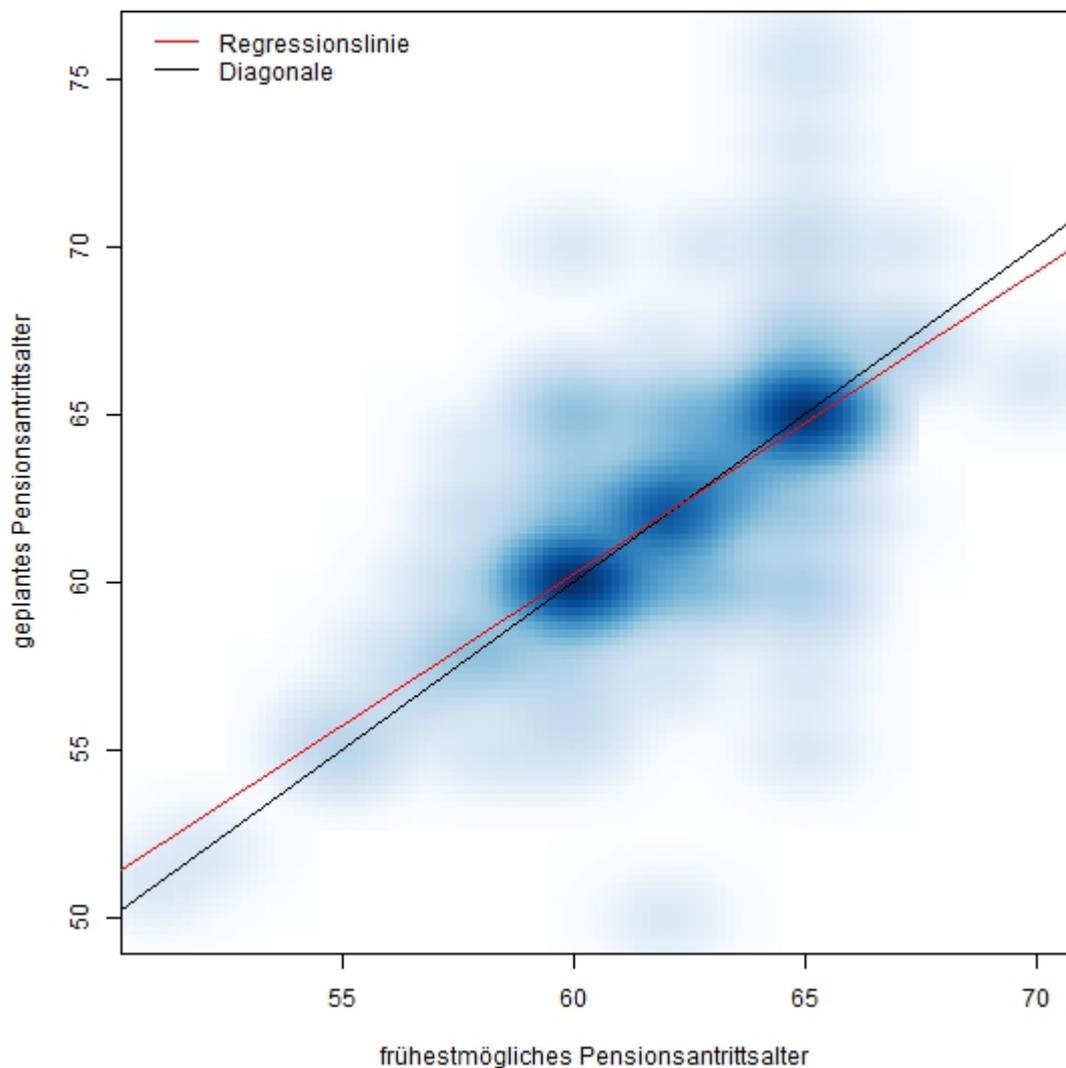
²¹ [Pensionsversicherung - Mindestversicherungszeit](#)

²² Tabellenband, S. 21

²³ Tabellenband, S. 24

beabsichtigen, tendenziell über dieses hinaus erwerbstätig zu bleiben. Demgegenüber planen Menschen mit einem höheren frühestmöglichem Pensionsantrittsalter (über 62 Jahre), vor diesem Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben auszusteigen (Abbildung 19).

Abbildung 19: Zusammenhang zwischen frühestmöglichem und geplantem Pensionsantrittsalter



Anm.: Die rote Regressionslinie zeigt den tatsächlichen Zusammenhang zwischen frühestmöglichem und geplantem Pensionsantrittsalter (PAA). Die schwarze Diagonale zeigt als Referenzlinie den Zusammenhang zwischen frühestmöglichem PAA und geplantem PAA, wenn im Durchschnitt alle Menschen planen würden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Pension zu gehen. Die beiden Linien schneiden sich bei 62 Jahren – bis dahin beabsichtigen die Menschen, über ihren frühestmöglichen Pensionsantritt hinaus zu arbeiten, danach planen sie einen vorzeitigen Pensionsantritt. Die blau schattierten Bereiche kennzeichnen Wertkombinationen zwischen dem geplanten und dem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter, die im Analysedatensatz empirisch vorzufinden sind.

Die Effektstärke des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters (Tabelle 21) weist weiters darauf, dass jedes zusätzliche gesetzlich vorgeschriebene Erwerbsjahr zu einer Anhebung des geplanten Pensionsantrittsalters um durchschnittlich fast zehn Monate führen würde. Diese Prognose ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten und muss in einen entsprechenden Kontext eingebunden werden. Im Besonderen sind die Wechselwirkungen zwischen Sozialpolitik und Gesellschaft zu beachten, welche sich auch im berechneten Modell widerspiegeln: So können gesetzliche Rahmenbedingungen die Gesellschaft zwar in einem bestimmten Ausmaß gestalten, sie bilden jedoch gleichzeitig die in einer Gesellschaft dominierenden Prozesse – im vorliegenden Fall eine ausstiegsorientierte Übergangskultur – ab. Langfristig kann eine gesetzliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters also nur gemeinsam mit einer veränderten Übergangskultur und in einer Arbeitswelt, die Raum für ältere Beschäftigte und ihre Bedürfnisse lässt, erfolgreich sein.

4.4 Erklärungsdimension 1: Unveränderliche individuelle Hintergrundvariablen (Modell 1)

Hintergrundvariablen wie Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund werden an dieser frühen Stelle in das Modell zur Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters aufgenommen, da sie wesentlichen Einfluss auf das Erwerbsleben haben, umgekehrt aber von diesem nicht beeinflusst werden.

Ergebnis Modell 1

In der untersuchten Bevölkerungsgruppe der 50- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten tendieren Männer zu einer längeren Erwerbstätigkeit als Frauen. Dieses Ergebnis ist unabhängig vom unterschiedlichen Regelpensionsalter: Selbst wenn Männer und Frauen dasselbe frühestmögliche Pensionsantrittsalter hätten, würden Männer ihren Pensionsantritt im Durchschnitt drei bis vier Monate später planen als Frauen (Effektstärke von 0,27 in Tabelle 21).

Auf den ersten Blick scheint es, als würden mit zunehmendem Alter die Erwerbsausstiegspläne nach oben revidiert. Dieser Alterseffekt ist jedoch methodisch und nicht inhaltlich verursacht. Die Auswahl einer spezifischen Bevölkerungsgruppe – 50- bis 64-jährige Erwerbstätige und Arbeitslose – für die Studie geht mit einem Selektionsbias einher: Je älter die Menschen sind, desto eher sind jene, die einen frühzeitigen Erwerbsausstieg geplant haben, bereits in Pension gegangen und damit nicht mehr Teil der Grundgesamtheit oder des Samples. Sowohl in der Grundgesamtheit als auch im Sample sind

also unter den älteren Erwerbstätigen bzw. Arbeitslosen vor allem jene mit einem höheren frühestmöglichen (und damit auch geplanten) Pensionsantrittsalter vertreten.

Der Migrationshintergrund hat keinen signifikanten Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter. Bei Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und gleichem frühestmöglichen Pensionsantrittsalter zeigt sich kein Unterschied hinsichtlich ihres geplanten Erwerbsausstiegs.

Abbildung 20: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 1

M0	frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter
M1	Geschlecht (Männer)	+	
	Alter	+	

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 1 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale)

4.5 Erklärungsdimension 2: Bildungsniveau (Modell 2)

Dem Bildungsniveau kommt in Bezug auf den Erwerbseintritt und den Verlauf von Erwerbsbiografien eine zentrale Bedeutung zu. Es bestimmt beispielsweise den beruflichen Status, entscheidet über Arbeitsbedingungen sowie über Aufstiegsmöglichkeiten und prägt das Risiko, arbeitslos zu werden.²⁴ Welche Rolle das Bildungsniveau beim Erwerbsausstieg spielt, wurde im Rahmen von Modell 2 analysiert.

Für die Aufnahme in das Regressionsmodell wurden die formalen Bildungsabschlüsse in Bildungsjahre transformiert. Dabei wird deutlich, dass ein großer Teil der heute 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen seine formale Bildung noch vor der Bildungsexpansion der 1970er-Jahre begonnen bzw. abgeschlossen hat: Mit 69% haben etwas mehr als zwei Drittel maximal elf Bildungsjahre absolviert.

Ergebnis Modell 2

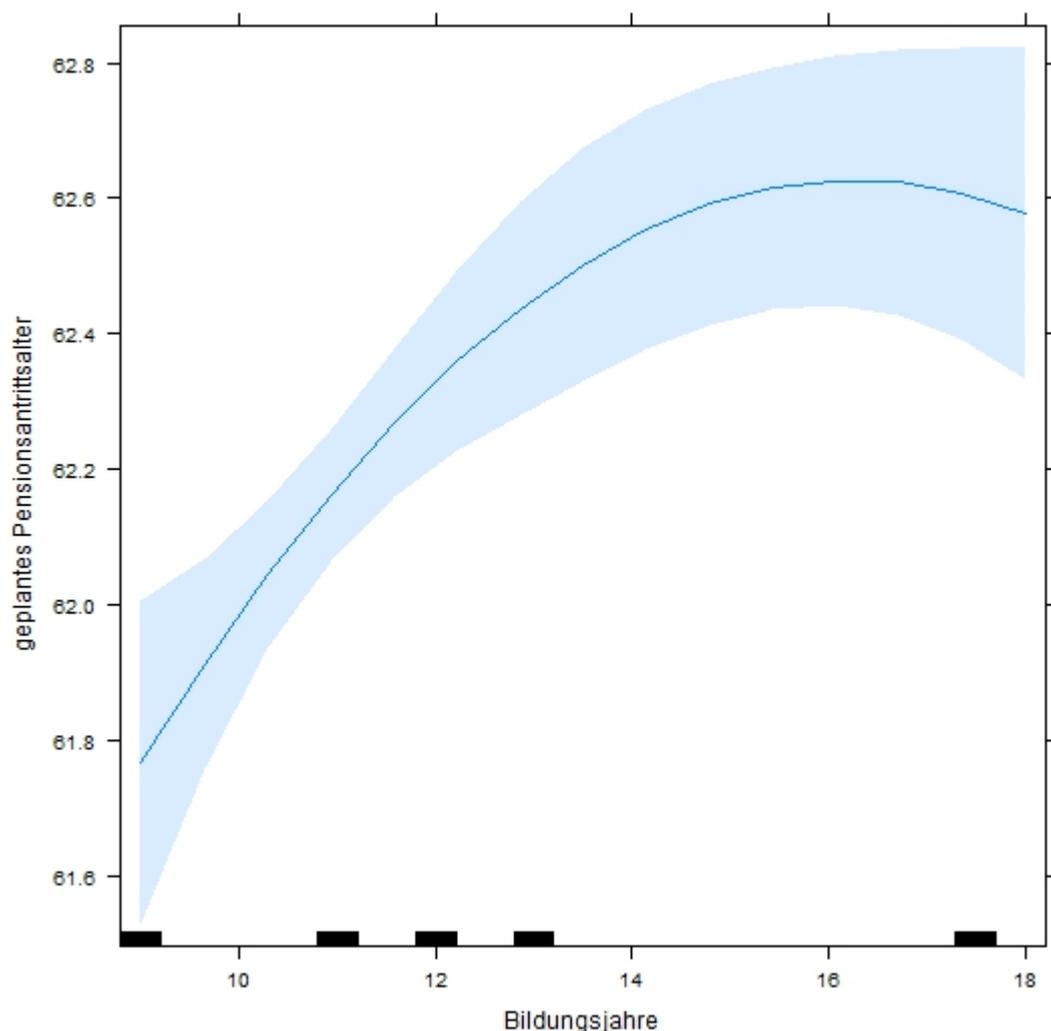
Die Annahme, dass ein höheres Bildungsniveau zu einer Erhöhung des geplanten Pensionsantrittsalters führt, wird in Modell 2 bestätigt. Dieser Effekt zeigt sich unabhängig vom späteren Erwerbseintritt der Gruppe mit formal höheren Bildungsabschlüssen. Er kommt zustande, weil ein höheres

²⁴ Vgl. z.B. ams.at/_docs/001_am_bildung_0815.pdf

Bildungsniveau den Zugang zu statushöheren Berufen ermöglicht und zu besseren Arbeitsbedingungen, zu einem besseren Gehalt etc. führt.

Jedes zusätzliche Bildungsjahr verschiebt das geplante Pensionsantrittsalter daher um zwei bis drei Monate hinter das frühestmögliche Pensionsantrittsalter. Dieser Anstieg ist zwischen dem Pflichtschul- und dem Maturaniveau besonders steil und flacht danach ab. Menschen mit tertiären Bildungsabschlüssen wollen also – in der hier untersuchten Generation von Erwerbstätigen – nicht länger über ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter hinaus arbeiten als Personen mit Matura (Abbildung 21).

Abbildung 21: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Bildungsjahren



Lesebeispiel: Für Personen mit neun Bildungsjahren beträgt das durchschnittliche geplante Pensionsantrittsalter 61,8 Jahre, für Personen mit elf Bildungsjahren beträgt es 62,1 Jahre. Unabhängig vom frühestmöglichsten Pensionsantrittsalter verschiebt sich also mit jedem weiteren Bildungsjahr der Pensionsantritt um 0,15 Jahre (rund zwei Monate) nach hinten. Wurden mehr als zwölf Bildungsjahre absolviert, dann

zeigt sich nur mehr ein marginaler Anstieg des geplanten Pensionsantrittsalters (die Kurve flacht merklich ab). Der blau gefärbte Bereich entspricht dem 95-Prozent-Konfidenzintervall – das „wahre“ durchschnittliche geplante Pensionsantrittsalter bei elf Bildungsjahren liegt in der Grundgesamtheit also mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit zwischen 62 und 62,2 Jahren. Die schwarzen Kästchen am unteren Rand der Abbildung kennzeichnen jene Bereiche, in denen Werte vorliegen.

Abbildung 22: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 2

M0	frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter
M1	Geschlecht (Männer)	+	
	Alter	+	
M2	Bildungsniveau	+	

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 2 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale & Bildungsniveau)

4.6 Erklärungsdimension 3: Erwerbsposition (Modell 3)

Die Erwerbsposition eines Menschen ist zum einen Folge der erworbenen Bildungszertifikate, besonders in „professionsbezogenen Arbeitsmärkten“ bzw. „occupational labor markets“ wie dem österreichischen. Zum anderen repräsentiert die aktuelle Erwerbsposition langfristig wirksame Lebenschancen und hat vermutlich Einfluss auf den Übergangsprozess zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand.

Hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung zählen 38% der männlichen Erwerbstätigen zwischen 50 und 64 Jahren zu den Arbeitern, 40% sind Angestellte und 22% Beamte. Unter den erwerbstätigen Frauen dieser Altersgruppe befinden sich wiederum 23% Arbeiterinnen, 61% Angestellte und 16% Beamtinnen.

Unabhängig von ihrer beruflichen Stellung verrichten 35% der Männer eine leitende bzw. hoch qualifizierte, 51% eine qualifizierte und 13% eine unqualifizierte Tätigkeit. Bei den Frauen sind wiederum 20% leitend, 55% qualifiziert und 25% unqualifiziert tätig.

Eine detailliertere Definition des beruflichen Status ermöglicht der „Internationale sozioökonomische Index des beruflichen Status“ (ISEI). Er bildet den sozioökonomischen Status einer beruflichen Tätigkeit anhand von Einkommen und Bildung ab. Der Index beruht auf der Annahme, dass jede berufliche Tätigkeit einen gewissen Bildungsstand im Sinne von Schul- bzw.

Ausbildungsjahren erfordert und ein bestimmtes Einkommensniveau ermöglicht. Der sozioökonomische Status einer beruflichen Tätigkeit wird unter Berücksichtigung des Alters berechnet und kann über die ISCO-Einteilung codiert werden. Der niedrigste Wert des Index beträgt 16 (z.B. LandwirtInnen),

der höchste 90 (z.B. RichterInnen) (Ganzeboom/Treiman 1996). Für die hier vorliegenden Analysen wurde der ISEI z-standardisiert und umfasst Werte von -2 bis +2.

Innerhalb der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen zeigt der ISEI eine zweigipflige Verteilung – sowohl Menschen mit unterdurchschnittlichem als auch Menschen mit leicht überdurchschnittlichem Berufsstatus kommen also gehäuft vor.

Neben dem über Bildung und Einkommen definierten beruflichen Status ist das soziale Prestige eines Berufs ein weiterer Faktor, der Auskunft über die Position einer Person im Erwerbsleben und damit in der Gesellschaft gibt. Die „Standardisierte internationale Berufsprestige-Skala“ (SIOPS) reiht berufliche Tätigkeiten auf Basis ihres sozialen Ansehens und kann ebenfalls über die ISCO-Einteilung codiert werden. Die SIOPS liegt zwischen 12 (z.B. SchuhputzerInnen) und 78 (z.B. ÄrztInnen) (Ganzeboom/Treiman 1996). Sie wurde für die hier vorliegenden Analysen wiederum z-standardisiert und umfasst Werte von -3 bis +3.

Innerhalb der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen ist die SIOPS eingipflig verteilt – Berufe mit mittlerem sozialen Prestige kommen also besonders häufig vor.

Berufsstatus (ISEI) und Berufsprestige (SIOPS) sind soziostrukturell eng miteinander verbunden, denn Berufe mit geringem Status sind häufig auch mit einem geringen Prestige verbunden. Dennoch kann das Prestige von Berufen mit ähnlichem Status beträchtlich variieren: Da sich das Prestige eines Berufes durch die Bewertung der Gesellschaft ergibt, steht die SIOPS – anders als der ISEI – nicht für die ökonomische oder qualifikatorische Komponente der Berufsausübung, sondern repräsentiert die soziale Anerkennung des Berufs. Tabelle 19 listet Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zwischen den beiden Indizes anhand einiger Berufsbeispiele auf.

Tabelle 19: Berufsstatus (ISEI) und Berufsprestige (SIOPS)

		Berufsprestige (SIOPS)	
		gering	hoch
Berufsstatus (ISEI)	gering	KellnerIn, RegalbetreuerIn, NäherIn, HaustechnikerIn, KindergartenassistentIn	(Kunst-)TischlerIn, BauschlosslerIn, (Landschafts-)GärtnerIn, RestauratorIn
	hoch	ProgrammiererIn, IT-AdministratorIn, PharmavertreterIn	BauingenieurIn, FirmenjuristIn, BauamtsdirektorIn, SektionschefIn, TherapeutIn

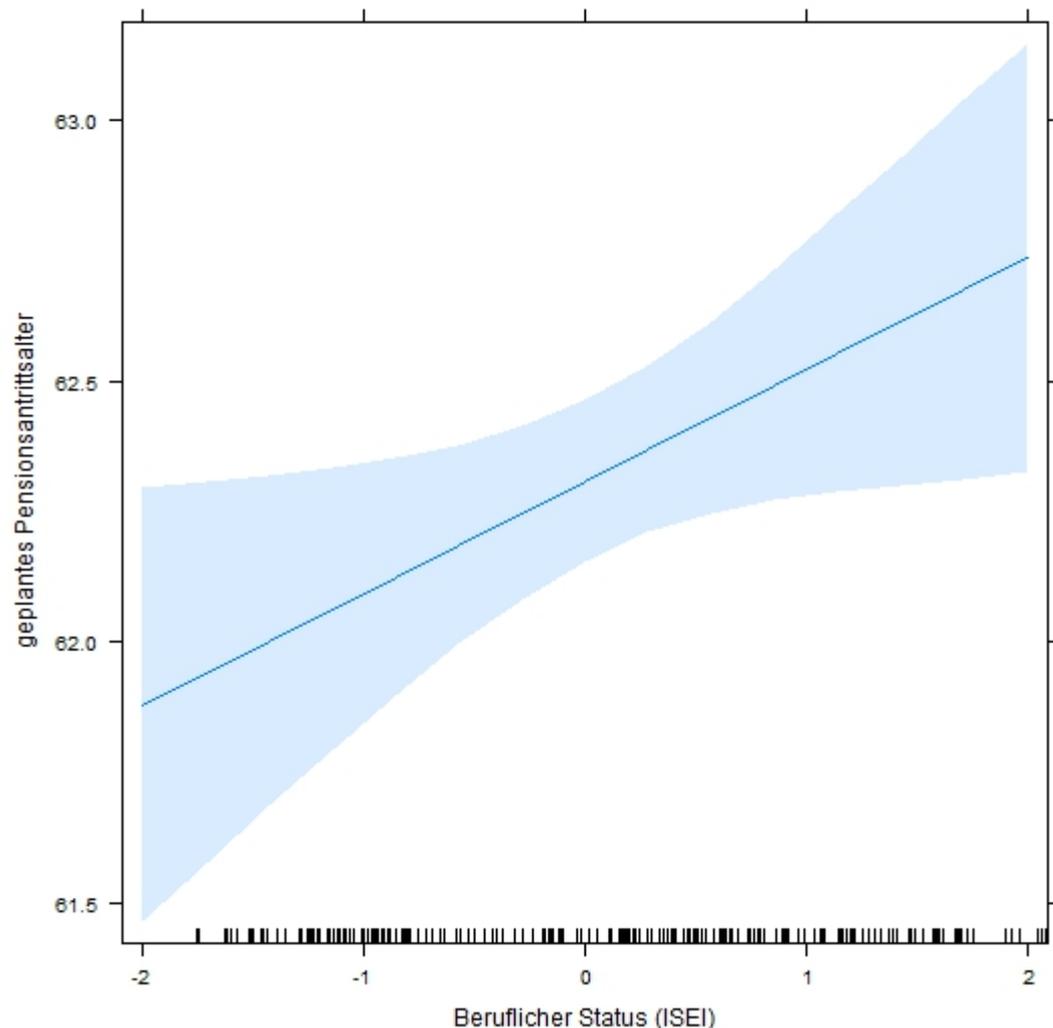
Die Indizes zu Berufsstatus (ISEI) und Berufsprestige (SIOPS) werden in den internationalen Sozialwissenschaften seit den späten 1970er-Jahren erfolgreich eingesetzt, regelmäßig weiterentwickelt und sind dementsprechend theoretisch und empirisch stark fundiert (Ganzeboom et al. 1992, Ganzeboom/Treiman 1996, Ganzeboom/Treiman 2010, Conelly et al. 2016). So könnten etwa zahlreiche bildungswissenschaftliche Fragestellungen ohne den ISEI – der zum Standardprogramm der PISA-Erhebung gehört – nicht sinnvoll beantwortet werden.

Die Verwendung der beiden Indizes im vorliegenden sozialpolitischen Kontext gründet darauf, dass sie einen tiefgehenden Einblick in die Stellung eines Menschen innerhalb der Erwerbsgesellschaft ermöglichen. Während der ISEI die beiden zentralen sozioökonomischen Faktoren Bildung und Einkommen miteinander verbindet, greift die SIOPS einen weicheren, jedoch nicht weniger wichtigen Aspekt auf. Denn gerade die gesellschaftliche Anerkennung, die mit dem Prestige eines Berufes einhergeht, könnte ein wesentlicher Faktor für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben sein.

Ergebnis Modell 3

Die Annahme, dass Menschen mit höherem beruflichen Status (ISEI) einen späteren Pensionsantritt planen, wird im Modell bestätigt. Tatsächlich planen ArbeitnehmerInnen mit hohem beruflichen Status, unabhängig von ihren pensionsrechtlichen Ansprüchen, rund sechs bis neun Monate später in Pension zu gehen als jene mit geringem beruflichen Status. Die besseren Arbeitsbedingungen in Bezug auf Selbst- und Mitbestimmung dürften hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten (Abbildung 23).

Abbildung 23: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und beruflichem Status (ISEI)



Lesbeispiel: Bei einem standardisierten ISEI-Wert von -1 (also bei Berufen mit niedrigem Status wie etwa KellnerIn, RegalbetreuerIn oder NäherIn) beträgt das geplante Pensionsantrittsalter rund 62 Jahre. Bei einem standardisierten ISEI-Wert von +1,3 (also bei Berufen mit hohem Status wie etwa ProgrammiererIn, JuristIn oder Maschinenbau-IngenieurIn) liegt das geplante Pensionsantrittsalter bei rund 62,5 Jahren und somit rund ein halbes Jahr höher als bei der vorgenannten Gruppe.

Ein besonders interessanter Zusammenhang zeigt sich in Modell 3 für das geplante Pensionsantrittsalter und das Berufsprestige (SIOPS): Sowohl Menschen mit geringem als auch Menschen mit hohem Berufsprestige planen, später in Pension zu gehen als jene mit mittlerem Berufsprestige. Personen in Berufen mit niedrigem (SIOPS-Werte bei -2) bzw. hohem Prestige (SIOPS-Werte bei +3) gehen um jeweils mehr als ein halbes Jahr später in Pension als Menschen mit einem leicht überdurchschnittlichen Berufsprestige (SIOPS-Werte zwischen 0 und 1). Dieser Effekt ist bei geringem Prestige etwas deutlicher ausgeprägt als bei hohem Prestige. Menschen in Berufen mit geringem

Prestige planen, neun Monate später in Pension zu gehen als Menschen in Berufen mit mittlerem Prestige. Bei Personen in Berufen mit hohem Prestige beträgt dieser Unterschied rund ein halbes Jahr (Abbildung 24).

Damit führt also die höhere soziale Anerkennung eines Berufes dazu, dass ArbeitnehmerInnen ein späteres Pensionsantrittsalter planen – ein früherer Pensionsantritt wäre für sie mit dem Verlust von gesellschaftlicher Anerkennung und von Gestaltungsmöglichkeiten verbunden. Bei Berufen mit geringem Prestige spielen ökonomische Zwänge eine zentrale Rolle für das spätere geplante Pensionsantrittsalter.

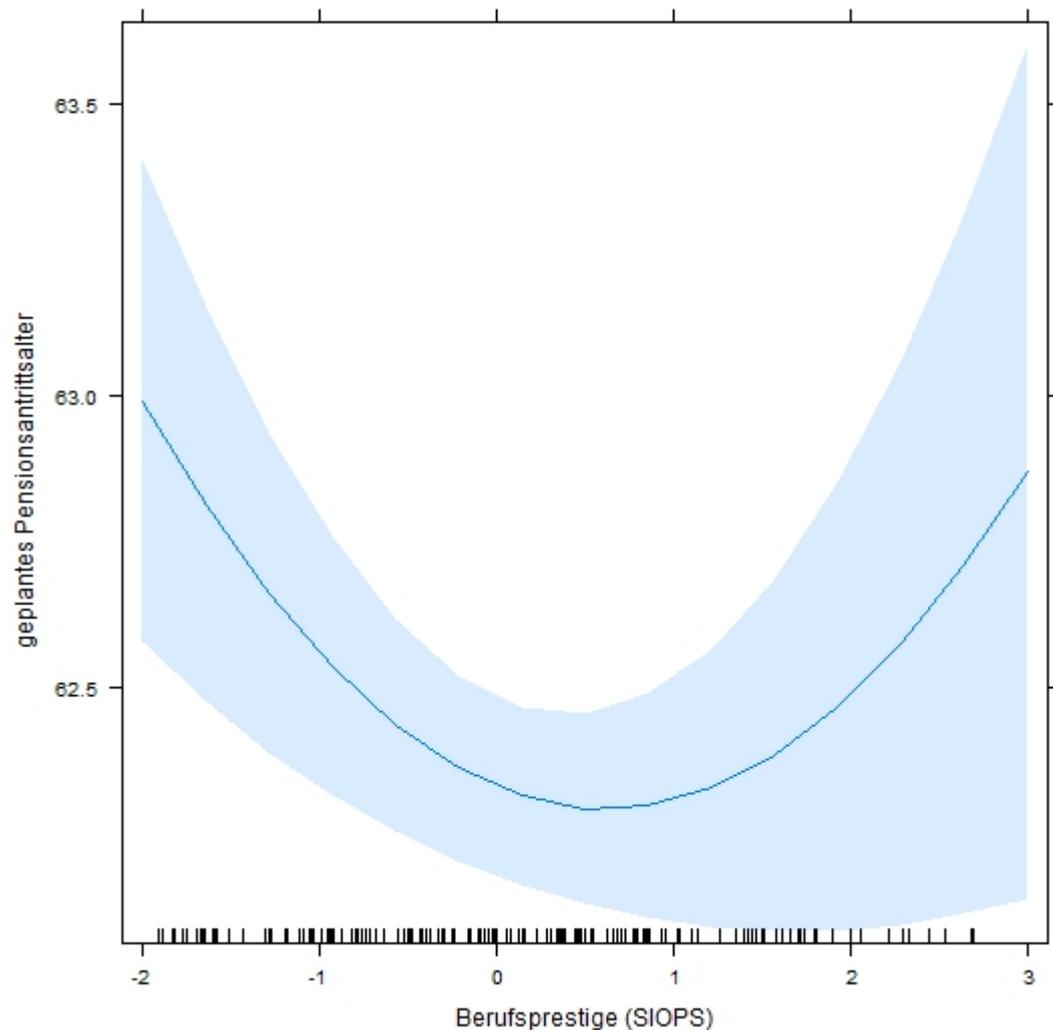
Menschen in Berufen mit mittlerem Prestige haben demgegenüber weder einen beträchtlichen Anerkennungs- oder Einflussverlust zu befürchten, noch können sie ihre finanzielle Situation durch eine längere Erwerbstätigkeit verbessern. Daher beabsichtigen sie – bei gleichem pensionsrechtlichen Anspruch – auch einen früheren Pensionsantritt als die beiden anderen Gruppen.

Da grundlegende Charakteristika des Status von Berufen im Modell 3 bereits durch ISEI und SIOPS erfasst sind, ergibt sich für das Qualifikationsniveau (definiert als leitende, qualifizierte oder unqualifizierte Tätigkeit) kein weiterer nennenswerter Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter. Auch die Branche hat bei 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen keinerlei Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter.

In Zusammenhang mit der beruflichen Stellung zeigt sich jedoch, dass Angestellte ihren Pensionsantritt rund drei Monate später planen als ArbeiterInnen und BeamtenInnen (unabhängig vom jeweils frühestmöglichen Antrittsalter). Im Verlauf der weiteren Modelle wird offensichtlich, dass der frühere geplante Pensionsantritt von ArbeiterInnen durch ihre im Vergleich zu Angestellten schlechteren Arbeitsbedingungen erklärt werden kann.

Ein letztes wichtiges Ergebnis aus Modell 3 betrifft den in Modell 2 festgestellten positiven Effekt des Bildungsniveaus auf das geplante Pensionsantrittsalter: Wenn nun im Rahmen von Modell 3 Informationen zu Berufsstatus und Berufsprestige in die Berechnungen inkludiert werden, wirken diese sich auf das geplante Pensionsantrittsalter aus, der Effekt des Bildungsniveaus verliert jedoch seine Signifikanz. Dies bedeutet, dass das Bildungsniveau den (später) geplanten Übertritt in die Pension nur indirekt beeinflusst, nämlich indem es sowohl den Berufsstatus als auch das Berufsprestige (mit)bestimmt. Der Berufsstatus und das Berufsprestige beeinflussen den geplanten Übergang in die Pension im Gegensatz dazu direkt.

Abbildung 24: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und beruflichem Prestige (SIOPS)



Lesbeispiel: Bei einem standardisierten SIOPS-Wert von -1,5 (also bei Berufen mit geringem Berufsprestige wie etwa KellnerIn, RegalbetreuerIn oder NäherIn) beträgt das geplante Pensionsantrittsalter rund 62,75 Jahre, bei einem standardisierten SIOPS-Wert von +2 (also bei Berufen mit hohem Status wie TherapeutIn, SektionschefIn oder BauingenieurIn) beläuft es sich auf rund 62,50 Jahre. Im Gegensatz dazu liegt das geplante Pensionsantrittsalter bei einem standardisierten SIOPS-Wert von +0,2 (also bei Berufen mit mittlerem Status wie etwa ProgrammiererIn, IT-AdministratorIn oder PharmavertreterIn) bei rund 62,25 Jahren (und somit um rund sechs bzw. drei Monate niedriger als in den anderen beiden Gruppen).

Anders ausgedrückt: Die Hochschulabsolventin mit instabilem Erwerbslauf, die ihren Bildungsabschluss nicht in eine entsprechende Erwerbsposition transformieren konnte, wird einen früheren Pensionsantritt planen – sie verhält sich ähnlich wie ihre BerufskollegInnen, nicht wie ihre StudienkollegInnen. Dasselbe gilt – vice versa – für den Hauptschulabsolventen, der trotz seiner geringen Zahl von Bildungsjahren am Arbeitsmarkt Karriere machen konnte:

Er wird seinen Pensionsantritt aufgrund seiner gehobenen Berufsposition deutlich später ansetzen als seine ehemaligen SchulkollegInnen.

Abbildung 25: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 3

		frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter
		Geschlecht (Männer)	+	
		Alter	+	
Bildungsniveau	+	Berufsstatus	+	
		Berufsprestige	U	
		Angestellte	+	

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 3 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale & Bildungsniveau & aktuelle Erwerbsposition); U: u-förmiger Zusammenhang

4.7 Erklärungsdimension 4: Erwerbsbiografie (Modell 4)

Neben der aktuellen Erwerbsposition spielt für den geplanten Übergang in die Pension auch die Erwerbsbiografie der Menschen eine entscheidende Rolle. Das Modell wird somit um Aspekte erweitert, die Auskunft über die Dauer und Stabilität von Erwerbsbiografien geben.

Die 50- bis 64-jährigen Männer im Analysedatensatz sind durchschnittlich 37,5 Jahre erwerbstätig (+/- 5 Jahre²⁵), Frauen 35,8 Jahre (+/- 4,9 Jahre). Rund 25% der Befragten – 27% der Männer und 23% der Frauen – haben ihr gesamtes Erwerbsleben in ein und demselben Berufsfeld verbracht. Ein weiteres Drittel der Befragten ist innerhalb der ersten zehn Erwerbsjahre in jenes Berufsfeld eingestiegen, in dem sie bis zum aktuellen Zeitpunkt tätig sind. Männer hatten im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens durchschnittlich 3,7 ArbeitgeberInnen, Frauen durchschnittlich 3,6.

Von längeren, mehr als drei Monate dauernden Phasen der Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten fünf Jahre berichten insgesamt rund 10%: 8,4% der Männer und 12,2% der Frauen. Bei insgesamt 25% – 24% der Männer und 27% der Frauen – liegt so eine Phase mehr als fünf Jahre zurück. Rund zwei Drittel – 68% der Männer und 61% der Frauen – waren im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens nicht länger als drei Monate durchgängig arbeitslos gemeldet. Dies verdeutlicht auch die im Durchschnitt sehr stabilen Erwerbsverläufe älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich.

²⁵ Standardabweichung

Die Entwicklung der Arbeitssituation in den letzten Jahren bewerten die 50- bis 64-Jährigen unterschiedlich: Rund die Hälfte führt an, dass es keine wesentliche Veränderung gab, 30% berichten von einer Verbesserung und 20% von einer Verschlechterung der Arbeitssituation.

Ergebnis Modell 4

Erwartungsgemäß wird mit zunehmender Erwerbsdauer der geplante Pensionsantritt immer seltener über den frühestmöglichen Zeitpunkt hinaus verschoben. Der Einfluss der Erwerbsdauer auf das geplante Pensionsantrittsalter ist außerdem degressiv – er nimmt mit der Dauer der Erwerbstätigkeit ab. Hierbei kommt zum Tragen, dass ein Pensionsanspruch nach einer Mindestversicherungszeit²⁶ erworben wird und dass sich eine kurze Erwerbsdauer negativ auf die Pensionshöhe auswirkt (Abbildung 26).

Dieser Effekt ist besonders interessant, da er die Folge einer bestehenden Steuerungsmaßnahme ist: Durch die Teilgutschrift von 1,78% für jedes zusätzliche Erwerbsjahr ergibt sich die Höhe der Alterspension.²⁷ Diese Gutschrift wirkt jedoch nur bei einer geringeren Zahl von Erwerbsjahren tatsächlich erwerbsverlängernd. Ab 30 Erwerbsjahren ist der Effekt praktisch nicht mehr vorhanden.

Instabile Erwerbsbiografien wirken sich in zweierlei Hinsicht auf das geplante Pensionsantrittsalter aus: Zum einen führt eine zunehmende Anzahl an ArbeitgeberInnen zu dem Plan, früher in Pension zu gehen – Menschen, die in ihrem Erwerbsleben zehn oder mehr ArbeitgeberInnen hatten, streben (bei vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter) einen um sechs Monate früheren Pensionsantritt an als Menschen mit einem/einer ArbeitgeberIn (Abbildung 27).

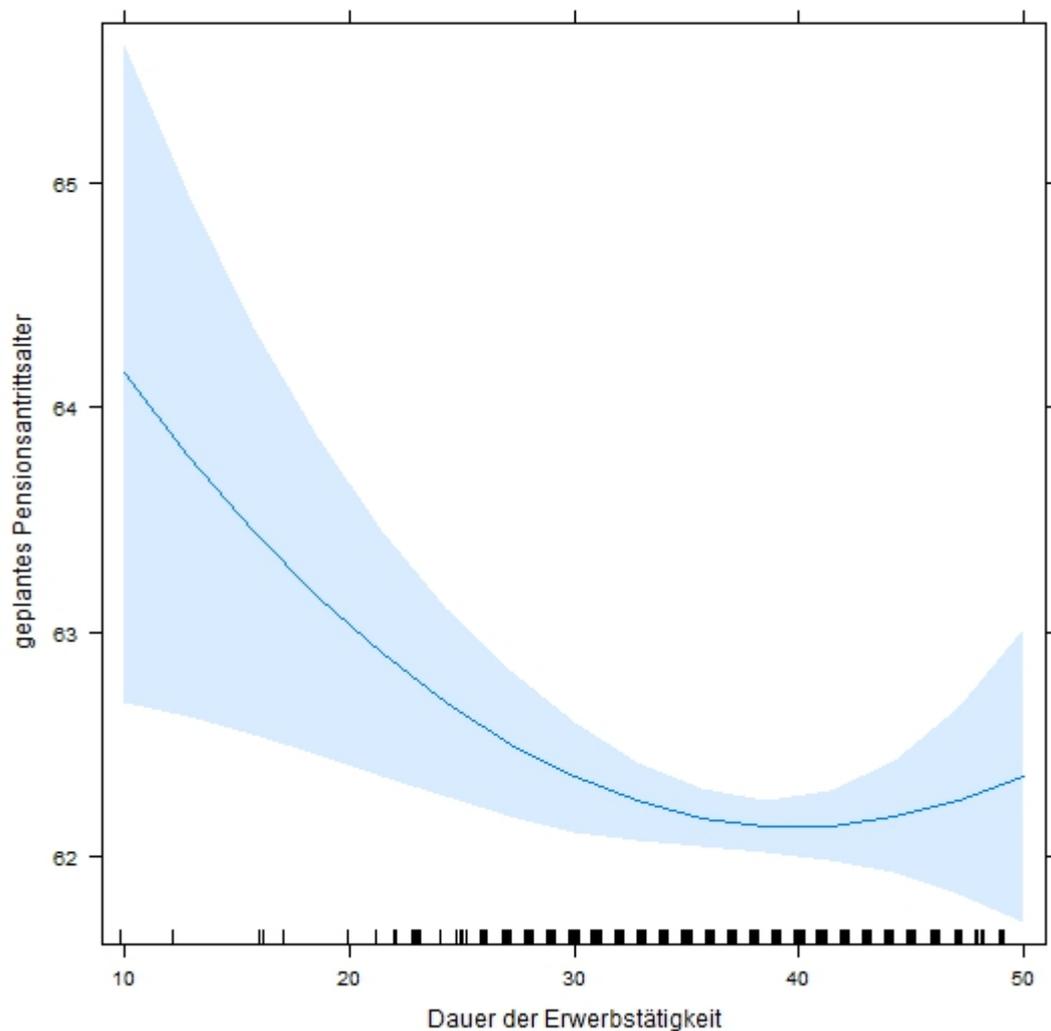
Zum anderen wirken sich mittelfristige Veränderungen der Arbeitssituation auf den geplanten Pensionsantritt aus: Personen, deren Arbeitssituation sich in den letzten fünf Jahren verschlechtert hat, planen ihren Pensionsantritt um rund drei Monate früher als jene mit vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter, deren Arbeitssituation sich jedoch in diesem Zeitraum verbessert hat. Dieser Zusammenhang wird allerdings insignifikant, sobald Hard und Soft Facts zum aktuellen Arbeitsplatz einbezogen werden. Im Gegensatz dazu haben die Anzahl der Jahre im aktuellen Beruf, die Anzahl der Jahre im Betrieb und längere Phasen von Arbeitslosigkeit keinen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter.

²⁶ [Pensionsversicherung Österreich - Alterspension](#)

²⁷ [Pensionsversicherung Österreich - Erwerbsdauer](#)

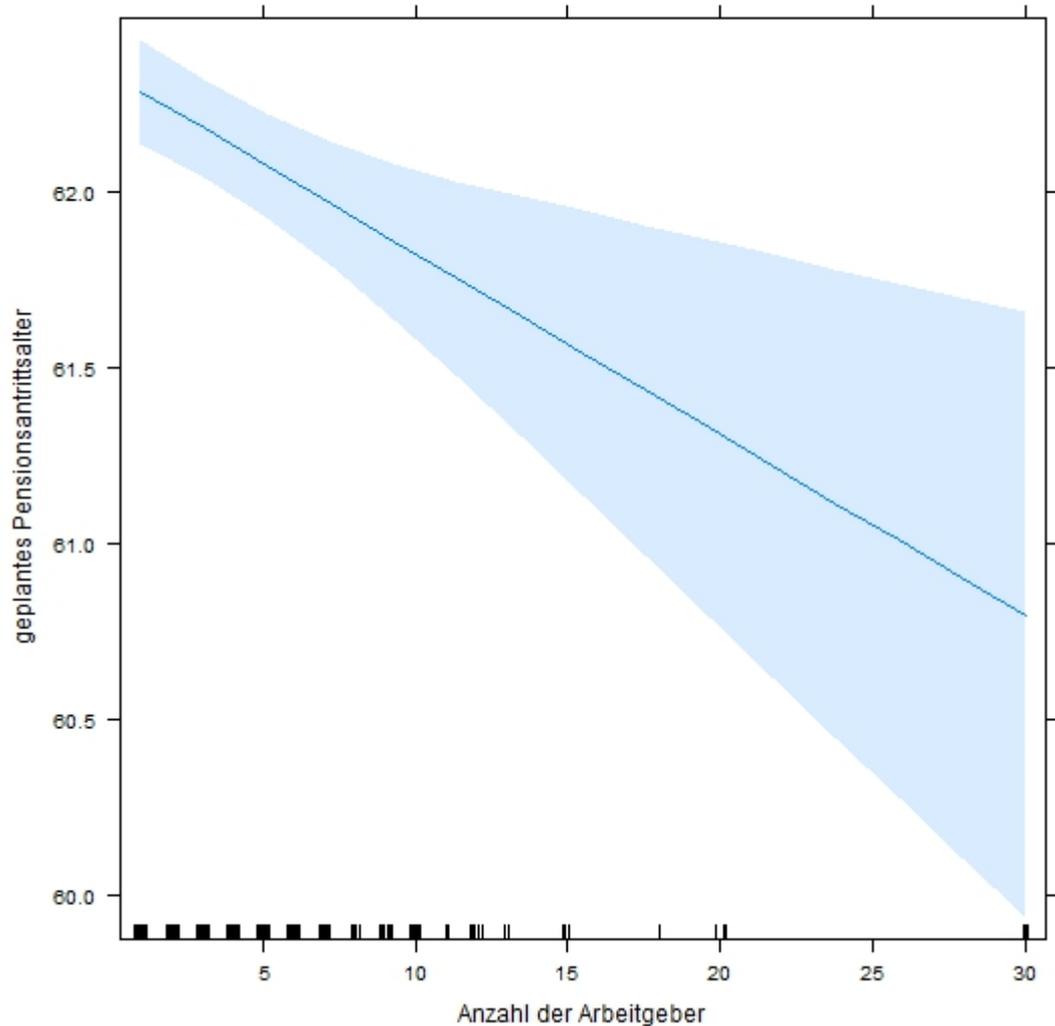
Insgesamt kann festgehalten werden, dass eine instabile Erwerbsbiografie und die damit verbundenen Erfahrungen zu einem früheren Pensionsantrittsplan führen. Dabei spielen langfristige Prozesse – die Anzahl der ArbeitgeberInnen über die gesamte Erwerbsbiografie – eine wichtigere Rolle als kurzfristige Prozesse, wie etwa die Verschlechterung der Arbeitssituation in den letzten Jahren (Abbildung 28).

Abbildung 26: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Dauer der Erwerbstätigkeit



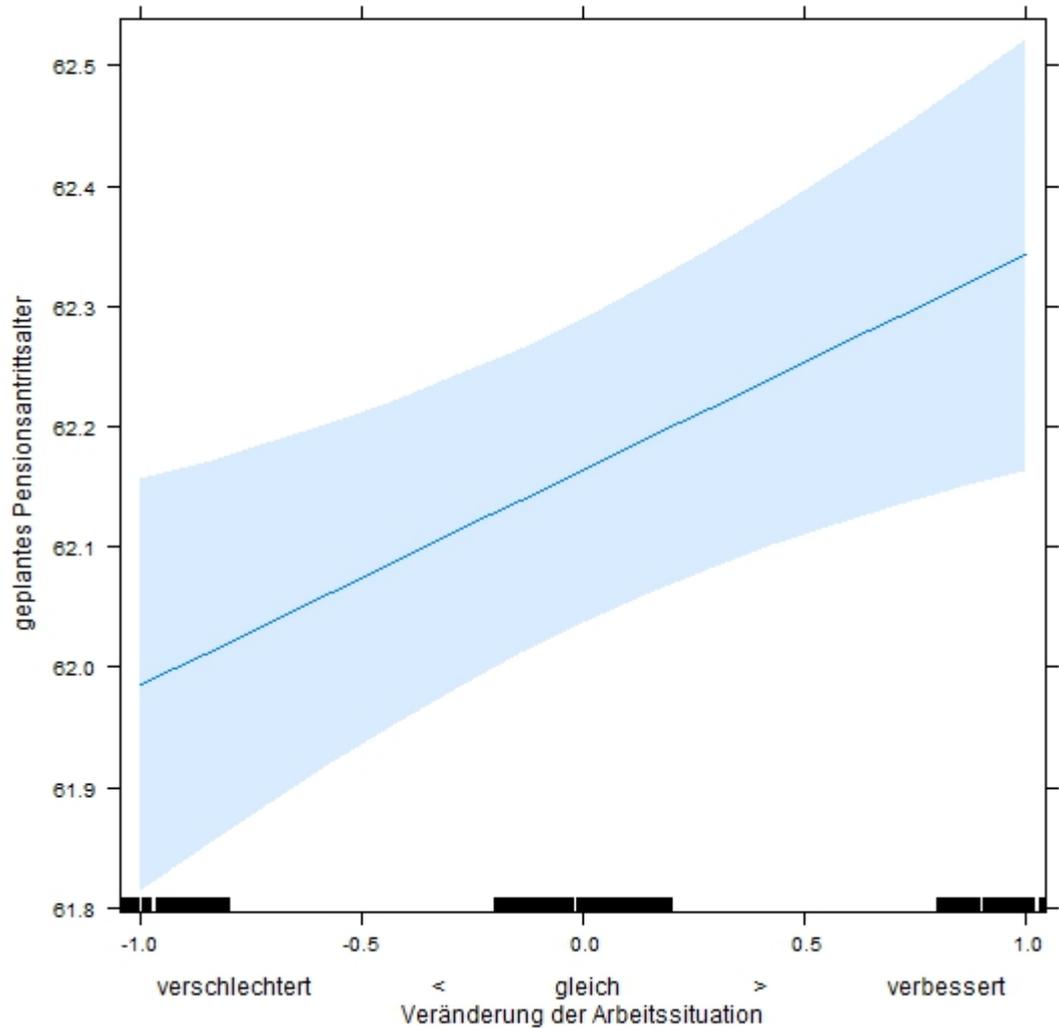
Lesebeispiel: Im Durchschnitt planen Menschen mit 20 Erwerbsjahren, mit 63 Jahren in Pension zu gehen, jene mit 40 Erwerbsjahren (und vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter) bereits mit 62 Jahren.

Abbildung 27: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Anzahl der ArbeitgeberInnen



Lesebeispiel: Im Durchschnitt planen Menschen mit zehn ArbeitgeberInnen, mit 61,9 Jahren in Pension zu gehen, jene mit nur einem/einer ArbeitgeberIn (und vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter) mit 62,2 Jahren.

Abbildung 28: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Veränderung der Arbeitssituation in den letzten fünf Jahren



Lesebeispiel: Menschen, deren Arbeitssituation sich in den letzten fünf Jahren verschlechtert hat, planen, mit 62 Jahren in Pension zu gehen. Menschen, deren Arbeitssituation sich in den letzten fünf Jahren verbessert hat, planen ihren Pensionsantritt (bei vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter) mit 62,3 Jahren.

Abbildung 29: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 4

		frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter
		Geschlecht (Männer)	+	
		Alter	+	
Bildungsniveau	+	Berufsstatus	+	
		Berufsprestige	U	
		Angestellte	+	
		Erwerbsdauer	-	
		Anzahl ArbeitgeberInnen	-	
		Verschlechterung Arbeitssituation	-	

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 4 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale & Bildungsniveau & aktuelle Erwerbsposition & Erwerbsbiografie)

4.8 Erklärungsdimension 5: Ökonomische und soziale Situation (Modell 5)

Eine weitere Dimension, die den Übergang vom Erwerbsleben in die Pension prägen kann, ist die ökonomische und soziale Situation der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen. Diese umfasst das persönliche Nettoeinkommen und die finanzielle Situation des Haushalts (alle Einkommen inkl. Transferleistungen), aber auch die Pensionspläne eines Partners/einer Partnerin.

Das Einkommen ist grundsätzlich eine wesentliche Variable zur Abbildung der ökonomischen Situation einer Person bzw. eines Haushalts. Vor allem bei älteren Erwerbstätigen ist es jedoch überdies wichtig, die langfristigen Lebenschancen und die ökonomischen und sozialen Vorteile, die sich im Laufe eines Lebens ansammeln konnten, zu berücksichtigen. Das aktuelle Einkommen ist hierfür bei Menschen am Ende ihres Erwerbslebens weniger geeignet. Die langfristigen Lebenschancen werden besser durch den Berufsstatus (ISEI) bzw. das Berufsprestige (SIOPS) erfasst. Alle drei Indikatoren – Nettoeinkommen, ISEI und SIOPS – ermöglichen eine Einschätzung der Qualität von Arbeitsverhältnissen: Ein hoher Berufsstatus und ein hohes Berufsprestige wie auch ein hohes Einkommen gehen häufiger mit selbstbestimmten Arbeitsbedingungen einher.

Inwiefern ein Einkommen zum Überleben reicht („Auskommen mit dem Einkommen“), ist dagegen eher am Haushaltseinkommen (inkl. Transferleistungen) abzulesen: Rund ein Drittel der Befragten gibt an, mit ihrem derzeitigen Haushaltseinkommen nur knapp oder gar nicht

auszukommen. Rund die Hälfte glaubt, dass das Pensionseinkommen nur knapp oder gar nicht ausreichen wird.

Bei annähernd zwei von drei Befragten ist auch der Partner bzw. die Partnerin noch erwerbstätig. Unter diesen ist bei rund jedem/jeder Sechsten unklar, wann der/die PartnerIn in Pension geht. Bei jeweils (gut) einem Fünftel liegt der geplante Pensionsantritt des Partners bzw. der Partnerin entweder bis zu fünf Jahre, sechs bis acht Jahre, neun bis elf Jahre oder über elf Jahre in der Zukunft.

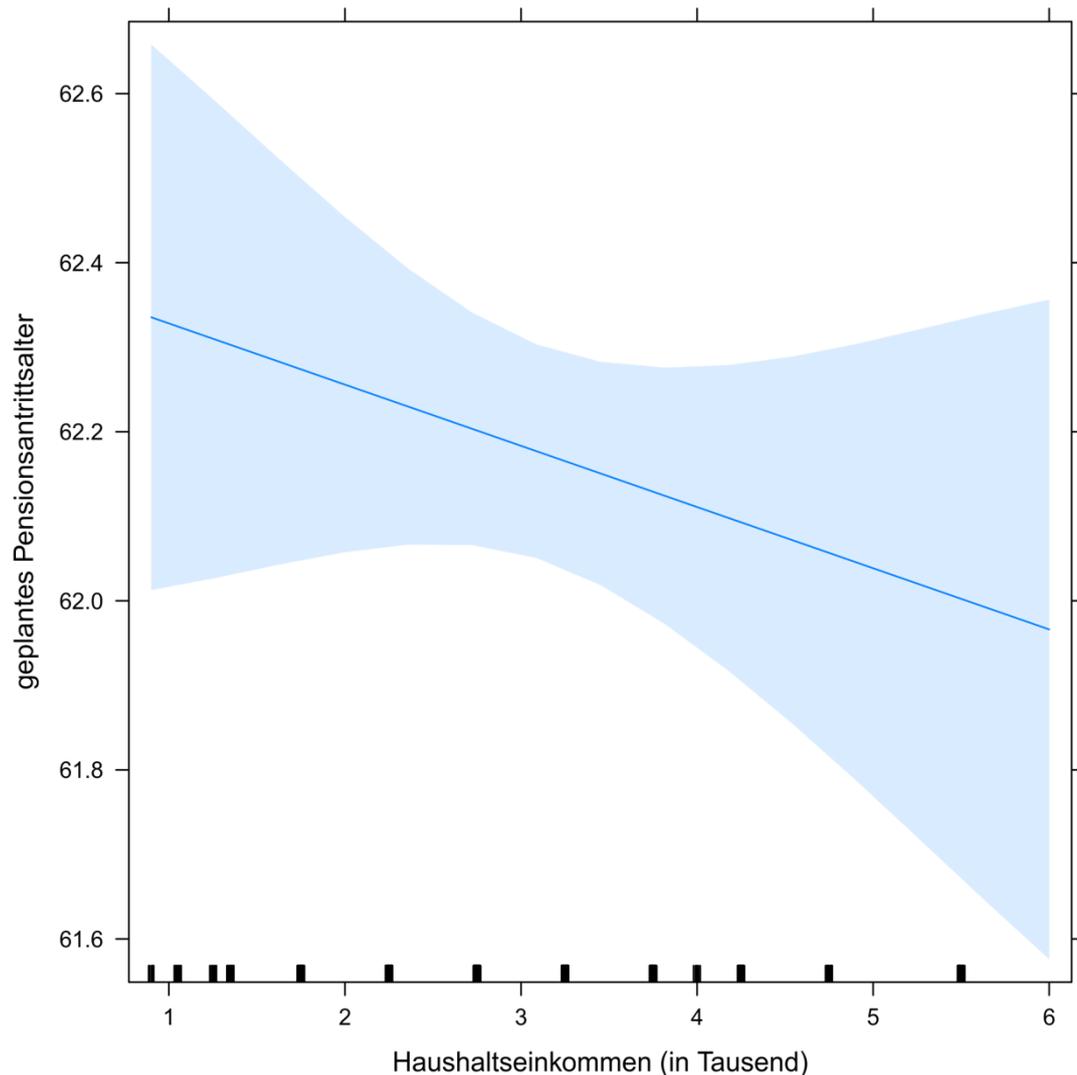
Ergebnis Modell 5

Das Haushaltseinkommen hat einen negativen Effekt auf das geplante Pensionsantrittsalter: Ein geringes Haushaltseinkommen führt zu einem Aufschieben des Pensionsantritts über das erforderliche Mindestmaß hinaus. Dieser Effekt ist jedoch schwach: Die Menschen mit den geringsten Haushaltseinkommen planen (bei vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter) einen gut drei Monate späteren Pensionsantritt als jene mit den höchsten Haushaltseinkommen (Abbildung 30).

Das persönliche Nettoeinkommen hat hingegen den gegenteiligen Effekt: Ein höheres Einkommen führt zu einem späteren geplanten Pensionsantritt. Dieser Effekt fällt wesentlich stärker aus als jener des Haushaltseinkommens: ArbeitnehmerInnen mit dem höchsten Nettoeinkommen planen einen um neun Monate späteren Pensionsantritt als jene mit den geringsten Nettoeinkommen (Abbildung 31).

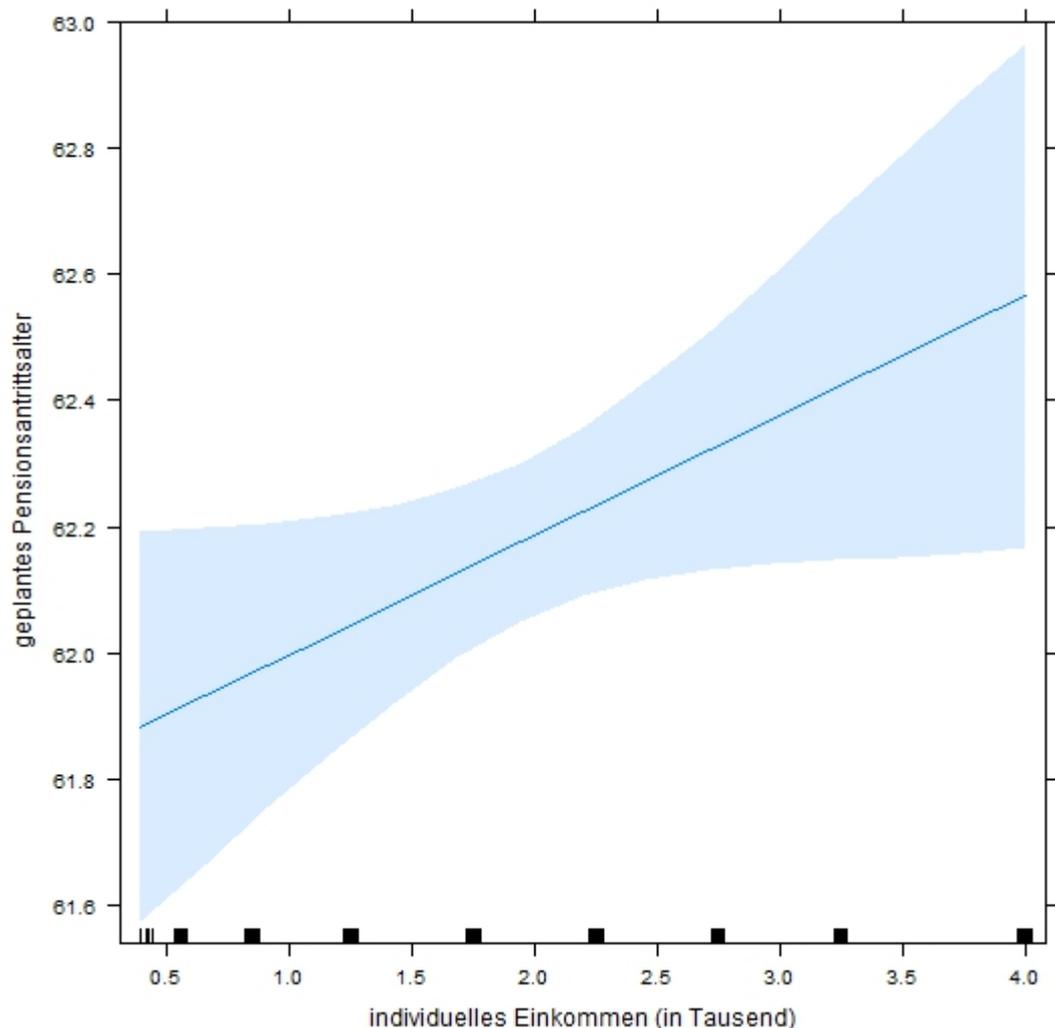
Bei geringem Haushaltseinkommen verzögern finanzielle Notwendigkeiten den geplanten Pensionsantritt. Bei hohen individuellen Nettoeinkommen bieten vorteilhaftere Arbeitsbedingungen (und der höhere soziale Status) einen Anreiz, später in Pension zu gehen.

Abbildung 30: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Haushaltseinkommen inklusive Transferleistungen



Lesebeispiel: Menschen mit einem Haushaltseinkommen von rund 1.000 Euro planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit 62,3 Jahren, jene mit einem Haushaltseinkommen von 6.000 Euro oder mehr planen ihn durchschnittlich mit rund 62 Jahren (bei vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter). Der Effekt ist eher schwach (geringe Steigung der blauen Geraden) und die Genauigkeit der Schätzung auf Basis des Haushaltseinkommens ist niedrig (großer hellblau schattierter Bereich).

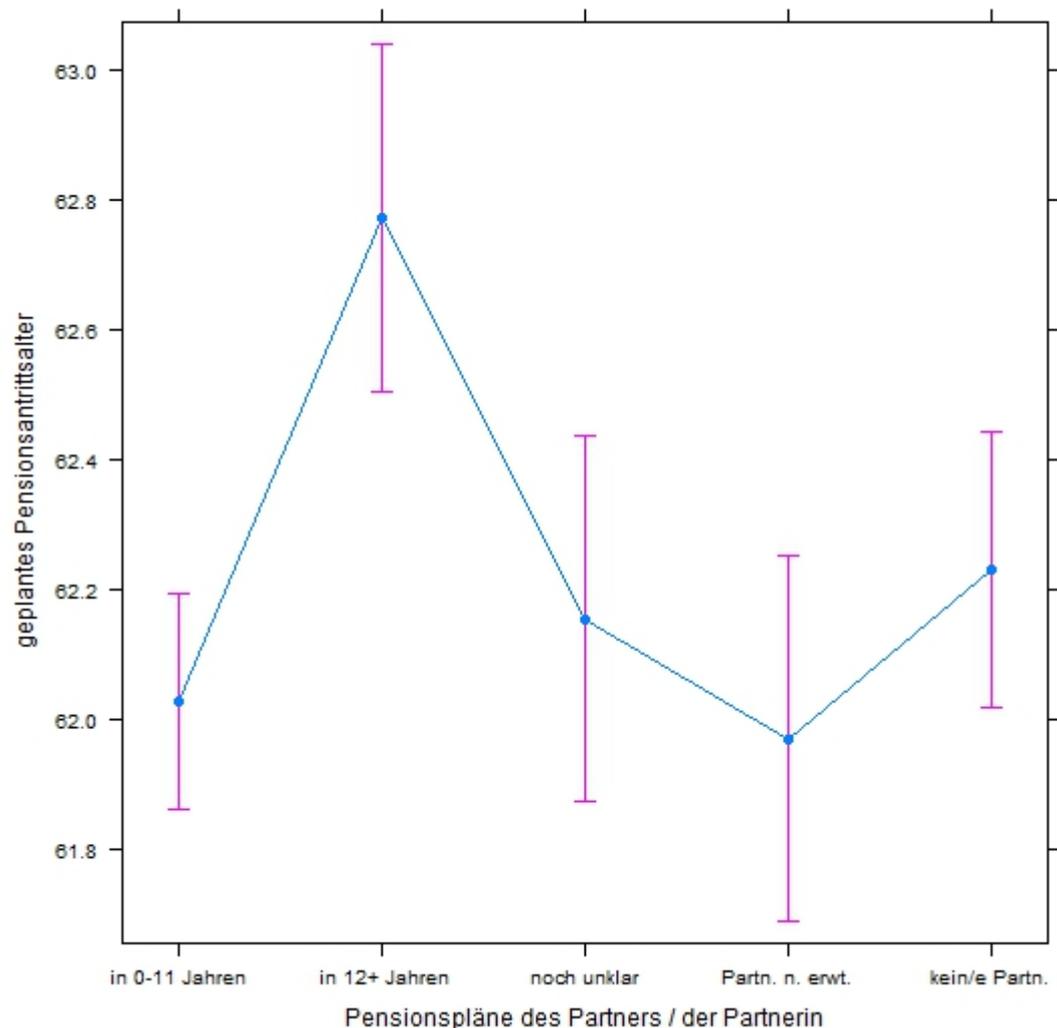
Abbildung 31: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und persönlichem Einkommen



Lesebeispiel: Menschen mit einem individuellen Nettoeinkommen von rund 500 Euro planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit 61,9 Jahren, jene mit einem Nettoeinkommen von 4.000 Euro oder mehr planen ihn durchschnittlich mit 62,6 Jahren (bei vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter).

Auch die Pensionspläne der PartnerInnen erweisen sich als besonders relevant für den eigenen geplanten Erwerbsausstieg: Liegt der geplante Pensionsantritt der PartnerInnen weiter in der Zukunft, werden die eigenen Pensionspläne deutlich verzögert. So planen Menschen, deren PartnerIn in zwölf Jahren oder später in Pension zu gehen beabsichtigt, einen um neun Monate späteren Pensionsantritt als Menschen mit ähnlichem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter, deren PartnerIn vorhat, innerhalb der kommenden elf Jahre in Pension zu gehen (Abbildung 32).

Abbildung 32: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Pensionsplänen des Partners/der Partnerin



Lesebeispiel: Menschen, bei deren PartnerInnen der Pensionsantritt zwölf oder mehr Jahre in der Zukunft liegt, planen ihren eigenen Pensionsantritt durchschnittlich mit 62,8 Jahren und somit um gut neun Monate später als jene, deren PartnerInnen ihre Pension innerhalb der kommenden elf Jahre antreten möchten.

Keinen nennenswerten Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter hat die subjektive Einschätzung, wie gut das aktuelle bzw. künftige Einkommen ausreicht. Dasselbe gilt für Kinder, die im Haushalt leben, die subjektive Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust und allfällige soziale Tätigkeiten. Die ökonomische Situation ist – soweit sie einen Einfluss auf den Pensionsantritt ausübt – durch die Variablen ISEI, SIOPS, Netto- und Haushaltseinkommen offenbar ausreichend beschrieben.

Abbildung 33: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 5

		frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter
		Geschlecht (Männer)	+	
		Alter	+	
Bildungsniveau	+	Berufsstatus	+	
		Berufsprestige	U	
		Angestellte	+	
		Erwerbsdauer	-	
		Anzahl ArbeitgeberInnen	-	
		Verschlechterung Arbeitssituation	-	
		Haushaltseinkommen	-	
		persönliches Einkommen	+	
		geplantes PAA PartnerIn	+	

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 5 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale & Bildungsniveau & aktuelle Erwerbsposition & Erwerbsbiografie & ökonomische und soziale Situation)

4.9 Erklärungsdimension 6: Hard Facts zur aktuellen Arbeitssituation (Modell 6)

An dieser Stelle werden nun Informationen zur aktuellen Erwerbssituation der Befragten in das Erklärungsmodell integriert. Zunächst werden Hard Facts wie Erwerbsausmaß, atypische Beschäftigung, Unternehmens- bzw. Betriebsgröße und Arbeitsbelastungen analysiert.

Innerhalb der Gruppe der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen geben Männer im Durchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden an, Frauen arbeiten durchschnittlich 34 Stunden. Rund jeder zehnte Mann und jede zweite Frau ist atypisch beschäftigt, die meisten von ihnen Teilzeit.²⁸

In zwei miteinander zusammenhängenden Frageblöcken wurden Informationen zur Belastung durch eine niedrige bzw. hohe Arbeitsintensität erhoben. Faktor- und korrespondenzanalytische Verfahren ergaben, dass Belastungen durch monotone Tätigkeiten (Monotonie) und Belastungen durch eine hohe Arbeitsintensität (Druck) inhaltlich voneinander getrennt werden müssen.

Der auf Basis dieser Berechnungen generierte Index zur Belastung durch Monotonie setzt sich aus drei Aspekten zusammen: Belastung durch Isolation bzw. Einsamkeit am Arbeitsplatz, monotone Tätigkeiten und eine zu wenig

²⁸ Atypisch Beschäftigte sind entweder geringfügig, befristet, als freie DienstnehmerInnen, LeiharbeiterInnen oder Teilzeit mit weniger als 36 Wochenstunden beschäftigt.

herausfordernde Tätigkeit. Der Index variiert zwischen -2 (keine Beeinträchtigung) und +7 (hohe Beeinträchtigung). Rund ein Viertel der Männer und 28% der Frauen geben an, dass ihre Arbeit zumindest gelegentlich monoton ist. Jeweils 8% der Männer als auch der Frauen fühlen sich durch diese Monotonie ziemlich oder sehr belastet.

Auch für die Belastungen durch eine hohe Arbeitsintensität wurde ein Index berechnet. Dieser setzt sich zusammen aus Fragen zur Belastung durch Zeitdruck, aufreibende Arbeit, schlechte Gesundheitsbedingungen, Unfall- und Verletzungsgefahr, häufige Veränderungen und ständigen Arbeitsdruck. Der Index weist Werte von -1,5 (keine Belastung durch hohe Arbeitsintensität) bis +3 (hohe Belastung) auf.

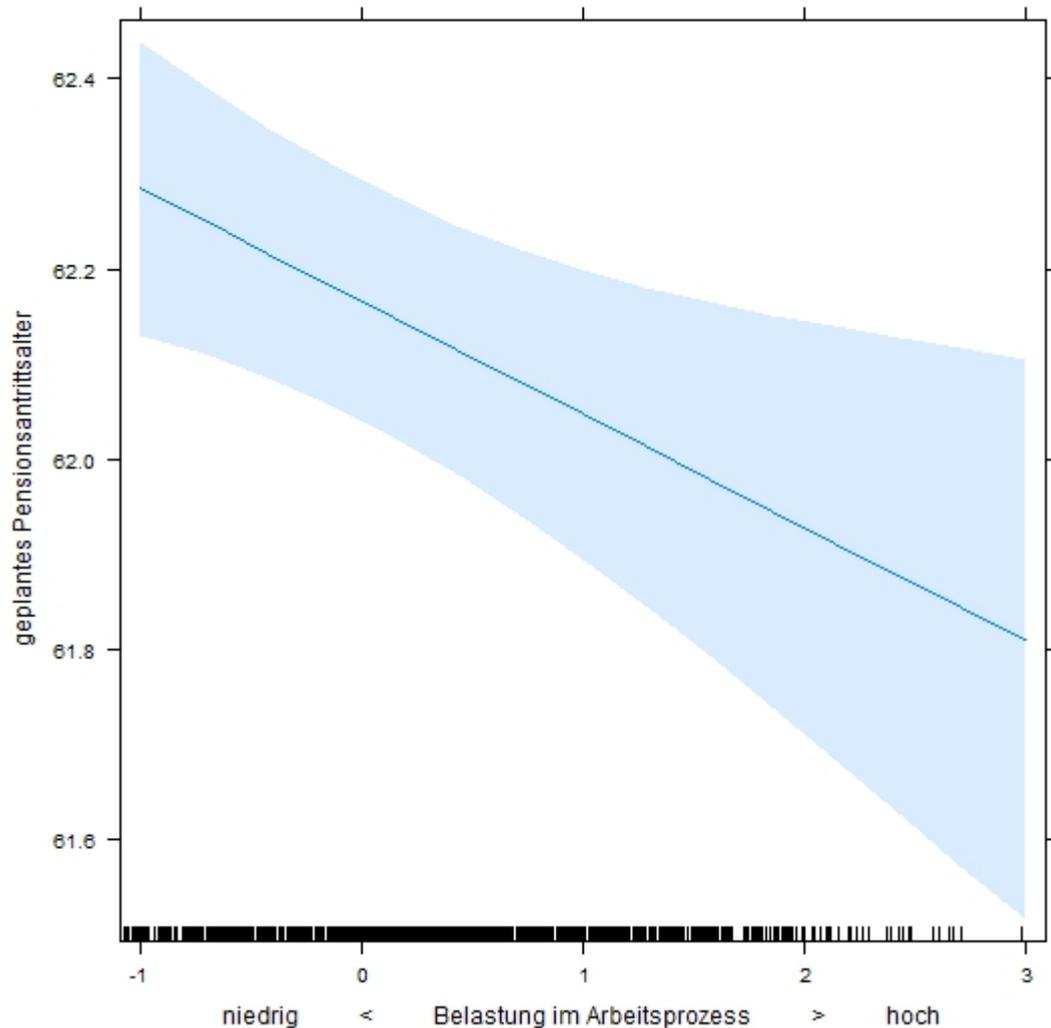
Belastungen durch eine hohe Arbeitsintensität sind deutlich häufiger als Belastungen durch Monotonie. Bei 76% der Männer und bei 72% der Frauen tritt eine hohe Arbeitsintensität zumindest gelegentlich auf. 40% der Männer und 35% der Frauen geben an, dadurch ziemlich oder sogar sehr belastet zu sein.

Ergebnis Modell 6

Von allen inkludierten Hard Facts der Arbeitssituation weisen nur die beiden Indizes zu den Arbeitsbedingungen einen signifikanten Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter auf: Schlechte – monotone bzw. stressige – Arbeitsbedingungen führen (erwartungsgemäß) zu einem früheren geplanten Pensionsantritt.

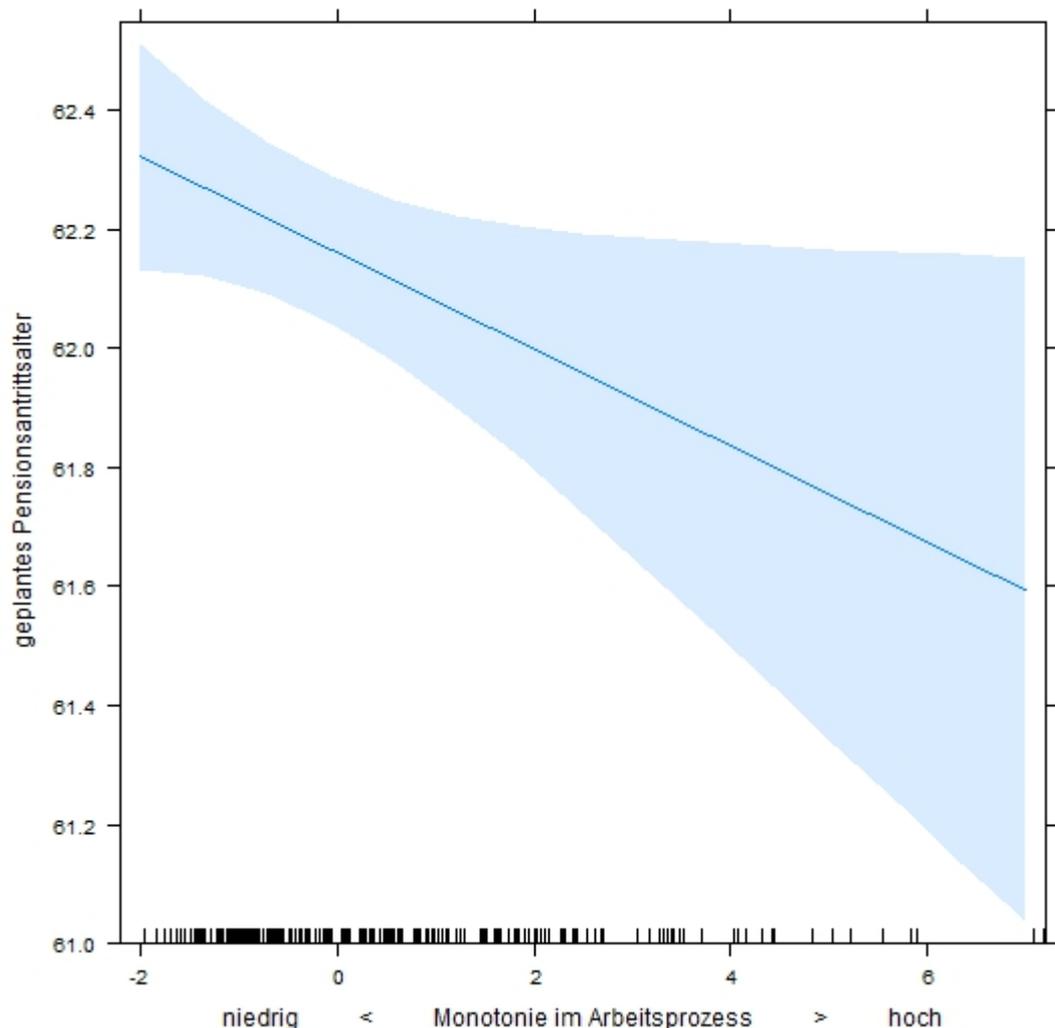
So möchten Menschen, die sich durch die hohe Arbeitsintensität belastet fühlen, rund drei bis vier Monate früher in Pension gehen als jene mit vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter und geringer Arbeitsbelastung (Abbildung 34). Ähnliches zeigt sich bei den Belastungen durch Monotonie: Wird diese als stark belastend erlebt, liegt das geplante Pensionsantrittsalter um drei bis vier Monate unter jenem von Personen mit vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter und geringer Belastung durch Monotonie (Abbildung 35).

Abbildung 34: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Belastung durch eine hohe Arbeitsintensität



Lesebeispiel: Menschen, die durch eine hohe Arbeitsintensität kaum belastet sind (-1), planen, durchschnittlich mit 62,3 Jahren in Pension zu gehen. Menschen, die dadurch vergleichsweise stark belastet sind (+1,5), planen ihren Pensionsantritt bei vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter durchschnittlich mit 62 Jahren, also drei bis vier Monate früher.

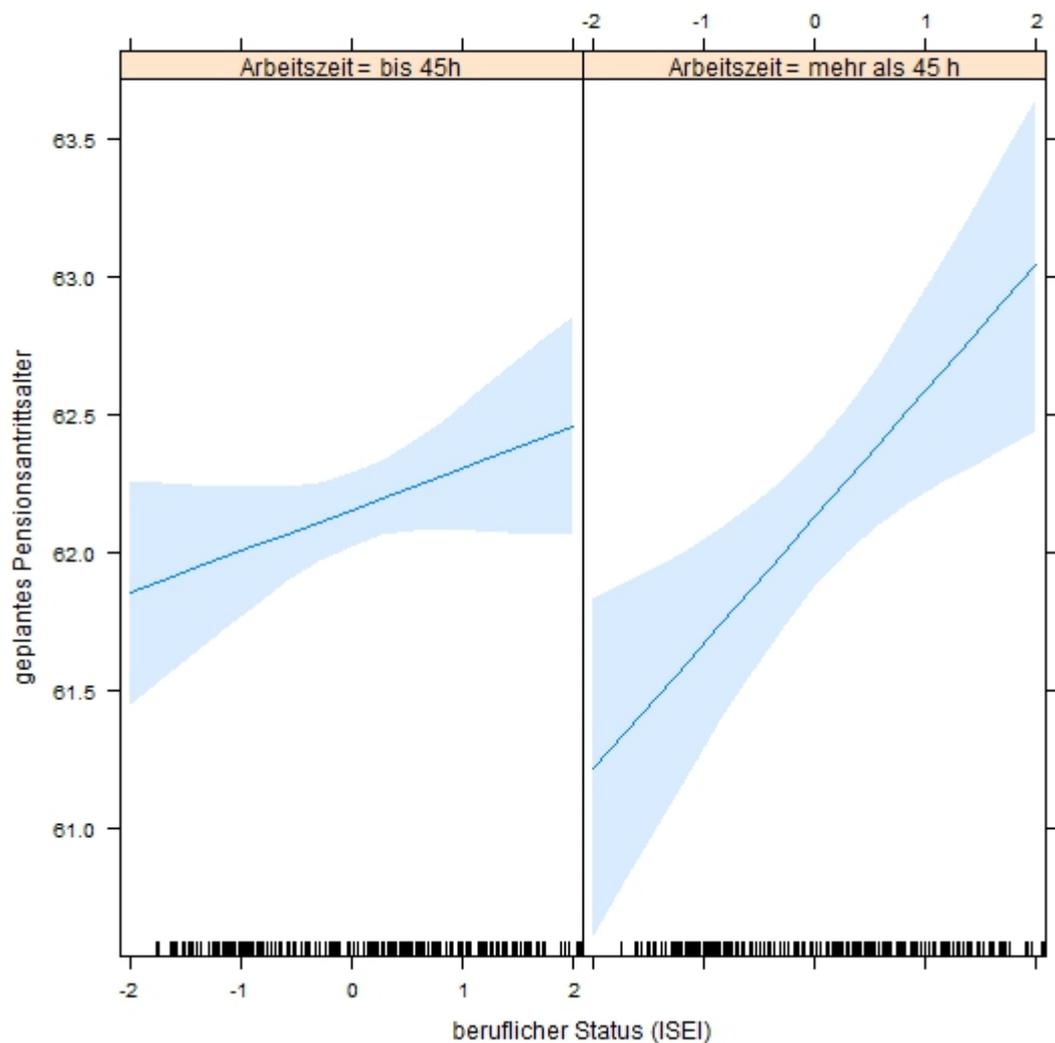
Abbildung 35: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Belastung durch Monotonie



Lesbeispiel: Menschen mit geringer Belastung durch monotone Tätigkeiten (-1) planen, durchschnittlich mit 62,3 Jahren in Pension zu gehen. Menschen mit hoher Belastung durch Monotonie und vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter (+2) planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit 62 Jahren, also drei bis vier Monate früher.

Das Erwerbsausmaß hat auf den ersten Blick keinen Einfluss auf den geplanten Pensionsantritt. Ein gesondert berechnetes Modell ergibt jedoch einen interessanten Interaktionseffekt zwischen sehr hohen wöchentlichen Arbeitszeiten (mehr als 45 Stunden) und dem Berufsstatus: ArbeitnehmerInnen in statusniedrigen Berufen gehen bei einer hohen wöchentlichen Arbeitszeit (mehr als 45 Stunden) signifikant früher in Pension als bei einer niedrigeren wöchentlichen Arbeitszeit. Umgekehrt hat eine hohe wöchentliche Arbeitszeit in statushohen Berufen eine aufschiebende Wirkung auf den Pensionsantritt (Abbildung 36).

Abbildung 36: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter, wöchentlicher Arbeitszeit und beruflichem Status



Lesebeispiel: Menschen mit geringem Berufsstatus und hohem Erwerbsausmaß planen einen früheren Pensionsantritt als jene mit vergleichbarem Berufsstatus und geringerem Erwerbsausmaß. Im Gegensatz dazu planen Menschen mit hohem Berufsstatus und hohem Erwerbsausmaß einen späteren Pensionsantritt als jene mit vergleichbarem Berufsstatus, aber geringerem Erwerbsausmaß.

Abbildung 37: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 6

		frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter
		Geschlecht (Männer)	+	
		Alter	+	
Bildungsniveau	+	Berufsstatus	+	
		Berufsprestige	U	
		Erwerbsdauer	-	
		Anzahl ArbeitgeberInnen	-	
		Verschlechterung Arbeitssituation	-	
		Haushaltseinkommen	-	
		persönliches Einkommen	+	
		geplantes PAA PartnerIn	+	
		Belastung durch Druck	-	
		Belastung durch Monotonie	-	

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 6 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale & Bildungsniveau & aktuelle Erwerbsposition & Erwerbsbiografie & ökonomische und soziale Situation & Hard Facts)

4.10 Erklärungsdimension 7: Soft Facts zur aktuellen Arbeitssituation (Modell 7)

Im nächsten Schritt wurden weichere Faktoren zur aktuellen Erwerbssituation der Befragten in das Erklärungsmodell miteinbezogen. Hierbei handelt es sich um die betriebliche Alterskultur, das Arbeitsklima und um betriebliche Mitbestimmung.

Für alle drei Aspekte wurden auf Basis korrespondenzanalytischer Berechnungen Indizes gebildet. Der Index zur betrieblichen Alterskultur umfasst: Angaben zur Anzahl der KollegInnen, die im Betrieb vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension gehen, eine Einschätzung der generellen Maßnahmen von Vorgesetzten, ältere MitarbeiterInnen länger im Betrieb zu halten, und die Einstellung der KollegInnen zum Thema ältere ArbeitnehmerInnen.

Im Index zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird wiederum berücksichtigt, ob die Menschen Einfluss auf die Inhalte und die Reihenfolge ihrer Arbeitsaufgaben nehmen und ihre Pausen selbst bestimmen können.

Der Index Arbeitsklima beinhaltet Angaben dazu, ob die Beschäftigten die für Arbeitsprozesse notwendigen Informationen erhalten, ob sie durch Vorgesetzte bzw. KollegInnen unterstützt werden, ob sie die Zusammenarbeit mit

KollegInnen als wertschätzend wahrnehmen und ob sie Anerkennung für ihre Tätigkeit erhalten.

Ergebnis Modell 7

Keiner der drei Indizes – weder die betriebliche Alterskultur noch die Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder das Arbeitsklima – hat im Rahmen des aufgestellten Erklärungsmodells einen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter.

4.11 Erklärungsdimension 8: Wie geht es den Menschen in den letzten Erwerbsjahren? (Modell 8)

Schlussendlich wird auch noch die individuelle Situation der Menschen in Bezug auf ihre Lebens- und Arbeitszufriedenheit, ihren Gesundheitszustand, ihre Verbundenheit mit dem Erwerbsleben und ihre Emotionen hinsichtlich der kommenden Erwerbsjahre in das Modell zur Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters aufgenommen.

Wiederum wurde, aufbauend auf faktoren- und korrespondenzanalytischen Berechnungen, eine Reihe von Indizes gebildet: In den Index zur Zufriedenheit mit dem Privatleben flossen Informationen zur Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand, der familiären Situation, den Sozialkontakten und zur allgemeinen Lebenszufriedenheit ein. Der Wertebereich des Index liegt zwischen -2 (sehr unzufrieden) und +1 (sehr zufrieden).²⁹

Der Index zur Arbeitszufriedenheit berücksichtigt, wie zufrieden die Menschen mit der Art ihrer Tätigkeit, ihren Karrieremöglichkeiten, den Arbeitszeitregelungen und Weiterbildungsmöglichkeiten, dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten, den Beziehungen zu den KollegInnen und den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind. Der Wertebereich dieses Index liegt zwischen -2,8 (sehr unzufrieden) und +1,3 (sehr zufrieden).

Der Index zur Verbundenheit mit der Arbeit umfasst die Freude an, die Einsatzbereitschaft in, die Motivation für und den Stolz auf die Arbeit. Sein

²⁹ Dieser Wertebereich ist das Ergebnis zweier aufeinanderfolgender statistischer Prozeduren, die anstelle einer einfachen Summenindexierung durchgeführt wurden: (1) eine Korrespondenzanalyse der Indexitems und (2) die Lageermittlung der Befragten auf der ersten Hauptachse (die sich aus der jeweiligen Kombination der Antworten ergibt) sowie z-Standardisierung. Ein Wert von 0 steht für eine mittlere Zufriedenheit; die Abweichungen von diesem Mittelwert werden in Standardabweichungen ausgedrückt, d.h., ein Wert von 1 steht für die mittlere Abweichung von der mittleren Lebenszufriedenheit in positiver Richtung, ein Wert von -1 steht für die mittlere Abweichung in negativer Richtung. Der Vorteil dieser Vorgehensweise gegenüber der Bildung eines einfachen Summenindex besteht darin, dass die Zusammenhänge des Index mit der zu erklärenden Variable deutlicher hervortreten und besser abgebildet werden (vgl. die Empfehlungen von Blasius 2001 zum *optimal scaling*). Auch die nachfolgend beschriebenen Indizes wurden analog gebildet.

Wertebereich liegt zwischen -2,8 (sehr niedrige Verbundenheit) und +1 (sehr hohe Verbundenheit).

Der Index zu den Emotionen kombiniert Sorgen bzw. Ärger und Freude bzw. Zuversicht in Verbindung mit den kommenden Erwerbsjahren, dem bevorstehenden Pensionsalltag und der Höhe der Pension. Dieser Index umfasst Werte zwischen -1,8 (mehr Sorge und Ärger) und +2,4 (mehr Freude und Zuversicht).

Schließlich verdichtet der Index zu den gesundheitlichen Einschränkungen die vorliegenden Informationen zu aktuellen Einschränkungen im Berufs- und Privatleben durch gesundheitliche Probleme sowie zu den Erwartungen, wie lange der Beruf noch ohne stärkere gesundheitliche Einschränkungen ausgeübt werden kann. Der Index variiert zwischen -0,5 (keine aktuellen Einschränkungen und es werden auch noch länger keine Einschränkungen erwartet) und +3 (bereits aktuell starke Einschränkungen).

Ergebnis finales Modell 8

An erster Stelle kann festgehalten werden, dass sich die Verbundenheit mit dem Erwerbsleben und die Emotionen im Hinblick auf die kommenden Erwerbsjahre im Gesamtmodell nicht auf das geplante Pensionsantrittsalter auswirken.

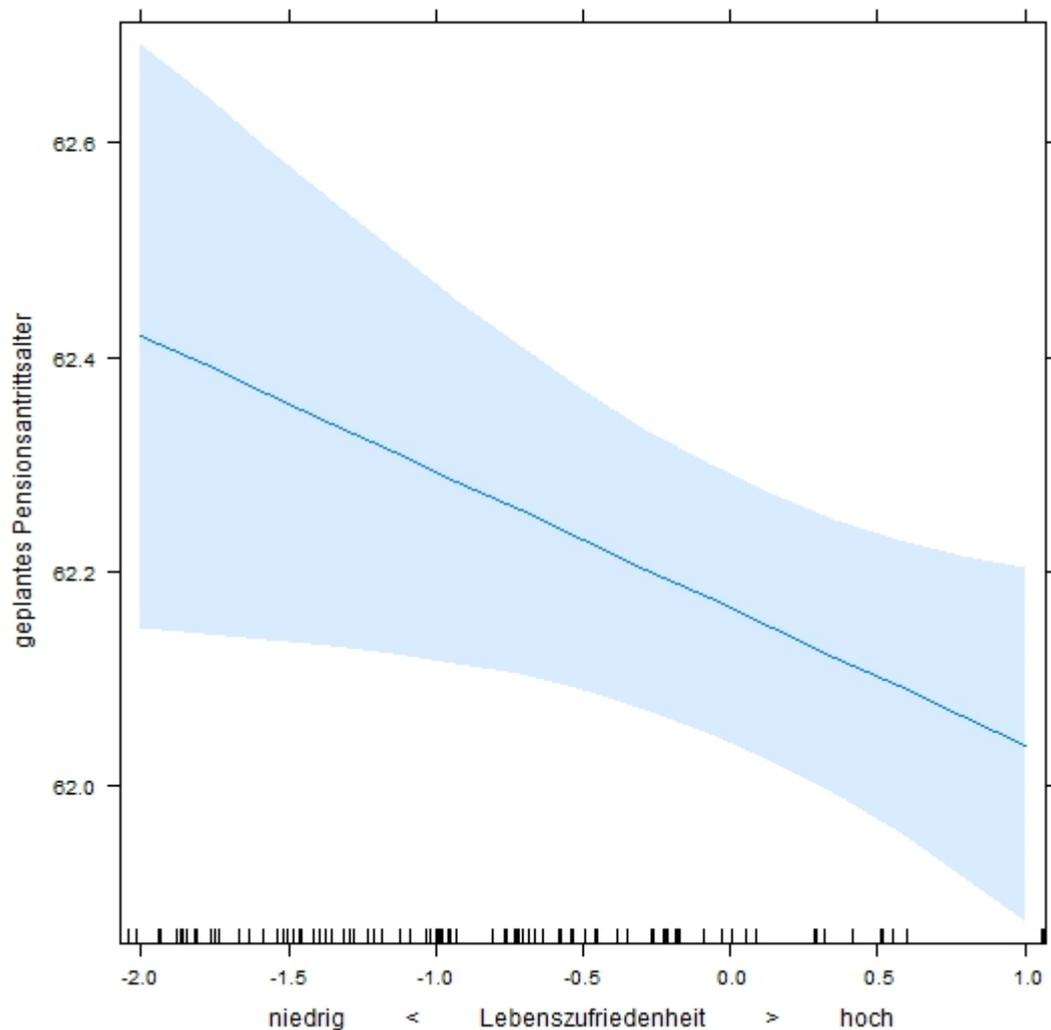
Demgegenüber beeinflussen sowohl die Lebens- als auch die Arbeitszufriedenheit das geplante Pensionsantrittsalter der Menschen – und zwar in gegenteiliger Richtung. Dies verwundert nicht, wenn berücksichtigt wird, dass sich Lebens- und Arbeitszufriedenheit auf zwei zentrale, jedoch nicht immer vereinbare Lebensinhalte beziehen. Work-Life-Balance ist auch im späteren Erwerbsleben ein Aushandlungs- und Abgleichungsprozess: Während das „schöne Leben“ im Privaten die Ausstiegsorientierung bestärkt, wirkt eine besonders zufriedenstellende Arbeit positiv auf die Erwerbsorientierung.

Diese beiden gegenläufigen Prozesse spiegeln sich im Modell 8 zur Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters wider. Personen, die mit ihrem Privatleben sehr zufrieden sind, beabsichtigen etwas früher in Pension zu gehen: Die Zufriedensten planen (bei vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantritt) einen um etwa vier Monate früheren Pensionsantritt als die Unzufriedensten (Abbildung 38). Deutlich stärker ist der Effekt der Arbeitszufriedenheit: Menschen, die mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind, möchten um fast ein Jahr später in Pension gehen als Menschen mit vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter, die mit ihrer Arbeit unzufrieden sind (Abbildung 39).

Durch Aufnahme der Arbeitszufriedenheit in das Erklärungsmodell verlieren die in Modell 6 aufgezeigten Arbeitsbelastungen wie auch die Veränderung der Erwerbssituation ihren Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter. Wie

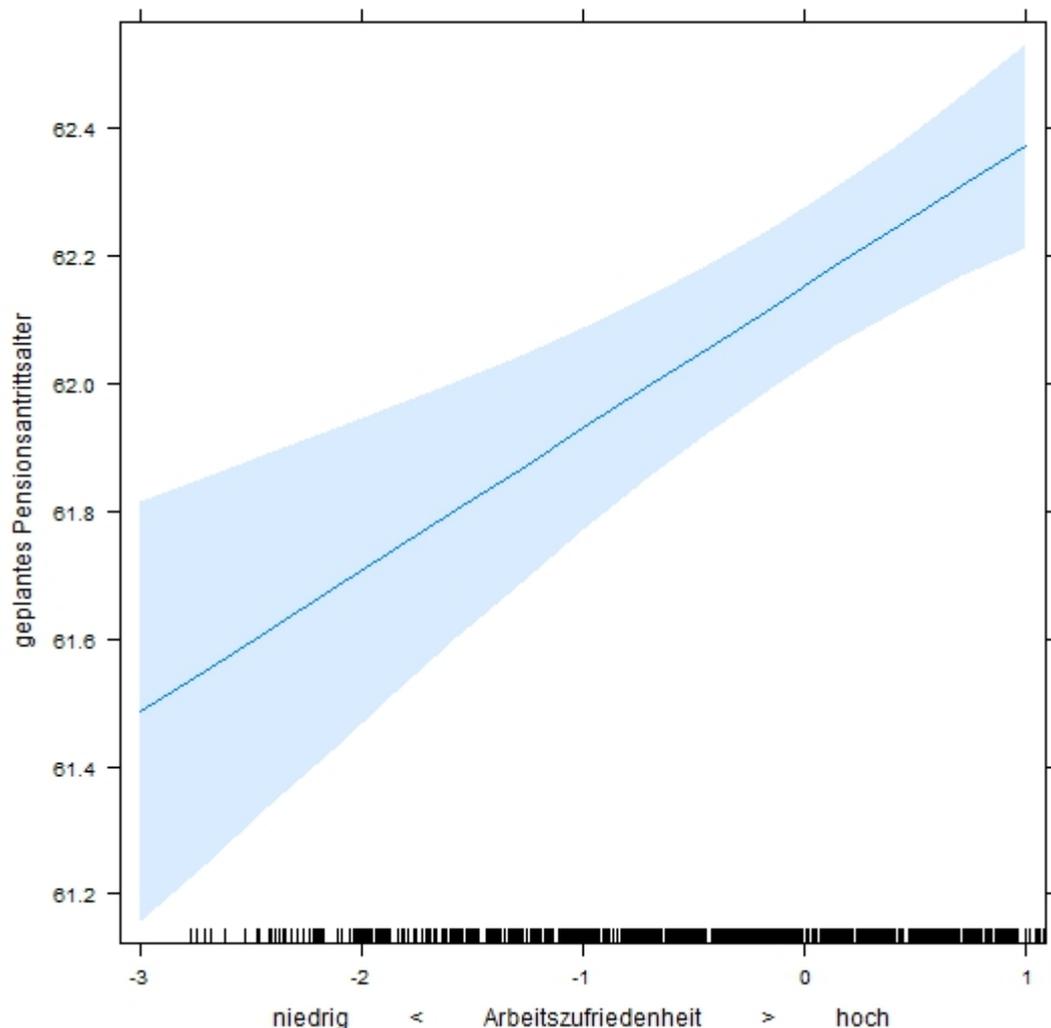
das Bildungsniveau das geplante Pensionsantrittsalter nur indirekt über den Berufsstatus (ISEI) und das Berufsprestige (SIOPS) steuert, wird auch hier ein indirekter Einfluss identifiziert: Belastungen durch Stress, Monotonie oder eine unsichere wirtschaftliche Lage führen zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit, die in einem frühzeitigeren geplanten Pensionsantritt resultiert.

Abbildung 38: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Zufriedenheit mit dem Privatleben



Lesebeispiel: Menschen mit der höchsten Zufriedenheit mit dem Privatleben planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit 62 Jahren, jene mit der geringsten Zufriedenheit (und vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter) durchschnittlich mit 62,4 Jahren, also rund fünf Monate später.

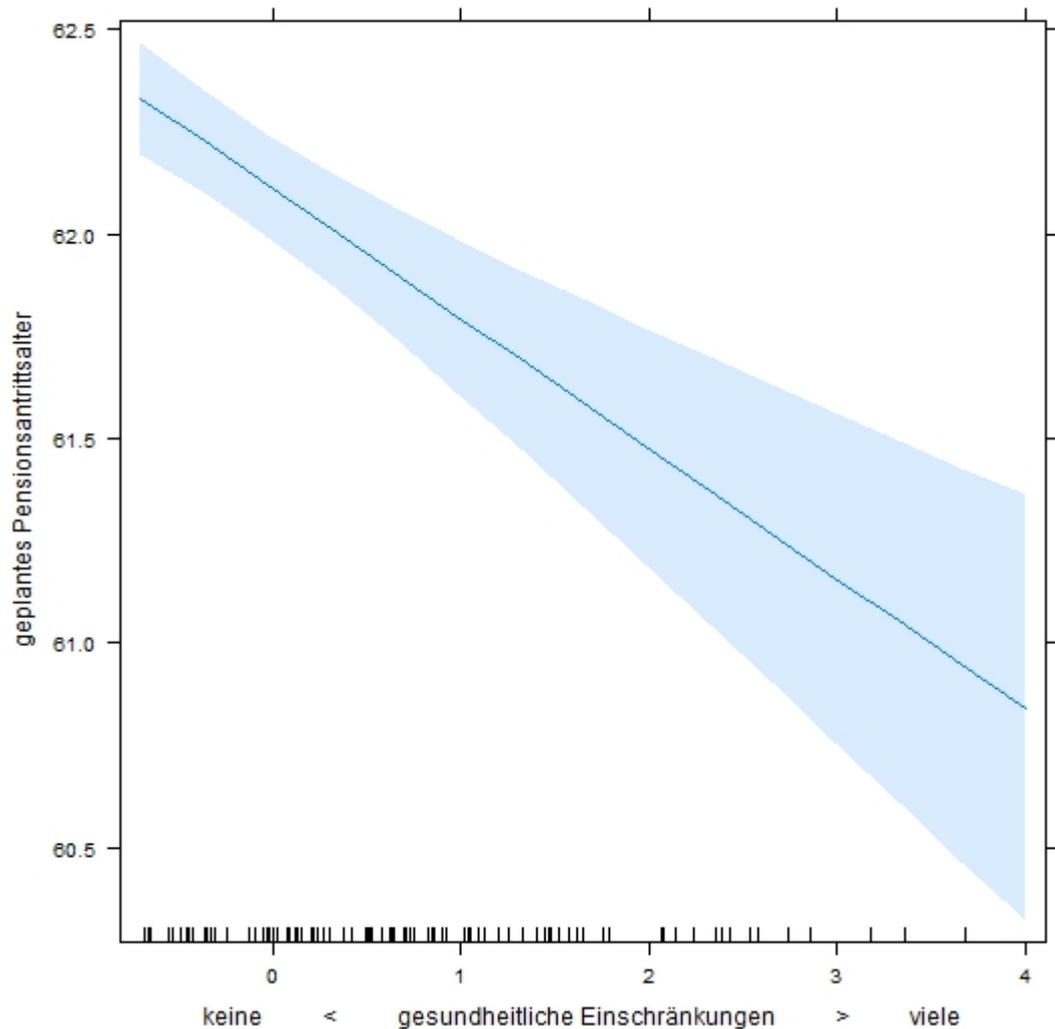
Abbildung 39: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Arbeitszufriedenheit



Lesebeispiel: Menschen mit der höchsten Arbeitszufriedenheit planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit 62,4 Jahren, jene mit der geringsten Arbeitszufriedenheit (und vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter) durchschnittlich mit 61,5 Jahren, also fast ein ganzes Jahr früher.

Erwartungsgemäß hat der aktuelle Gesundheitszustand einen beträchtlichen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter: Es liegt bei Menschen ohne aktuelle gesundheitliche Einschränkungen um rund 18 Monate über jenem von Menschen mit vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter und starken Einschränkungen (Abbildung 40).

Abbildung 40: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und gesundheitlichen Einschränkungen



Lesebeispiel: Menschen ohne gesundheitliche Einschränkungen planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit 62,4 Jahren, jene mit zahlreichen Einschränkungen (und vergleichbarem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter) durchschnittlich mit 61 Jahren und damit um nahezu 1,5 Jahre früher.

Modell 8 inkludiert nun alle zur Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters ausgewählten Dimensionen. Abbildung 41 fasst sämtliche signifikanten (direkten und indirekten) Einflussfaktoren zusammen, Tabelle 20 gibt einen abschließenden Überblick über die im Modell inkludierten signifikanten und nicht signifikanten Faktoren.

Abbildung 41: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 8

		frühestmöglicher Pensionsantritt	+	geplantes Pensionsantrittsalter					
		Geschlecht (Männer)	+						
		Alter	+						
Bildungsniveau	+	Berufsstatus	+						
		Berufsprestige	U						
		Angestellte	+						
		Erwerbsdauer	-						
		Anzahl ArbeitgeberInnen	-						
		geplantes PAA PartnerIn	+						
Einkommen	+	Arbeitszufriedenheit	+						
					Haushaltseinkommen	-			
							Verschlechterung Arbeitssituation	-	
									Belastung Druck
				Belastung Monotonie					
Gesundheit	+								
		Lebenszufriedenheit	-						

Anm.: Schematische Darstellung der signifikanten Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter im Rahmen von Modell 8 (erklärende Dimensionen: Pensionsrecht & unveränderliche individuelle Hintergrundmerkmale & Bildungsniveau & aktuelle Erwerbsposition & Erwerbsbiografie & ökonomische und soziale Situation & Hard Facts & Soft Facts & individuelle Situation in den letzten Erwerbsjahren)

Tabelle 20: Überblick über die signifikanten und nicht signifikanten Faktoren in Modell 8

Modell	Dimension	Variablen
M0	Pensionsrecht	frühestmögliches Pensionsantrittsalter
M1	unveränderliche individuelle Hintergrundvariablen	Geschlecht Alter Migrationshintergrund
M2	Bildungsniveau	höchster formaler Bildungsabschluss
M3	Erwerbsposition	beruflicher Status Berufsprestige berufliche Stellung Qualifikationsniveau Branche
M4	Erwerbsbiografie	Anzahl Jahre der Erwerbstätigkeit Anzahl Jahre in der aktuellen Branche Anzahl Jahre im aktuellen Betrieb Anzahl ArbeitgeberInnen längere Phasen von Arbeitslosigkeit Verbesserung/Verschlechterung der Erwerbssituation in den letzten Jahren
M5	ökonomische und soziale Situation	persönliches Einkommen Haushaltseinkommen subjektive Einschätzung der aktuellen finanziellen Lage subjektive Einschätzung der künftigen finanziellen Lage möglicher Arbeitsplatzverlust Partnerschaft geplanter Pensionsantritt PartnerIn Kinder im Haushalt unbezahlte soziale Tätigkeiten
M6	Hard Facts aktueller Arbeitsplatz	Erwerbsausmaß atypische Beschäftigung Betriebsgröße Arbeitsbelastungen
M7	Soft Facts aktueller Arbeitsplatz	betriebliche Alterskultur Arbeitsklima betriebliche Mitbestimmung
M8	individuelle Situation in den letzten Erwerbsjahren	Lebenszufriedenheit Arbeitszufriedenheit Gesundheitszustand Verbundenheit mit Erwerbsleben Emotionen in Bezug auf die letzten Erwerbsjahre

Anm.: Variablen mit signifikantem (direkten oder indirekten) Effekt auf den geplanten Pensionsantritt sind fett markiert; die nicht fett markierten Faktoren haben sich in den Modellrechnungen als nicht signifikant herausgestellt.

4.12 Reihung der Einflussfaktoren

Die Vorstellung der relevanten Einflussfaktoren auf den geplanten Pensionsantritt der 50- bis 64-jährigen ArbeitnehmerInnen erfolgte in den vorangegangenen Abschnitten anhand inhaltlicher Dimensionen. Dies hat den Vorteil, dass bei der Vielzahl an möglichen Einflussfaktoren der Überblick gewahrt und die einzelnen Faktoren im erwerbsbiografischen Kontext betrachtet werden konnten. Diese Art der Darstellung sagt bislang jedoch nichts über die relative Stellung der Einflussfaktoren zueinander aus: Welche Einflussfaktoren wirken also stärker, welche schwächer auf den geplanten Pensionsantritt?

Erwartungsgemäß setzen die pensionsrechtlichen Ansprüche den Rahmen für die Pensionspläne – die Menschen planen ihren Pensionsantritt also weitgehend entlang des frühestmöglichen Zeitpunkts. Damit spiegelt das berechnete Modell die österreichische Gesellschaft inklusive ihrer rechtlichen Grundlagen und kulturellen Gewohnheiten sehr gut wider.

Abgesehen von den rechtlichen Rahmenbedingungen umfassen die in Hinblick auf den geplanten Pensionsantritt wichtigsten Einflussfaktoren den voraussichtlichen Pensionsantritt der PartnerInnen, die gesundheitlichen Einschränkungen und die aktuelle Arbeitszufriedenheit. Die Erklärungswerte³⁰ und Effektstärken³¹ sind für diese drei Faktoren merklich höher als bei den nachfolgend genannten – das geplante Pensionsantrittsalter kann durch deren Berücksichtigung also präziser vorhergesagt werden.

Nichtsdestotrotz tragen auch die langfristig wirksamen Faktoren – Berufsstatus, Berufsprestige, berufliche Stellung, diskontinuierliche Erwerbsbiografien und die Erwerbsjahre – sowie das Geschlecht und die Zufriedenheit mit dem Privatleben zur Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters bei. Der Einfluss dieser Faktoren ist jedoch etwas geringer als jener der PartnerInnen, der Gesundheit und der Arbeitszufriedenheit.

³⁰ Um den Erklärungswert eines einzelnen Faktors abzuschätzen, muss für die einzelnen Faktoren ein partielles R^2 berechnet werden (vgl. Cohen 2003, S. 169).

³¹ Um die Effektstärken von Faktoren zu vergleichen, die unterschiedlich skaliert sind, müssen die Beta-Koeffizienten herangezogen werden. Diese sind – für das Modell 9 – in Tabelle 21 ausgewiesen.

5 Gilt das Erklärungsmodell für Männer und Frauen gleichermaßen?

Aufgrund der geschlechtsspezifischen Differenzierung von bezahlter und unbezahlter Arbeit haben Männer und Frauen – im Besonderen jene der älteren Generationen – sehr häufig unterschiedliche Lebens- und Erwerbsbiografien. Die derzeit 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen haben darüber hinaus ihre Ausbildungszeit, ihren Berufseinstieg und wesentliche Teile ihres Erwerbslebens in einer männlich dominierten Arbeitswelt verbracht. Unter anderem aus diesen Gründen stellt sich also die Frage, ob das in Kapitel 3 aufgestellte Erklärungsmodell zum geplanten Pensionsantrittsalter für Männer und Frauen gleichermaßen gilt bzw. geeignet ist oder ob für Frauen andere Effekte zum Tragen kommen.

Überprüft wird dies mit zwei Herangehensweisen: Erstens wird das Erklärungsmodell 8 um Interaktionseffekte mit dem Geschlecht erweitert. Beispielsweise kann so überprüft werden, ob ein positiver Effekt des Berufsstatus auf das geplante Pensionsantrittsalter für beide Geschlechter gleichermaßen gilt, unterschiedlich stark ausgeprägt ist oder nur bei Männern bzw. Frauen auftritt. Zweitens wird das Erklärungsmodell 8 für Männer und Frauen getrennt berechnet. Dadurch wird v.a. ersichtlich, ob das Modell das geplante Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen insgesamt gleich gut erklären kann.

Im Modell 9 wurden **Interaktionseffekte**, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht stehen, für alle relevanten Erklärungsvariablen aus dem Modell 8 inkludiert.

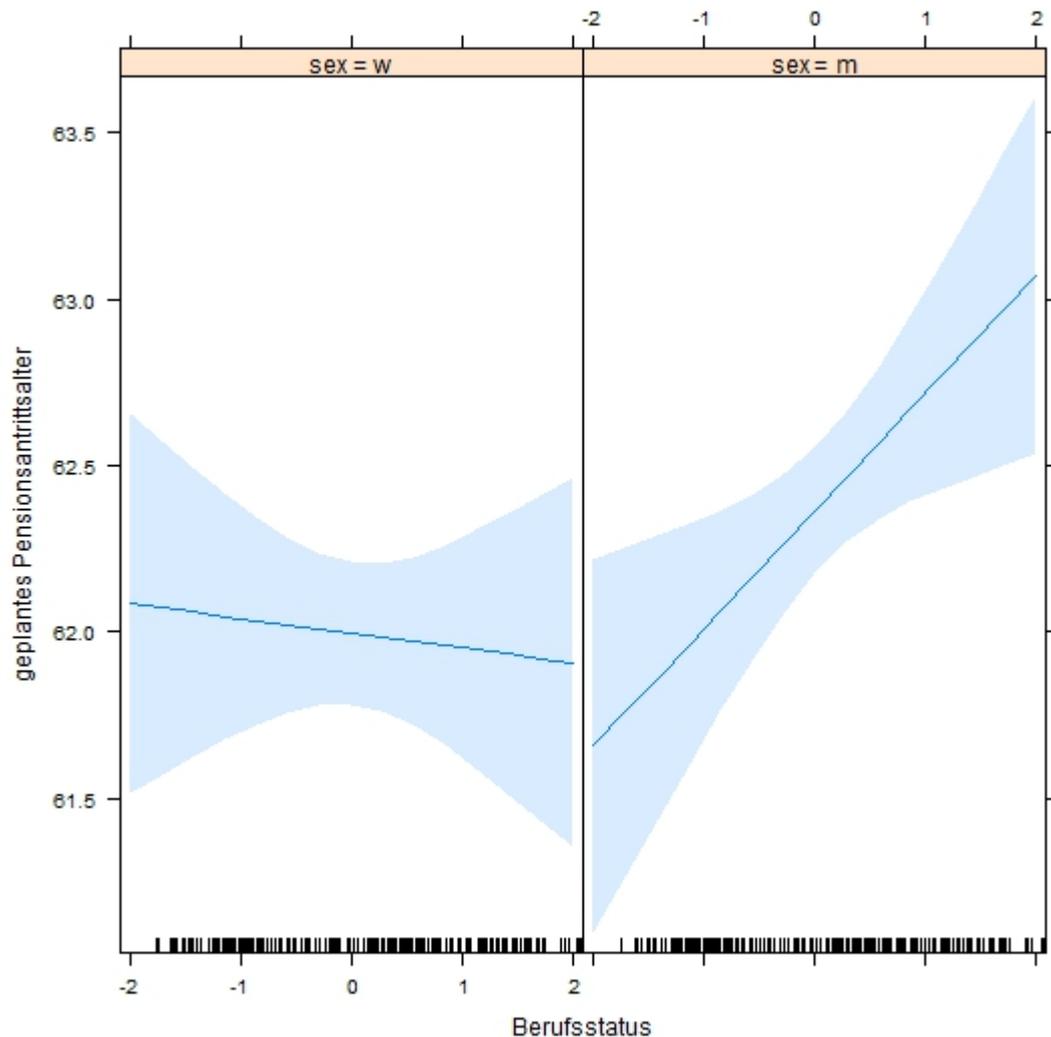
Der zentrale Faktor für das geplante Pensionsantrittsalter – **das gesetzlich frühestmögliche Antrittsalter** – ist für Männer und Frauen gleichermaßen relevant: Beide Geschlechter richten ihr geplantes Pensionsantrittsalter in hohem Maße an ihrem frühestmöglichen Antrittsalter aus (kein signifikanter Interaktionseffekt).

Interessante Ergebnisse zeigen sich beim Einfluss des **Berufsstatus** (ISEI): Dieser übt bei Männern eine außerordentlich starke Wirkung auf den Erwerbsausstieg aus – Männer mit geringem Berufsstatus planen (bei vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter) ihren Pensionsantritt um fast 18 Monate früher als Männer mit einem hohen Berufsstatus. Bei Frauen ist dieser Effekt hingegen schlicht nicht existent – ihr Berufsstatus wirkt sich also nicht auf ihr geplantes Pensionsantrittsalter aus (Abbildung 42).

Dies verweist u.a. darauf, dass der Berufsstatus als soziales Konzept des Erwerbslebens einer männlich dominierten Arbeitswelt entstammt. Frauen

spielten bei der Herausbildung beruflicher Statushierarchien eine untergeordnete Rolle – so verloren Berufe beispielsweise an Status, nachdem sie nicht mehr von Männern, sondern mehrheitlich von Frauen ausgeübt wurden (VolksschullehrerIn).

Abbildung 42: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Berufsstatus (ISEI), getrennt nach Geschlecht



Anm.: Der bekannte Effekt des Berufsstatus auf das geplante Pensionsantrittsalter ist nur bei Männern stark, bei Frauen jedoch nicht signifikant.

Im Gegensatz zum Berufsstatus wirkt sich das **Berufsprestige** bei Männern und Frauen im selben Ausmaß auf das geplante Pensionsantrittsalter aus (kein Interaktionseffekt): Sowohl Männer und Frauen in Berufen mit geringem als auch Männer und Frauen in Berufen mit hohem Berufsprestige möchten (bei vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter) ihre Pension später antreten als Menschen in Berufen mit mittlerem Prestige. Dass Frauen

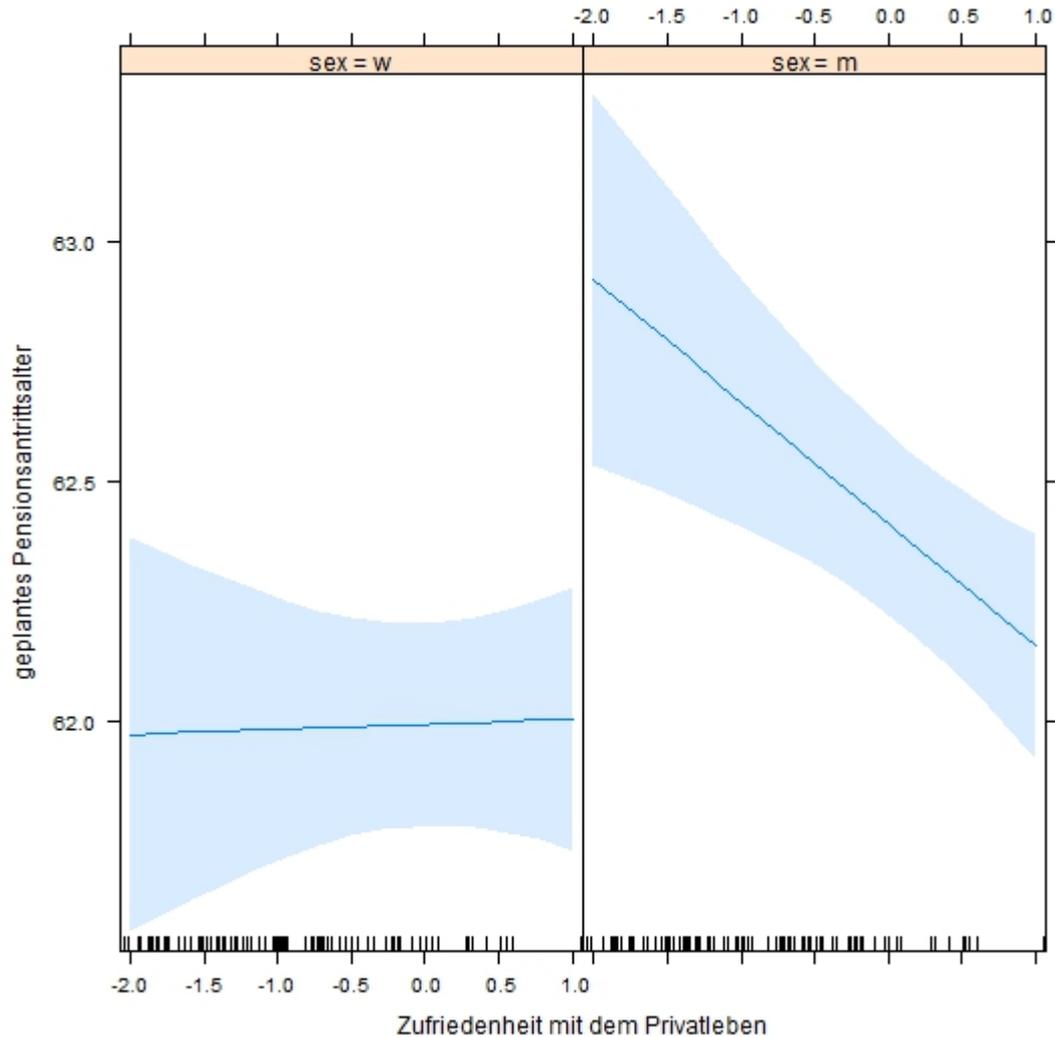
überproportional häufig in Berufen mit geringem Prestige (z.B. KellnerIn oder KindergartenassistentIn) tätig sind, hat keine Auswirkung auf diesen Effekt.

Der Einfluss der **Zufriedenheit mit dem Privatleben** auf das geplante Pensionsantrittsalter ist wiederum mänderspezifisch: Sind Männer mit ihrem Privatleben sehr zufrieden, beabsichtigen sie, ihre Pension sechs Monate früher anzutreten als Männer mit vergleichbarem frühestmöglichem Antrittsalter, die mit ihrem Privatleben unzufrieden sind. Bei Frauen zeigt sich dieser Effekt nicht. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass das Privatleben bei Männern eine höhere Kompensation für mögliche, durch den Erwerbsausstieg antizipierte Verluste (z.B. an Status oder Prestige) leisten muss (Abbildung 43).

Arbeitszufriedenheit wirkt sich bei Männern und Frauen in gleichem Maße auf das geplante Pensionsantrittsalter aus (kein Interaktionseffekt): Ist die Arbeitszufriedenheit gering, planen sowohl Männer als auch Frauen einen früheren Pensionsantritt.

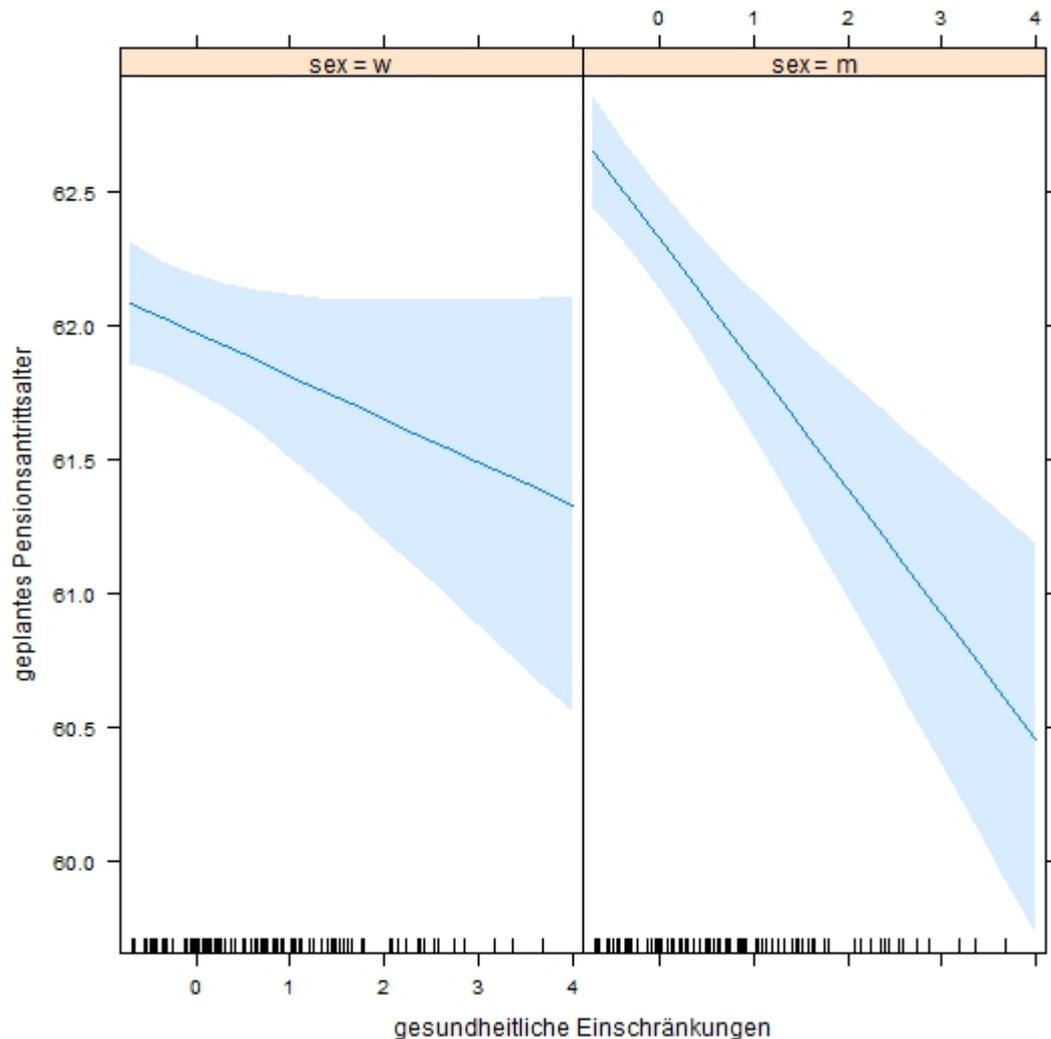
Auch bei **gesundheitlichen Einschränkungen** streben Männer und Frauen einen früheren Pensionsantritt an, der Effekt ist bei Männern jedoch beträchtlich, während er bei Frauen eher schwach ist (Abbildung 44).

Abbildung 43: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Zufriedenheit mit dem Privatleben, getrennt nach Geschlecht



Anm.: Der bekannte Effekt der Zufriedenheit mit dem Privatleben auf das geplante Pensionsantrittsalter ist bei Männern vorhanden, bei Frauen jedoch nicht signifikant.

Abbildung 44: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und gesundheitlichen Einschränkungen, getrennt nach Geschlecht



Anm.: Der Effekt der gesundheitlichen Einschränkungen auf das geplante Pensionsantrittsalter ist bei Männern stark, bei Frauen deutlich schwächer.

Die **getrennte Berechnung des Modells 8** für Männer und Frauen bestätigt schließlich die soeben aufgezeigten Ergebnisse. Zusätzlich kann festgehalten werden, dass das Modell 9 das geplante Pensionsantrittsalter sowohl für Männer als auch für Frauen gut erklären kann. Dabei tragen zu den Plänen der Frauen insgesamt weniger Faktoren bei. Gleichzeitig ist das frühestmögliche Antrittsalter bei den Frauen ein noch besserer Prädiktor für den geplanten Pensionsantritt als bei den Männern. Für die hier untersuchte Generation ist dies wiederum im Kontext einer männlich dominierten Arbeitswelt und einer Gesellschaft zu betrachten, in der die gesellschaftliche Integration und der Status von Männern weitaus stärker durch Erwerbsarbeit bestimmt werden als bei Frauen.

Anhang

Tabelle 21: Regressionsmodelle

	M0	M1	M2	M3	M4	M5	M6=M7	M8	M8(M)	sr ⁴	pr2 ⁵	M8(F)	sr ⁴	pr2 ⁵	M9	(Beta)
Intercept ¹	62,22 ***	62,10 ***	62,14 ***	62,23 ***	62,21 ***	62,15 ***	62,11 ***	62,05 ***	62,43 ***			62,07 ***			62,04 ***	0,00
M0 frühestmögliches Pensionsantrittsalter	0,90 ***	0,86 ***	0,84 ***	0,84 ***	0,83 ***	0,82 ***	0,81 ***	0,80 ***	0,77 ***	0,331	0,439	0,84 ***	0,550	0,547	0,81 ***	0,72
M1 Alter		0,04 ***	0,04 **	0,04 **	0,05 *	0,07 **	0,06 **	0,09 ***	0,12 ***	0,009	0,021	0,04 ·	0,001	0,001	0,08 ***	0,12
M1 Männer (Vergl. Frauen) ²		0,27 **	0,28 **	0,39 ***	0,42 ***	0,25 *	0,28 *	0,34 **							0,36 ***	0,07
M2 Bildungsjahre linear			7,57 ***													
M2 Bildungsjahre quadratisch			-3,32 *													
M3 ArbeiterInnen (Vergl. Angestellte)				-0,38 **	-0,34 **	-0,27 *	-0,22 ·	-0,19	-0,10	0,004	0,010	-0,19	0,001	0,001	-0,16	-0,03
M3 BeamtInnen (Vergl. Angestellte)				-0,25 *	-0,26 *	-0,30 *	-0,26 *	-0,27 *	-0,47 *			-0,07			-0,29 *	-0,04
M3 ISEI ²				0,26 **	0,21 *	0,20 *	0,19 *	0,17 ·	0,35 *	0,003	0,008	-0,04	0,000	0,000	0,07	0,03
M3 SIOPS linear				-3,51	-4,60	-4,91 ·	-5,06 ·	-5,20 ·	-9,32 *	0,003	0,007	-0,50	0,000	0,000	-5,63 *	-0,06
M3 SIOPS quadratisch				4,84 **	4,41 **	3,86 *	4,04 *	4,63 **	4,54 ·	0,003	0,006	2,83	0,001	0,001	3,92 *	0,04
M4 Zahl der Arbeitgeber					-0,05 **	-0,06 ***	-0,05 **	-0,04 **	-0,05 *	0,003	0,007	-0,03	0,001	0,001	-0,04 **	-0,04
M4 Veränderung der Erwerbssituation					0,18 **	0,19 **	0,11 ·									
M4 Erwerbsjahre linear					-3,65	-3,01	-2,77	-4,31	-8,62 ·	0,002	0,006	-0,77	0,000	0,000	-4,04	-0,04
M4 Erwerbsjahre quadratisch					3,63 ·	3,75 ·	3,95 *	3,85 *	5,61	0,002	0,004	5,09 *	0,003	0,003	4,51 *	0,05
M5 individuelles Nettoeinkommen x 1000						0,19 *	0,22 *									
M5 Haushaltseink. (inkl. Transfers) x 1000						-0,07	-0,08									
M5 PartnerIn in 12+ Jahren in Pension (Vergl. 0-11 Jahre)						0,75 ***	0,74 ***	0,81 ***	1,00 ***	0,019	0,044	0,50 **	0,005	0,005	0,81 ***	0,10
M5 kein/e PartnerIn						0,20	0,21	0,28 **	0,41 *			0,18			0,29 **	0,04
M6=M7 Belastung durch hohe Arbeitsintensität							-0,12 **									
M6=M7 Belastung durch niedrige Arbeitsintensität							-0,08 *									
M8 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen								0,22 ***	0,29 ***	0,009	0,020	0,14 *	0,003	0,003	0,23 ***	0,09
M8 Zufriedenheit mit dem Privatleben ²								-0,13 *	-0,25 *	0,005	0,011	0,01	0,000	0,000	-0,02	-0,01
M8 gesundheitliche Einschränkungen ²								-0,32 ***	-0,47 ***	0,014	0,032	-0,16 *	0,003	0,003	-0,16 ·	-0,05
M9 Geschl. x gesundheitl. Einschr.															-0,28 *	0,05
M9 Geschl. x ISEI															0,20 *	-0,05
M9 Geschl. x Zufr. m. Privatleben															-0,19 ·	-0,06
adj. R ² ³	0,646	0,651	0,658	0,663	0,669	0,677	0,679	0,689	0,567			0,662			0,691	
adj. pr2 beyond M0 ⁶		0,014	0,034	0,048	0,065	0,088	0,093	0,121							0,127	

Anmerkungen zu den Regressionsmodellen:

ad 1

Der Intercept steht für das geplante Pensionsantrittsalter, wenn alle Erklärungsvariablen einen Wert von Null aufweisen. Da alle metrischen Erklärungsvariablen (Alter, Bildungsjahre etc.) zentriert wurden, steht ein Wert von Null bei diesen für einen durchschnittlichen Wert (durchschnittliches Alter, durchschnittlicher Bildungsgrad etc.). Bei kategorialen Variablen (Geschlecht, Pensionspläne des Partners/der Partnerin, berufliche Stellung) steht ein Wert von Null für die in Klammer angegebene Referenzgruppe.

ad 2

Bei Variablen, für die in M9 Interaktionseffekte berechnet wurden (Geschlecht, gesundheitliche Einschränkungen, ISEI und Zufriedenheit mit dem Privatleben), sind die Haupteffekte konditional zu den jeweiligen Variablen im Interaktionseffekt zu interpretieren. So steht etwa der Koeffizient für Männer in M9 nicht für alle Männer, sondern für solche mit durchschnittlichen gesundheitlichen Einschränkungen, einem durchschnittlichen ISEI und einer durchschnittlichen Zufriedenheit mit dem Privatleben. Der Koeffizient für ISEI sinkt in M9 gegenüber M8 deshalb so stark, weil der ISEI-Effekt für Frauen angegeben wird (Geschlecht ist gleich Null).

ad 3

R2 (Bestimmtheitsmaß) ist ein Maß für die Modellgüte und gibt an, welcher Anteil der Gesamtvarianz der abhängigen Variable durch die gewählten unabhängigen Variablen insgesamt erklärt wird.

ad 4

sr2 (semi-partielles Bestimmtheitsmaß) ist ein Maß dafür, wie stark die Varianz des Pensionsantrittsalters durch die jeweils betrachtete erklärende Variable allein bestimmt werden kann (Cohen 2002, S. 169 f.).

ad 5

pr2 (partielles Bestimmtheitsmaß) ist ein Maß dafür, wie stark jener Teil der Varianz des Pensionsantrittsalters, der nicht durch andere unabhängige Variablen im Modell erklärt werden kann, durch die jeweils betrachtete erklärende Variable bestimmt werden kann (ebd.).

ad 6

adj. pr2 beyond M0 bedeutet jenen Anteil der Varianz des Pensionsantrittsalters, der nicht durch das frühestmögliche Pensionsantrittsalter, sondern durch die Variablen im jeweiligen Modell erklärt werden kann. Mit anderen Worten: der Anteil der Abweichungen des geplanten vom frühestmöglichen Pensionsantrittsalter, der durch das jeweilige Modell erklärt wird (ebd.).

ad Regressionskoeffizienten in der Tabelle

In der Tabelle sind generell unstandardisierte Koeffizienten dargestellt und in M9 zusätzlich die standardisierten Beta-Koeffizienten. Letzteres ermöglicht einen Vergleich der Effektstärken, falls die erklärenden Variablen unterschiedliche Skalen aufweisen. Lesebeispiele:

M6: Ein um 1.000 Euro erhöhtes Nettoeinkommen verzögert den geplanten Pensionsantritt um 0,22 Jahre, d.h. um rund 2,5 Monate.

M8: Männer planen – unter sonst gleichen Bedingungen – um 0,34 Jahre später in Pension zu gehen als Frauen.

Beta-Werte in der letzten Spalte: Die Stabilität der Erwerbsbiografie (Skala: Anzahl der ArbeitgeberInnen) hat einen deutlich schwächeren Effekt auf das geplante Pensionsantrittsalter als die aktuelle Arbeitszufriedenheit.

Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018

Martina Zandonella / Julia Simon / Winfried Moser / Valentin Sützl

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in den Ruhestand (LEA) Modul 3.2: Qualitatives Interviewpanel 2018
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Martina Zandonella
AutorInnen:	Mag. ^a Martina Zandonella, Mag. ^a Julia Simon, Mag. Winfried Moser, Mag. Valentin Sützl
Methodische Vorgehensweise:	Leitfadengestützte qualitative Interviews

1 Zielsetzung und Fragestellungen

LEA betrachtet die Situation älterer ArbeitnehmerInnen umfassend: Der Übergang in die Pension wird nicht nur als eine punktuelle, individuelle Entscheidung verstanden, sondern als eingebettet in den Lebensverlauf, das soziale Umfeld und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Das übergeordnete Ziel von LEA ist es, wissenschaftliche Grundlagen zu liefern, um den Prozess des Erwerbsausstiegs besser zu verstehen. Hierdurch erfährt die Studie besondere Relevanz, da bislang weder in Österreich noch im europäischen Kontext breit angelegte Analysen des Übergangs in die Pension vorhanden sind. Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie können Maßnahmen entwickelt werden, um die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen nachhaltig zu erhöhen. Zwei Fragestellungen sind dabei forschungsleitend:

- Welche typischen Muster des Übergangs in die Pension können identifiziert werden und wie wirken die sozialen Sicherungssysteme zusammen?
- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und langen Verbleib im Erwerbsleben?

2 Methodische Vorgehensweise

Die erste Interviewwelle des qualitativen Panels fand ein Jahr nach der quantitativen Erstbefragung, also zwischen September und Dezember 2018 statt. Dazu wurden 50 TeilnehmerInnen der Erstbefragung für leitfadengestützte, erwerbsbiografische Interviews (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014) ausgewählt.

Mit dieser Interviewform können nicht nur die älteren ArbeitnehmerInnen bei ihrem Übergang in die Pension begleitet und Veränderungen in ihrer Lebens- bzw. Erwerbssituation aufgezeigt werden. Erwerbsbiografische Interviews tragen auch zu einem tiefergehenden Verständnis dieses Übergangs bei, indem sie den gesamten Erwerbsverlauf unter die Lupe nehmen und aufzeigen, wie strukturelle Bedingungen und individuelles Handeln am Übergang in die Pension zusammenwirken.

Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte aus den TeilnehmerInnen der quantitativen Erstbefragung – im Anschluss an die Erkenntnisse dieser Befragung – auf Basis inhaltlicher Überlegungen und entspricht damit einem theoretischen Sampling (Strauss 1998):

Der Fokus wurde auf ältere ArbeitnehmerInnen mit mittlerem Berufsprestige³² gelegt – eine aus drei Gründen relevante Gruppe: Sie ist für mögliche Steuerungsmaßnahmen besonders interessant, da sie erstens groß ist, zweitens einen relativ frühen Pensionsantritt plant und drittens sind für die älteren ArbeitnehmerInnen aus der Mitte der Berufshierarchie – im Gegensatz zum unteren und oberen Ende der Skala – bislang kaum Erkenntnisse verfügbar. Die Definition des „mittleren“ Berufsprestiges erfolgte entsprechend dem Ergebnis der quantitativen Erstbefragung: ArbeitnehmerInnen mit einem standardisierten SIOPS zwischen -1 und +2 wurden in die Auswahl aufgenommen – darunter und darüber steigt das geplante Pensionsantrittsalter deutlich steiler an (Zandonella/Moser 2018). Damit kamen knapp 80% der Befragten der quantitativen Erstbefragung aufgrund ihres mittleren Berufsprestiges für das qualitative Panel in Frage.

Abgesehen von Befragten mit mittlerem Berufsprestige wurden auch Menschen, die zum Zeitpunkt der quantitativen Erstbefragung arbeitslos waren, für das qualitative Panel ausgewählt. Damit kann die spezifische Situation älterer

³² Das Prestige eines Berufs gibt u.a. Auskunft über die soziale Positionierung eines Menschen in der (Erwerbs-)Gesellschaft. Erfasst wird es mit der „Standardisierten internationalen Berufsprestige-Skala“ (SIOPS), die berufliche Tätigkeiten auf Basis ihres sozialen Ansehens reiht. Die SIOPS wird über die ISCO-Einteilung codiert und kann Werte zwischen 12 (z.B. SchuhputzerInnen) und 78 (z.B. ÄrztInnen) annehmen (Ganzeboom/Treiman 1996).

Arbeitsloser – inklusive ihres Erwerbsverlaufs in den kommenden Jahren – detaillierter analysiert werden.

Im Rahmen des theoretischen Samplings wurden schließlich folgende Dimensionen berücksichtigt:

- Alter: ArbeitnehmerInnen ab 55 Jahren
- Berufsprestige (SIOPS): ArbeitnehmerInnen mit mittlerem Berufsprestige
- Arbeitszufriedenheit: ArbeitnehmerInnen mit geringer, mittlerer und hoher Arbeitszufriedenheit
- Gesundheitliche Einschränkungen: ArbeitnehmerInnen mit geringen, mittleren und starken gesundheitlichen Einschränkungen
- Region: ArbeitnehmerInnen in Regionen, die von Wien aus für persönliche Interviews gut erreichbar waren. Dies umfasste (Bezirkskennzahlen³³): Wien (900), Niederösterreich Süd (304, 306, 317, 318, 323), Niederösterreich West (302, 305, 315, 319), Niederösterreich Nord (301, 312, 313, 321), Niederösterreich Ost (307, 308), Burgenland Nord (101, 102, 107), Steiermark (601, 606, 611, 617, 621, 622), Oberösterreich (401, 403, 410, 411, 418).
- Arbeitslose Menschen wurden unabhängig von den oben angeführten Kriterien ausgewählt. Dies hatte zum einen inhaltliche Gründe: Im Vordergrund stand die – kriteriumsunabhängige – Analyse von Arbeitslosigkeitserfahrungen in der späten Erwerbsphase. Zum anderen sollte der Pool an möglichen InterviewpartnerInnen in dieser schwer zu erreichenden Gruppe möglichst groß sein, um eine gute Auswahl für die gewünschte Anzahl an Interviews treffen zu können.

Im Zuge des Rekrutierungs- und Erhebungsprozesses mussten diese Auswahlkriterien etwas gelockert werden, da ansonsten die angestrebte Samplegröße nicht erreicht worden wäre. Die Veränderungen betrafen in erster Linie die regionale Einschränkung – diese wurde aufgehoben und die entsprechenden ArbeitnehmerInnen wurden telefonisch interviewt. Auf die Qualität der Interviews hatte dies keinen merklichen Einfluss: Der Leitfaden funktionierte auch bei den Telefoninterviews sehr gut und die Interviews hatten dieselbe durchschnittliche Dauer wie jene, die persönlich durchgeführt wurden. Auch von Seiten der InterviewpartnerInnen kamen keinerlei negative Rückmeldungen in Zusammenhang mit dem Modus der telefonischen Befragung. Im Gegenteil: Für mehrere InterviewpartnerInnen stellte das Telefon

³³ Die dreistellige Kennziffer der Politischen Bezirke setzt sich zusammen aus der ersten Stelle für das Bundesland plus einer zweistelligen Laufnummer, wobei die Statutarstädte den Landbezirken vorangestellt sind. Grundsätzlich sind die Politischen Bezirke die unterste Verwaltungseinheit der staatlichen Verwaltung – sie umfassen den Bereich aller Gemeinden, für die eine bestimmte Bezirkshauptmannschaft als Verwaltungsbehörde zuständig ist. Nähere Informationen hierzu: [Statistik Austria - Politische Bezirke](#)

eine zeit- und kostensparende Variante dar, die ihre Zustimmung zum Interview erst möglich gemacht hatte.

Insgesamt wurden die Samplevorgaben trotz dieser Anpassungen gut erfüllt: Von den ursprünglich angestrebten 50 Interviews konnten 45 realisiert werden – dies entspricht der erwarteten Anzahl. Sämtliche erwerbstätige InterviewpartnerInnen waren zum Zeitpunkt des Interviews über 55 Jahre alt, unter den arbeitslosen InterviewpartnerInnen halten sich jene bis und jene über 55 Jahren die Waage; die erwerbstätigen InterviewpartnerInnen weisen ein mittleres Berufsprestige auf; auch die InterviewpartnerInnen mit geringer, mittlerer und hoher Arbeitszufriedenheit sind in etwa gleich verteilt, dasselbe gilt für jene mit geringen, mittleren bzw. starken gesundheitlichen Einschränkungen.

Stichprobenübersicht

Die aus den TeilnehmerInnen der quantitativen Erstbefragung mittels theoretischen Samplings ausgewählten möglichen InterviewpartnerInnen wurden – sofern sie am Ende der Erstbefragung ihr Einverständnis zu einer weiteren Kontaktaufnahme gegeben hatten – telefonisch kontaktiert, über das qualitative Interviewpanel informiert und um ihre Teilnahme gebeten. Im Zuge dieses Rekrutierungsprozesses wurde darauf geachtet, dass die Stichprobe in Bezug auf Frauen und Männer möglichst gleich verteilt und hinsichtlich formaler Bildungsabschlüsse sowie Berufe möglichst breit gestreut ist.

Tabelle 22 gibt einen Überblick über das Sample der ersten Welle des qualitativen Interviewpanels: Das Geschlechterverhältnis unter den insgesamt 45 InterviewpartnerInnen ist mit 22 Frauen und 23 Männern ausgeglichen; zum Zeitpunkt des Interviews waren 36 InterviewpartnerInnen bis zu 59 Jahre alt, neun InterviewpartnerInnen waren 60 Jahre oder älter. Auch die regionale Verteilung der InterviewpartnerInnen ist ausgeglichen: 23 wohnten in Wien, 22 kamen aus dem restlichen Österreich, konkret aus Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark. Zum Zeitpunkt der Interviews waren 32 InterviewpartnerInnen erwerbstätig, zehn waren arbeitslos und drei bereits in Pension. Hinsichtlich ihrer formalen Bildung haben fünf InterviewpartnerInnen die Pflichtschule abgeschlossen, 17 eine Lehre oder eine BMS, 13 haben eine Matura und zehn einen tertiären Abschluss. Die vermehrte Teilnahme von Menschen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen ist typisch für qualitative Studien und ist auch für die hier vorliegende festzuhalten. Im Vergleich konnten niedriger Qualifizierte jedoch gut erreicht werden und das Verhältnis zwischen niedriger und höher Qualifizierten ist relativ ausgeglichen. Schließlich können die Erwerbsbiografien von 28 InterviewpartnerInnen als stabil, von 17 als brüchig eingestuft werden. Diese Einteilung der Erwerbsbiografie ergibt sich bereits aus der Analyse der Interviews. Sie spiegelt das Zusammenspiel

von Phasen der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und anderer Unterbrechungen sowie deren Bedeutung für die Lebensführung wider.

Tabelle 22: Merkmale der Stichprobe

	Anzahl
Frauen	22
Männer	23
bis 59 Jahre	36
ab 60 Jahre	9
Wien	23
restliches Österreich	22
erwerbstätig	28
arbeitslos	10
in Pension	7
Pflichtschule	5
Lehre/BMS	17
Matura	13
Universität	10
Erwerbsbiografie stabil	28
Erwerbsbiografie brüchig	17
Gesamt	45

Durchführung und Inhalt der Interviews

Die erwerbsbiografischen Interviews wurden entlang eines Leitfadens durchgeführt, der eigens für die erste Interviewwelle des qualitativen Panels konzipiert wurde. Ein Leitfaden ermöglicht die (Teil-)Strukturierung und (Re-)Fokussierung der einzelnen Interviews; über die Interviews hinweg gewährleistet er eine thematische Vergleichbarkeit (u.a. Lamnek 2005).

Dem Leitfaden folgend starteten die Interviews mit einer narrativen Passage – die InterviewpartnerInnen wurden gebeten, ihre Erwerbsbiografie zu erzählen. Daran anschließend ging es um die Bedeutung von Arbeit, um Arbeitszufriedenheit und gute Arbeitsbedingungen, um die Erfahrungen älterer ArbeitnehmerInnen im Unternehmen und am Arbeitsmarkt sowie um den geplanten Übergang in die Pension.

Der inhaltliche Fokus der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels lag also zum einen auf der Bedeutung von Arbeit, dem Verständnis von guter Arbeit und der Einbettung von Arbeit in die Biografie bzw. den aktuellen Lebenskontext. Zum anderen standen die Pläne und Vorstellungen in Bezug auf den kommenden Übergang in die Pension im Zentrum der Interviews.

Die Interviews fanden bei SORA, in den Wohnungen der InterviewpartnerInnen und telefonisch statt. Sie umfassen eine durchschnittliche Dauer von einer Stunde und 35 Minuten, wurden mit Einverständnis der InterviewpartnerInnen aufgenommen und für die Analyse vollständig transkribiert. Die InterviewpartnerInnen erhielten eine Aufwandsentschädigung von 30 Euro.

Auswertung der Interviews

Die Auswertung des mittels der leitfadengestützten, erwerbsbiografischen Interviews gesammelten Datenmaterials erfolgte in mehreren Schritten. Diese waren darauf ausgerichtet, entlang der Systemanalyse die Sinnstrukturen, Handlungsmuster und Prozessstrukturen in der späten Erwerbsphase zu identifizieren (Froschauer/Lueger 2003).

Im ersten Schritt wurden die Interviews entsprechend dem Verlauf der Erwerbsbiografie – stabil oder brüchig und gleichmäßig, auf- oder absteigend – in vier Gruppen unterteilt und geeignete Fälle mit konsistentem Erzählverlauf zur Fallanalyse ausgewählt.

Die ausgewählten Einzelfälle in diesen vier Gruppen wurden anschließend mittels Themenanalyse ausgewertet. Die Themenanalyse ermöglicht es, einen Überblick über die große Textmenge zu bekommen, die Inhalte der verschiedenen Themenbereiche zusammenfassend aufzubereiten und Textstellen für die weitere (System-)Analyse auszuwählen (Lamnek 2005, Froschauer/Lueger 2003). Anhand eines Codeschemas, das theoretisch entlang des Forschungsinteresses entwickelt wurde, konnten der Text reduziert und inhaltlich relevante Passagen selektiert werden. Zur Codierung wurde MAXQDA verwendet.

Zur weiteren thematischen Zusammenfassung und Vorbereitung der vergleichenden Analyse wurden die Textpassagen mittels Kontextanalyse interpretiert. Dabei wurde das Alltagsverständnis der Äußerungen anhand von paraphrasierender Analyse nachvollzogen und der lebensweltliche Kontext sowie die damit einhergehende subjektive Bedeutung der Äußerungen wurden mittels analytischer Fragen (Flick et al. 2009) interpretiert.

Im Anschluss an die Kontextanalyse der Einzelfälle wurde die Analyse fallvergleichend fortgesetzt: Zunächst wurden die Charakteristika der vier Gruppen von Erwerbsbiografien verdichtet, indem Ähnlichkeiten und Unterschiede analysiert und die Abgrenzung zwischen den Gruppen reflektiert wurden. Im Anschluss wurde die erste Zuteilung der Einzelfälle kritisch überprüft und entsprechend angepasst. In einem zirkulären Prozess wurden bestehende Ergebnisse und Schlussfolgerungen kontinuierlich einer Prüfung unterzogen, weiter verfeinert und angereichert. Die Interpretation des Äußerungskontextes

– Warum werden Äußerungen genau in dieser Form getätigt? – und des Wirkungskontextes – Wie trägt das zur Dynamik des Feldes bzw. des Themas bei? – ermöglichte es außerdem, die Implikationen für Handlungsstrukturen und das Zusammenspiel von AkteurInnen auf Systemebene zu erarbeiten.

3 Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich

Im Jahr 2018 lebten in Österreich rund 1.880.000 50- bis 64-Jährige, um 300.000 mehr als noch vor zehn Jahren.³⁴ Mit den geburtenstarken Jahrgängen der 1960er-Jahre wird sich künftig auch der Anteil der über 65-Jährigen beträchtlich erhöhen: Lag er 2018 bei 19% der Gesamtbevölkerung³⁵, ist für 2030 ein Anstieg auf 23% und für 2060 auf 28% prognostiziert (Statistik Austria 2016).

Derzeit sind Männer etwa 20 Jahre in Pension, Frauen 25 Jahre (Statistik Austria 2016). Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von Männern liegt derzeit bei 61,4 Jahren und das von Frauen bei 59,4 Jahren.³⁶ Obwohl das durchschnittliche Pensionsantrittsalter seit Jahren steigt, befindet es sich damit immer noch deutlich unter dem gesetzlichen Antrittsalter von derzeit 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer.

Zu beobachten ist, dass die Erwerbsbeteiligung ab dem 55. Lebensjahr abnimmt: 2018 waren in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen 92% der Männer und 87% der Frauen erwerbstätig. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen waren es 84% der Männer und 74% der Frauen und bei den 60- bis 64-Jährigen nur noch 43% der Männer und 16% der Frauen.³⁷ Die Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen erhöhte sich in den vergangenen Jahren zwar kontinuierlich – 2014 waren beispielsweise 28% der 60- bis 64-jährigen Männer und 10% der Frauen dieser Altersgruppe erwerbstätig.³⁸ Auch im EU-Vergleich stieg die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen an, dennoch liegt sie mit 49,8% weiterhin unter dem EU-Durchschnitt von 55,3% (Europäische Kommission 2018).

Ältere ArbeitnehmerInnen waren im Verlauf ihres Erwerbslebens seltener arbeitslos als heute jüngere, sie bleiben jedoch länger arbeitslos und sind häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Csarmann 2015, Eppel et al. 2014). Unter den arbeitslos gemeldeten Personen steigt zudem der Anteil der über 50-Jährigen seit rund zehn Jahren kontinuierlich an. Zwar konnte 2018 erstmals wieder ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen in dieser Altersgruppe verzeichnet werden, doch war dieser Rückgang schwächer als in allen anderen Altersgruppen. Dementsprechend stieg der verhältnismäßige Anteil der über 50-Jährigen an allen Arbeitslosen weiterhin an.³⁹

³⁴ Quelle: Statistik Austria Bevölkerungsstruktur, 17.04.2019

³⁵ Quelle: STATcube – Statistische Datenbank der Statistik Austria, Berechnungen SORA 2019

³⁶ Quelle: OPIS, 17.04.2018

³⁷ Quelle: BALI, 02.06.2019

³⁸ Quelle: BALI, 02.06.2019

³⁹ Quelle: BALI, 11.4.2019, Berechnungen SORA 2019

Erschwerend kommen ihre geringeren Wiederbeschäftigungschancen hinzu: Ältere werden bei Einstellungen seltener in Betracht gezogen (Konle-Seidl 2017, Eichmann/Saupe 2014, Titelbach et al. 2015) – Stereotype in Hinblick auf eine geringere Produktivität von älteren ArbeitnehmerInnen kommen hier zum Tragen (Konle-Seidl 2017, Litschel et al. 2016). Der Ausstieg aus der Berufstätigkeit und der Pensionsantritt driften in Österreich jedenfalls immer häufiger auseinander (Mairhuber et al. 2015).

Der Erwerbsausstieg in Österreich wird nach wie vor als punktuell Ereignis des Statuswechsels von arbeitend hin zu ruhend wahrgenommen, zudem herrscht erwerbsausstiegsorientiertes Denken und Handeln vor (Jansen 2013), darauf verweist die Langlebigkeit von Übergangskulturen. So sind beispielsweise fließende Übergänge von der Erwerbsarbeit in die Pension (v.a. in Form von Altersteilzeit) inzwischen möglich, jedoch nicht sehr weit verbreitet (Mairhuber et al. 2015).

Der Zeitpunkt und die Form des Ausstieges aus dem Erwerbsleben sind das Ergebnis eines Entscheidungsprozesses, der sich über einige Zeit erstreckt. Auch wenn es letztlich eine individuelle Entscheidung ist, werden Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen in die Überlegungen miteinbezogen:

Auf gesellschaftlicher Ebene spielen kulturelle Faktoren, wie Normen und Übergangskulturen, eine zentrale Rolle. Darüber hinaus prägen strukturelle Faktoren, wie institutionelle, rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen, die Entscheidung über den Erwerbsausstieg.

Auf Ebene der Unternehmen sind wiederum die gelebte Übergangskultur im Betrieb, das Klima gegenüber älteren KollegInnen, vorhandene Entwicklungsmöglichkeiten und die gegebenen Arbeitsbedingungen besonders relevant (u.a. Radhuber et al. 2017, Hasselhorn et al. 2015, Jansen 2013).

Auf individueller Ebene erwiesen sich bislang die Freude und das Interesse an der Arbeit, Arbeitsbelastungen, die physische und psychische Gesundheit, die finanzielle Notwendigkeit, die subjektive Lebenserwartung, Life Events, die Erwerbssituation von PartnerInnen sowie die Einstellungen des sozialen Umfeldes als zentrale Faktoren bei der Entscheidung über Zeitpunkt und Form des Ausstiegs (Solem et al. 2017, Waginger 2015, Halmdienst et al. 2014, Statistik Austria 2013).⁴⁰

⁴⁰ Eine umfassende Darstellung des bisherigen Wissensstandes zur Lebens- und Erwerbssituation Älterer findet sich im LEA-Fokusbericht zu Wissensstand und Herausforderungen (Blum/Schönherr 2017).

Die quantitative Erstbefragung von LEA⁴¹ hat diese drei Ebenen in Verbindung gebracht und gezeigt, dass die pensionsrechtlichen Ansprüche den Übergangsplänen der 50- bis 64-jährigen ArbeitnehmerInnen einen robusten Rahmen geben: Drei Viertel der Männer und vier Fünftel der Frauen planen ihren Pensionsantritt zum frühestmöglichen Zeitpunkt, wobei dieser bei knapp der Hälfte der Männer und Frauen dem Regelpensionsalter entspricht.

Damit gestaltet das Pensionsrecht – wie gesetzliche Regelungen im Allgemeinen – die Gesellschaft, während es gleichzeitig die gewohnten Prozesse dieser Gesellschaft abbildet: Der starke Zusammenhang zwischen dem frühestmöglichen und dem geplanten Pensionsantritt spiegelt also auch die für Österreich charakteristische, ausstiegsorientierte Übergangskultur wider. Hierzu passt, dass Entscheidungen über den Pensionsantritt in Paarbeziehungen gemeinsam getroffen werden: Unabhängig vom frühestmöglichen Pensionsantritt der 50- bis 64-Jährigen verschiebt sich ihr geplanter Pensionsantritt nach hinten, wenn die Pensionspläne der PartnerInnen noch weiter in der Zukunft liegen.

Dementsprechend weist bereits die LEA-Erstbefragung (Zandonella/Moser 2018) darauf hin, dass eine gesetzliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters nur gemeinsam mit einer veränderten Übergangskultur erfolgreich sein kann. Darüber hinaus bedarf es einer Arbeitswelt, die Raum für ältere Beschäftigte und ihre Bedürfnisse lässt, denn neben den pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen haben der Gesundheitszustand und die Arbeitszufriedenheit einen weiteren, bedeutenden Einfluss auf den geplanten Pensionsantritt der ArbeitnehmerInnen: Sind die 50- bis 64-Jährigen bei guter Gesundheit und mit ihrer Arbeit zufrieden, planen sie einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Da sowohl der aktuelle Gesundheitszustand als auch die derzeitige Arbeitszufriedenheit unter anderem ein Ergebnis bisheriger Arbeitsbedingungen sind, spielt das Thema „gute Arbeit“ eine wichtige Rolle, wenn ArbeitnehmerInnen ihre Pensionspläne nach hinten verlegen sollen.

In diesem Zusammenhang ist auch der Einfluss der Stabilität von Erwerbsbiografien relevant: 50- bis 64-jährige ArbeitnehmerInnen mit instabilen Erwerbsbiografien – langfristig festgemacht an der Anzahl der ArbeitgeberInnen über das gesamte bisherige Erwerbsleben hinweg – planen einen deutlich früheren Pensionsantritt. Angesichts der Zunahme von atypischen, im Besonderen auch befristeten Arbeitsverhältnissen seit Mitte der 1990er-Jahre (u.a. Knittler 2016) bahnt sich hier eine Herausforderung an, die der gewünschten Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters entgegenstehen könnte.

⁴¹ Eine detaillierte Darstellung dieser Ergebnisse findet sich im LEA-Fokusbericht zur quantitativen Erstbefragung (Zandonella/Moser 2018).

Befristet Beschäftigte haben darüber hinaus eine wesentlich geringere Arbeitszufriedenheit als unbefristet Beschäftigte⁴², dies verstärkt die Bedeutung dieser Entwicklung im vorliegenden Kontext.

Der geplante Pensionsantritt der 50- bis 64-Jährigen hängt schließlich auch vom sozialen Prestige ihres Berufes ab. Das Prestige eines Berufs gibt dabei Auskunft über die soziale Positionierung eines Menschen in der (Erwerbs-)Gesellschaft. Erfasst wird es mit der „Standardisierten internationalen Berufsprestige-Skala“ (SIOPS), die berufliche Tätigkeiten auf Basis ihres sozialen Ansehens reiht. Die SIOPS wird über die ISCO-Einteilung codiert und kann Werte zwischen 12 (z.B. SchuhputzerInnen) und 78 (z.B. ÄrztInnen) annehmen (Ganzeboom/Treiman 1996).⁴³ LEA hat in diesem Zusammenhang nun gezeigt, dass sowohl Menschen mit geringem als auch Menschen mit hohem Berufsprestige einen späteren Pensionsantritt planen als jene mit mittlerem Berufsprestige. Hierbei kommt zum Tragen, dass ArbeitnehmerInnen in Berufen mit mittlerem Prestige von einer längeren Erwerbstätigkeit nicht im selben Ausmaß profitieren wie jene in Berufen mit geringem oder hohem Prestige – sie können dadurch weder ihre finanzielle Situation in der Pension verbessern noch ein beträchtliches Maß an sozialer Anerkennung aufrechterhalten.

Da die Mehrzahl der älteren ArbeitnehmerInnen in Berufen mit mittlerem Prestige arbeitet, ist diese Gruppe für breitenwirksame sozialpolitische Maßnahmen von besonderem Interesse. Aus diesem Grund wurde der Fokus der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels auch auf diese Gruppe gelegt.

⁴² Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich (2016), Eigenauswertung SORA.

⁴³ Entwickelt wurde die SIOPS in den 1970er-Jahren, um eine standardisierte Berufsprestigeskala für internationale Vergleiche zu haben. Ihr liegen (mehrfach aktualisierte) Befragungen aus 55 Ländern zugrunde, in deren Rahmen Berufe hinsichtlich ihres sozialen Ansehens bewertet und gereiht wurden. Für weiterführende Informationen zur Erhebung und Klassifizierung von Berufen siehe z.B. [Gesis - Berufscodierung \[PDF\]](#)

4 Ergebnisse der ersten Welle des qualitativen Panels

Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse der ersten Welle des qualitativen Panels beziehen sich auf die Mitte der älteren ArbeitnehmerInnen, genauer auf ältere ArbeitnehmerInnen mit mittlerem Berufsprestige. Dieser Fokus wurde gewählt, um Erkenntnisse über eine bislang kaum untersuchte Gruppe zu generieren. Dabei ist diese Gruppe für mögliche Steuerungsmaßnahmen besonders interessant, da sie erstens groß ist und zweitens einen früheren Pensionsantritt plant als ältere ArbeitnehmerInnen mit geringerem oder höherem Berufsprestige (Zandonella/Moser 2018).

Die Mitte der älteren ArbeitnehmerInnen kennzeichnet darüber hinaus eine beträchtliche Diversität: Zu ihr zählen Menschen mit Pflichtschulabschluss ebenso wie AkademikerInnen, Menschen, die mit ihrem Einkommen gerade auskommen, ebenso wie Menschen, die sich einen gewissen Wohlstand erarbeiten konnten. Auch die Erwerbsbiografien der Mitte der älteren ArbeitnehmerInnen reichen von einer teils in die Prekarität schlitternden Brüchigkeit bis hin zu jener Stabilität, die häufig mit der Generation 50+ verbunden wird.

Die breit gestreuten Arbeitsfelder der älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte verbinden jedoch einige strukturelle Gemeinsamkeiten: Formale Aufstiegschancen sind beschränkt, höhere Positionen kaum verfügbar und Hierarchien sind tendenziell flacher. Vielfach bestehen die Unternehmen aus einer übergeordneten Zentrale, einem Standort bzw. Betrieb mit Vorgesetzten und den MitarbeiterInnen. Innerhalb der MitarbeiterInnen sind weitere, formal geregelte Ebenen seltener. Die MitarbeiterInnen sind vielmehr zu Einheiten zusammengefasst, auf derselben Ebene angesiedelt und werden häufig – unabhängig vom Alter – für die gleichen Tätigkeiten angestellt (beispielsweise in der Produktion, im Verkauf, im Sozial- und Bildungsbereich).

Innerhalb dieses Kontexts gliedert sich der Ergebnisteil dieses Fokusberichts entlang des Lebensverlaufes der älteren ArbeitnehmerInnen wie folgt: Abschnitt 4.1 befasst sich mit der erwerbsbiografisch gewachsenen Bedeutung von Arbeit: Welches Verständnis haben die älteren ArbeitnehmerInnen von Arbeit, wie hat es sich entlang ihrer Erwerbsbiografien entwickelt und welchen Stellenwert hat Arbeit für sie nun, in der späten Erwerbsphase?

Abschnitt 4.2 ist der Situation der älteren ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen und am Arbeitsmarkt gewidmet: Welches Bild haben die älteren ArbeitnehmerInnen von sich selbst in dieser Rolle? Wie sehen sie ihren Stellenwert im Unternehmen und wie geht es ihnen im Arbeitsalltag? Die Lage älterer arbeitsloser und arbeitssuchender Menschen ist ebenfalls Teil dieses Kapitels – ihre Erfahrungen und Sichtweisen werden gesondert betrachtet.

Daran anschließend befasst sich Abschnitt 4.3 mit dem Übergang in die Pension und erstreckt sich damit in die Zukunft: Anhand welcher Kriterien vollziehen sich die Entscheidungen der älteren ArbeitnehmerInnen rund um den Pensionsantritt und wie planen sie ihren Übergang? Wie muss Erwerbsarbeit gestaltet sein, damit sie für ältere ArbeitnehmerInnen im Übergang und eventuell darüber hinaus möglich ist?

4.1 Zur Bedeutung von Arbeit

Die Bedeutung von Arbeit ist ein dynamisches Konstrukt, das abhängig von Lebensphasen, Lebenslagen und Erfahrungswerten über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg neu definiert wird. Dementsprechend ist das aktuelle Verständnis von Arbeit bei den älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte auch geprägt von jenen Erfahrungen, die sie im Laufe ihres Erwerbslebens am Arbeitsmarkt, in bestimmten Arbeitsfeldern, im Kontext von Familie und Freizeit sowie mit dem Altern gemacht haben.

„Der Mensch kann nicht nicht arbeiten“: Gemeinsam ist den älteren ArbeitnehmerInnen ein erweiterter Arbeitsbegriff. Dieser beinhaltet neben Erwerbsarbeit auch andere – unbezahlte – Tätigkeiten wie Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Familienmitgliedern, Vereinsaktivitäten, Freiwilligenarbeit, Gartenarbeit oder Kunst- und Kulturprojekte. Die Erwerbsarbeit selbst wird von den älteren ArbeitnehmerInnen sowohl als Verpflichtung als auch als Befreiung erlebt. Dabei kann der gleiche Aspekt für die einen verpflichtend wirken, für die anderen befreiend – abhängig von den erwerbsbiografischen Erfahrungen und der aktuellen Situation.

„Also Arbeit hat für mich einen sehr wichtigen Stellenwert, Arbeit ist für mich eigentlich immer gewesen eine Entwicklung meiner Persönlichkeit, Arbeit hat mir immer Sinn gegeben in meinem Leben und ich hab immer sehr gerne und viel gearbeitet. Ich hab immer gesagt, das, was ich mir hart erarbeitet habe, das bleibt mir, sowohl geistig als auch finanziell.“ (ID387_2018, Frau, 56 Jahre, Z43)

„Sehr viel, ja, absolut, dass ich selbstbestimmt leben kann, dass ich Ressourcen habe, dass ich einfach frei bin von verschiedenen Ämtern, Organisationen. Arbeiten, das ist auch für mich der Selbstwert, nicht, also das Dazugehören, Beitragen zum Gemeinschaftlichen, ja, das alles.“ (ID936_2018, Frau, 58 Jahre, Z39)

„Es ist schon ein wesentlicher Bestandteil des Lebens, weil man hat so eine Struktur, man weiß, man muss aufstehen, und ich muss sagen, es füllt auch einen aus zum Teil.“ (ID1003_2018, Frau, 61 Jahre, Z21)

„Ganz einfach, nicht, nach dem Polytechnischen Lehrgang eine Lehre absolviert, den Gesellenbrief gemacht und dann hab ich bis vor drei

Jahren dort gearbeitet. [...] Für mich ist das positiv.“ (ID14781_2018, Mann, 58 Jahre, Z2, Z180)

„Arbeit, was bedeutet Arbeit für mich? Also jetzt einmal eine Existenz, darüber hinaus muss mir die Arbeit auch Freude bereiten, es ist auch natürlich immer ein Stück Weiterbildung notwendig, also das heißt, dass ich sagen kann, ich bleib nie stehen, sondern es geht immer weiter, ja, so symbolisch im Leben. [...] Ob diese Neuerungen, ob das wirklich alles so notwendig ist, also diese Fragen kommen schon im Laufe dieser Entwicklungsgeschichten, aber ja, man muss da einfach mit, mit 56 ist das nicht mehr so einfach. Aber ich muss für mich selber sorgen, also brauche ich eine Arbeit, eine fixe.“ (ID3122_2018, Frau, 56 Jahre, Z19, Z29)

4.1.1 Vier gewachsene Bedeutungen von Arbeit

Unter den älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte konnten vier unterschiedliche Bedeutungen von Arbeit identifiziert werden (Abbildung 45). Diese haben sich entlang ihrer erwerbsbiografischen Erfahrungen entwickelt und spiegeln gleichzeitig ihre soziale Lage wider.

Grundlegend können die vier erwerbsbiografisch gewachsenen Bedeutungen von Arbeit danach unterschieden werden, ob ihnen brüchige oder stabile Erwerbsbiografien zugrunde liegen. Dabei wird einmal mehr deutlich, wie eng gesellschaftliche Inklusion und sozialer Status mit stabiler Erwerbsarbeit zusammenhängen (u.a. Dörre 2012):

Abbildung 45: Erwerbsbiografie, soziale Lage und die Bedeutung von Arbeit

Mitte der älteren ArbeitnehmerInnen	Erwerbsbiografie	Inklusion in Gesellschaft	Partizipation an Wohlstand & Anerkennung	
	stabil	langfristig hoch	langfristig hoch	etablierte (Mit-) GestalterInnen
		langfristig gut	ProfessionalistInnen	
brüchig	wechselhaft	wechselhaft geringer	SelbstmanagerInnen	
	gering	gering	Über-LebenskünstlerInnen	

So können auch in der Mitte der älteren ArbeitnehmerInnen brüchige Erwerbsbiografien und eingeschränkte Gesundheit existenzielle Fragen aufwerfen und

gesellschaftliche Teilhabe in den Vordergrund rücken („**Über-LebenskünstlerInnen**“). Mit hohen individuellen Anpassungsleistungen schaffen es wiederum die „**SelbstmanagerInnen**“, an gesellschaftlichem Wohlstand und Anerkennung teilzuhaben – trotz brüchiger Erwerbsbiografien und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Für die „**ProfessionalistInnen**“ und die „**etablierten (Mit-)GestalterInnen**“ sind ein Mangel an Inklusion und Partizipation dagegen kaum Thema – beides ist über ihre Erwerbsbiografien hinweg durch stabile und häufig auch gesicherte Beschäftigung gewährleistet.

Entlang der Brüchigkeit bzw. Stabilität ihrer Erwerbsbiografien gestaltet sich auch die ökonomische Lage dieser vier Gruppen: Während die „Über-LebenskünstlerInnen“ mit ihren finanziellen Mitteln gerade auskommen, sind die „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ (im Kontext der gesellschaftlichen Mitte) gut abgesichert. Der soziale Status steigt ebenfalls von den „Über-LebenskünstlerInnen“ (untere Mitte des Berufsprestiges) bis zu den „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ (obere Mitte des Berufsprestiges) kontinuierlich an. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass in allen vier Gruppen sämtliche Bildungsabschlüsse vertreten sind, wobei bei den „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ die AkademikerInnen überwiegen.

Schließlich unterscheiden sich Frauen und Männer nicht wesentlich, wenn es um die Bedeutung von Arbeit in der späten Erwerbsphase geht. Die Erwerbsbiografien der Frauen mit Kindern sind zwar durch langjährige Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt und der in diesen Zeiträumen geleisteten unbezahlten Familienarbeit gekennzeichnet, für die Bedeutung von Arbeit in der späten Erwerbsphase bzw. an deren Ende scheint dies jedoch keine große Rolle zu spielen.⁴⁴

Die im Folgenden vorgestellten vier Bedeutungen von Arbeit sind also immer im erwerbsbiografischen und gesellschaftlichen Kontext zu sehen. Ebenfalls mitbedacht werden müssen Gegebenheiten und Veränderungen am Arbeitsmarkt bzw. in spezifischen Arbeitsfeldern. Erst dann kann nachvollzogen werden, wie die unterschiedlichen Bedürfnisse, Möglichkeitsräume und Handlungsmuster, die in den vier Bedeutungen von Arbeit kumulieren, zustande kommen.

⁴⁴ Eine aktuelle Studie hat für Großbritannien Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Mustern von Erwerbs-/Familienarbeit und der Erwerbspartizipation ab 60 Jahren festgestellt – z.B. sind Frauen, die später Kinder bekommen haben, in ihren 60ern (unabhängig von anderen soziostrukturellen Faktoren) noch häufiger Vollzeit erwerbstätig (Stafford et al. 2019). Die noch folgenden LEA-Projektschritte können hierzu für Österreich Erkenntnisse bringen.

„Über-Lebenskünstler“: Arbeit zum Selbsterhalt und um Teil zu sein

Ältere ArbeitnehmerInnen mit diesem Arbeitsverständnis suchen ihrem Selbst entsprechende Tätigkeiten, sowohl im Erwerbsleben als auch in der Freizeit. Derartige Tätigkeiten ermöglichen es ihnen, sich selbst treu zu bleiben, und versprechen soziale Inklusion.

Gemeinsam haben diese ArbeitnehmerInnen, dass ihre physische und/oder psychische Gesundheit seit Beginn ihres Erwerbslebens eingeschränkt ist – körperliche Mobilitätsbeeinträchtigungen, Beeinträchtigungen des Sehens, chronische Beschwerden oder traumatisierende Erfahrungen kennzeichnen diese Gruppe. Ihre Erwerbsbiografien sind durchwegs brüchig, weite Teile verliefen prekär. Typisch ist ein Bruch in den ersten Erwerbsjahren, nach erfolgreicher Berufsausbildung und fachspezifischem Berufseinstieg. Daran anschließend wechselten befristete Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungen in Branchen mit hoher Fluktuation und wirtschaftlicher Instabilität sowie Phasen der Arbeitslosigkeit einander ab.

„In der Oberstufe, in der sechsten Klasse ausgestiegen und hab dann eine Lehre gemacht, eine Lehre als Typografiker, hab dann noch eine gewisse Zeit in dieser Firma gearbeitet und wollte dann, ja, was anderes machen, [...] mich [hat] Straßenbahnfahrer interessiert, [...] haben mich nicht genommen, wegen zu niedrigem Blutdruck, die waren da halt irgendwie sehr streng. Ja, irgendeinen wirklichen Plan B hab ich nicht gehabt, gut, bin dann doch mit der Zeit in längerfristige Arbeitslosigkeit reingerutscht, [...] dann ist meine Mutter ärger krank geworden, nur einige Monate nach Diagnosestellung auch verstorben, wie gesagt, war für mich schon eine doch psychisch einigermaßen belastende Situation, war ich dann auch [in Behandlung] eine gewisse Zeit lang.“ (ID3460_2018, Mann, 50 Jahre, Z7)

„Hab meine Matura gemacht und dann eineinhalb Jahre studiert [...] und hab dann durch eine Freundin erfahren, die war Flight Attendant und das hat mich wahnsinnig fasziniert, und hab dann meine Eltern gefragt, ob ich das machen könnte. [...] Hab meine Prüfung gemacht und hab das bestanden und bin einmal aufgenommen worden. Und bin dann neun Jahre als Flight Attendant geflogen, musste aber leider aus gesundheitlichen Gründen dann austreten, weil ich hab als Kind schon Hüftprobleme gehabt, eine Hüftluxation gehabt, und aus gesundheitlichen Gründen dann aufhören.“ (ID451_2018, Frau, 59 Jahre, Z7)

Durch die Erwerbsbiografien dieser ArbeitnehmerInnen ziehen sich auch zahlreiche berufliche Enttäuschungen und Frustrationserlebnisse – dies beginnt bei fehlender Akzeptanz der Berufswahl durch die Eltern, geht über mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte für hohe Einsatzbereitschaft bis hin zu schwerwiegenden Konflikten mit KollegInnen. Dennoch haben die ArbeitnehmerInnen die Hoffnung nicht aufgegeben, eine zu ihnen passende Arbeit

zu finden, und ihre Bereitschaft, eine solche Arbeit zu suchen, ist bis in die späte Erwerbsphase hoch.

„War dann über's AMS in einer Webdesign-Ausbildung und bin dann nahtlos in eine nächste Ausbildung gestolpert, da ging's dann um ein Projekt [...] für Menschen mit Behinderungen, ich bin selbst zu 50 Prozent sehbehindert und hab dort eben eine Grundausbildung gemacht als Coach und wurde dort mit der Bedingung genommen, wieder ins Projektmanagement zu gehen, ich wollte furchtbar gerne Coaching machen und hab wieder die Eier legende Wollmilchsau gespielt und hab Kommunikation, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, blablabla gemacht, und es ist mir dort eigentlich so ungefähr genauso ergangen, es waren zu viele Aufgaben für mich, der Druck war irrsinnig hoch, auf meine Behinderung, obwohl's extra ein Projekt für behinderte Menschen war, wurde überhaupt keine Rücksicht genommen, ich hab Bildschirmarbeit leisten müssen, und zwar mehr als genug, und ich wurde dann mehr oder weniger, mein Vertrag wurde nicht verlängert.“ (ID11480_2018, Frau, 51 Jahre, Z3)

„Als 15-Jähriger oder so, haben's mich schon gefangt, sozusagen haben sie mir das schmackhaft gemacht, das bin ich halt dann geworden, bin aber immer schon das Gegenteil von obrigkeitshörig gewesen, also da hat's bei der Polizei auf Dauer nicht funktionieren können, dann ist mein Talent als Lektor entdeckt worden, also hab ich das gemacht, und jetzt mache ich das, was ich, seit ich zurückdenken kann, eigentlich eh machen möchte.[...] Persönlicher Assistent bin ich, das ist ein relativ neuer Beruf, der dazu beitragen soll, dass Menschen, die Pflege brauchen, zu Hause bleiben können und ihr Leben weiterleben können, mit Unterstützung von einem Assistenten.“ (ID11820_2018, Mann, 54 Jahre, Z34, Z11)

Diese Beständigkeit bzw. Beharrlichkeit kontrastiert die brüchigen Erwerbsbiografien und eröffnet den ArbeitnehmerInnen eine Möglichkeit zur Stabilisierung: Sie bleiben sich selbst und ihren Vorstellungen treu, relativ unabhängig von den äußeren, häufig prekären Umständen. Dadurch riskieren sie jedoch ihre finanzielle Absicherung und müssen, auf der Suche nach einer zu ihnen passenden Arbeit, teils drastische Veränderungen und Einschränkungen ihrer Lebensführung in Kauf nehmen. Mehrfach haben die ArbeitnehmerInnen z.B. ihre Wohnsituation verändert, um ihre Lebenshaltungskosten zu reduzieren.

„Ja, ich glaube, ich war mindestens drei Mal arbeitslos.[...] Zwei Mal davon ziemlich lang, jahrelang, das erste Mal nicht so lang, da, nach der Polizei, hat mich das Bundesheer einberufen, Restgrundwehrdienst, und dadurch hab ich nicht arbeiten können, also jetzt war ich dann arbeitslos und, ja, und war dreieinhalb Monate beim Bundesheer, bis sie mich rausgehaut haben, danach war ich obdachlos ein paar Monate, aber auch nicht so schlimm, weil ich hab ein nicht fahrbereites Auto gehabt, in das ich mich verkriechen hab können, da hab ich schlafen

können drin, ja, und dann bin ich von einem Tag auf den anderen in die Werbefirma gekommen und hab viel Geld verdient.“ (ID11820_2018, Mann, 54 Jahre, Z37)

„Ich hab ja keinen Führerschein, zum Beispiel, ja, ich bin ja, ich bin immer zur Firma gezogen.“ (ID1100_2018, Mann, 54 Jahre, Z490)

„Ich hab mir jetzt sogar extra von meiner Notstandshilfe mehr oder weniger ein Lernrefugium gemietet, das ist mehr oder weniger so ein Arbeits- und Schlafplatz, weil meine Eltern schon sehr alt sind, also ich kann nicht bei ihnen wohnen, was natürlich praktischer wäre, aber das, da kann ich nicht daneben einen Fachartikel lesen, wenn der Fernseher brüllt, das geht auch mit Kopfhörern, es geht einfach nicht, und jetzt hab ich letzten Februar, hab ich das so gemacht, weil ich gesagt hab, das geht einfach nicht, das ist irgendwie schwierig.“ (ID11480_2018, Frau, 52 Jahre, Z376)

„Wie mein Mann gestorben ist eben, musste ich aus finanziellen Gründen eben schauen, dass ich mich irgendwie über Wasser halten kann, war sehr schwer, ich musste die große Wohnung aufgeben, also es ist sehr viel passiert und sozial bin ich natürlich ein paar Stufen hinuntergestürzt, das ist ganz klar, hab viele Freunde dadurch verloren, und danach wieder in das Berufsleben einzusteigen, also wieder arbeiten zu gehen, war schon schwer für mich.“ (ID451_2018, Frau, 60 Jahre, Z128)

Auch bei den arbeitslosen Menschen dieser Gruppe steht das Finden einer zu ihnen passenden Tätigkeit im Vordergrund – die Suche einer Arbeitsstelle ist dem Finden dieser Tätigkeit nachgereiht und erfolgt in einem zweiten Schritt. Dementsprechend werden Weiterbildungen und Umschulungen in erster Linie dazu genutzt, die eigenen Interessen im Rahmen der Erwerbsarbeit zu identifizieren und zu realisieren. Vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Frustrationserfahrungen schätzen sie die Chancen, derartige Tätigkeiten zu finden, zwar eher gering ein, vielfach finden sie jedoch durch Zufall eine Tätigkeit, die zu ihnen passt.

„Ja, na ja, also zum einen das, also hat sich genannt Imbus-Kurs, das war, wo sich eben das auch herauskristallisiert hat, dass eben Berufe, wo ich in irgendeiner Weise meine Stimme einzusetzen hätte, dass das für mich auch durchaus was sein könnte, [...] also der Kurs war durchaus recht hilfreich. Schon in diesem sogenannten Assessment-Center, wo schon einmal ziemlich allgemein und schon auch recht umfassend abgeklärt worden ist, wie schaut's denn aus mit dem, was man kann, dieser Kurs war speziell für mich auch recht hilfreich in der Weise, dass es da nämlich schon, kann man sagen, eine Computerbasisschulung eigentlich gegeben hat, weil [...] das hab ich bis dahin nicht beherrscht. [...] Eigentlich waren die zwei Aspekte für mich die wesentlichsten, wie gesagt, ich bin draufgekommen, dass das mit der Stimme was für mich wäre und die Computerbasiskenntnisse.“ (ID3460_2018, Mann, 50 Jahre, Z131, Z133)

„Hab mir auch extra privat Supervision genommen, [...] und damals ist in mir der Wunsch entstanden, mich auf diesem Gebiet weiter fortbilden zu wollen, und nachdem ich aber nicht genug Geld gehabt hab, hab ich mir gedacht, das kann nur das AMS machen [...], weil ich einfach eine Kursförderung gebraucht habe.“ (ID11480_2018, Frau, 52 Jahre, Z111)

„Da bin ich heute noch der AMS-Betreuerin, würde ich sie umarmen oder gar ein Bussel geben, weil die hat mich darauf gebracht, also die hat mich gefragt, ob ich [persönliche Assistenz] machen möchte, also bis dorthin hab ich eigentlich überhaupt keine Lust gehabt, irgend so einen depperten Job zu machen, hab aber das Gefühl gehabt, ich muss, war schon knapp daran, einen Job zu machen, den ich überhaupt nicht will, nur damit ich endlich einen mache, und plötzlich hat sie mir das vorgeschlagen.“ (ID11820_2018, Mann, 55 Jahre, Z393)

Gemeinsam ist diesen Tätigkeiten, dass kaum Teamarbeit erforderlich ist, die Arbeitseinteilung unabhängig von anderen möglich ist und dass die Anerkennung für die erbrachte Arbeitsleistung direkt erfolgt. Haben die ArbeitnehmerInnen eine ihren Vorstellungen entsprechende Tätigkeit gefunden, identifizieren sie sich in hohem Ausmaß mit ihr. Sie ist nicht nur Teil, sondern zentraler Ausdruck ihres Selbst. Dementsprechend verschwimmen die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit, andere Lebensbereiche werden den Erfordernissen der Erwerbsarbeit angepasst und Entgrenzung ist häufig. Inklusion durch bzw. im Rahmen von Erwerbsarbeit bedeutet für die ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe die Anerkennung ihres gesamten Selbst.

„Dass ich halt meine Fixkosten abdecken muss, dass es nicht so schlimm ist, also ich muss nicht sehr viel verdienen und ansonsten, ja, geht's mir eigentlich hauptsächlich oder vor allem nur darum, dass ich mit Menschen arbeite, mit denen ich kann, wenn da einer dabei ist, der mich nicht leiden kann und mir das zeigt, dann gefällt mir der Arbeitsplatz nicht mehr, nicht.“ (ID11820_2018, Mann, 55 Jahre, Z160)

„Also ich hab zwar schon immer mich gefreut über die Tätigkeit, die ich momentan gemacht habe, aber irgendwie gemerkt, das ist nicht meins, das bin nicht ganz ich. Und so ist das immer weiter gegangen, und eigentlich ist das jetzt auch, nicht mehr so stark, aber doch irgendwo merkt man das, [...] also auch da such ich immer noch eine gewisse Selbstbestätigung, wie man so sagen soll.“ (ID2989_2018, Mann, 63 Jahre, Z13)

„SelbstmanagerInnen“: Durch Flexibilität und Leistung teilhaben

Für die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe steht Erwerbsarbeit für Stabilität und Unabhängigkeit. In diesem Sinne ermöglicht Erwerbsarbeit, den erreichten Status bzw. Lebensstandard zu halten und gegebenenfalls auszubauen. Im Vordergrund stehen dabei nicht Art oder Inhalt der Tätigkeit –

stärker geht es darum, Arbeit und Einkommen zu haben. Dementsprechend offen sind die ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe für unterschiedliche Arbeitsfelder, Ausbildungen, Weiterbildungen und Umschulungen.

„Und dann hat mich eine Bekannte mehr oder weniger eingebaut in einer Werbeagentur, da hab ich als Gärtner angefangen und hab mich zum Zusteller hochgearbeitet, und im Endeffekt war ich dann Assistent des Produktionsleiters. Dann hat das mit der Bezahlung nicht mehr hingehaut, da hab ich gekündigt und dann den Taxischein gemacht, da hast du damals verdient wie blöd. [...] Ein Bekannter sagt zu mir, er geht jetzt nach Kuala Lumpur und baut bei diesem Hochhaus mit, und er sagt, wenns'd einen Universalschweißer hast, kannst mit, woraufhin ich zum AMS geh und sag, ich möchte Schweißer werden; der Bekannte ist nie in Kuala Lumpur gewesen, aber ich war dann Schweißer. [...] Das mit dem Schweißen, der Plan war ja, den sozialen Status zu verbessern. [...] Mit 58 haben's mich noch genommen, interessanterweise, natürlich brauchen's Leute, aber dass man mit 58 anfängt Busfahren, ist eigentlich nicht so üblich.“ (ID11618_2018, Mann, 64 Jahre, Z18, Z52, Z90, Z108)

„Der Rezeptionschef sagt, ja, fangst' einmal bei mir an und nebenbei hab ich auch dann immer noch im Service mitgeholfen, weil ich halt einfach wusste, da kann man verdienen. [...] Bin dann nach Salzburg gegangen, also hab Wohnung und alles wieder aufgelassen und hab wieder meine Koffer gepackt und dort war ich die Sekretärin von diesem Hoteldirektor. [...] Dann hab ich mich mit 39 entschlossen, die Matura nachzumachen, und als Sekretärin bei einem Professor auf der Universität gearbeitet. [...] Dann hat's damals eine sehr gute, am WIFI eine sehr gute Wirtschaftsausbildung gegeben und ich hab mir gedacht, die mach ich und dann schau ich nach einem Job – zwei, drei Monate hat's gedauert. [...] In Wien bin ich bei einem Rechtsanwalt untergekommen, die Ausbildung für Rechtsanwaltsassistenten hab ich gemacht, das war recht spannend. [...] Dann hat mein Mann den Bekannten gefragt, ob er nicht zufällig jemand braucht für das Geschäft in der Mall, und dann sagt der, ja, soll einmal vorbeikommen und, ja, so bin ich in den Verkauf gekommen.“ (ID387_2018, Frau, 56 Jahre, Z11-20, Z117, Z251)

Ihre Beziehung zur Gesellschaft definieren die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe sehr stark über Erwerbsarbeit: Indem sie erwerbstätig sind, leisten sie ihren Beitrag; im Gegenzug erhalten sie von der Gesellschaft einen Anteil an Wohlstand und Anerkennung. Arbeitslosigkeit bringt dieses Gleichgewicht durcheinander und wird von den ArbeitnehmerInnen als sehr belastend erlebt. Können sie ihren Beitrag nicht einbringen, erwarten bzw. erleben sie Ausschluss, Abhängigkeit und eine Abwertung ihres sozialen Status bzw. Lebensstandards.

„Ja, also das war dann schon deprimierend, und dann, das ist dann so entwürdigend irgendwie, nicht, wenn man sagt, man ist arbeitslos; da wird man irgendwie so in eine Schublade geschoben und das ist nicht

so einfach, das zu verkraften; also man gehört nicht richtig dazu zur Gesellschaft, so hat man das Gefühl, nicht, ja, auch wenn man immer viel gearbeitet hat. Auch so vom Umfeld, weil wenn du nicht arbeitest, dann bist du sowieso negativ behaftet, nicht, so als wäre man faul oder man will nicht.“ (ID1003_2018, Frau, 61 Jahre, Z69)

„Obwohl ich natürlich viele Erfahrungen gesammelt habe, aber mit dem konntest du nicht punkten; und ich hab nicht einmal punkten können, indem ich sogar verzichtet hab auf so viel Einkommen, ja, ich hab gesagt, ich geh auch um weniger arbeiten, aber so quasi, bitte gebt's mir eine Arbeit; aber nicht einmal das hat funktioniert, ja.“ (ID387_2018, Frau, 56 Jahre, Z11)

„Dass man in Würde von dem, was man arbeitet, leben kann mit seiner Familie. Ich sag, 1.200 Euro ist in Ordnung, dafür mache ich jede Arbeit; aber 700 Euro, das geht sich nicht aus.“ (ID11618_2018, Mann, 64 Jahre, Z24)

„Ich war das nie und werde es auch nie sein, dass ich nicht meinen Beitrag zur Gesellschaft leiste.“ (ID387_2018, Frau, 56 Jahre, Z19)

Bei den ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe sticht hervor, dass sie ihr Bedürfnis nach Teilhabe und Statuserhalt nur erfüllen können, indem sie sich in hohem Ausmaß den Erfordernissen des Arbeitsmarktes anpassen. Ihre hohe Flexibilität und Einsatzbereitschaft (allen voran) verhindert über ihr Erwerbsleben hinweg längerfristigen Ausschluss und Abstieg. Dementsprechend sind ihre Erwerbsbiografien zwar durchwegs brüchig, gleiten jedoch nicht bzw. nur für kurze Phasen in tatsächliche Prekarität ab.

„Habe dann in der Zwischenzeit, ja, mehr schlecht als recht halt herumgejobbt, war selber sehr aktiv, mir Jobs zu suchen, und habe dann so einiges gemacht. Ich bin für [Firmenname] gefahren, ich bin beim [Firmenname] gefahren, ich habe pulverbeschichtet bei uns da und so Verschiedenes, und ja; und wenn es einmal gar nicht anders gegangen ist, dann habe ich privat bei älteren Herrschaften halt dann angeboten, Mithilfe in Haus und Garten, dann bin ich halt Rasenmähen gegangen, Heckenschneiden oder sonst irgendwas.“ (ID1744_2018, Mann, 58 Jahre, Z9-15)

Sämtlichen ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe ist es im Zuge ihres Erwerbslebens mehrfach gelungen, aus arbeitslosen Phasen wieder zurück in die Erwerbsarbeit zu wechseln. Dabei kommt dem AMS eine wichtige Rolle als jener Institution zu, die Möglichkeiten aufzeigt und deren Realisierung unterstützt: Es informiert über Arbeitsfelder mit Arbeitskräftebedarf, ermöglicht das Nachholen formaler Bildungsabschlüsse und vermittelt verkürzte Lehrausbildungen sowie Aus- bzw. Weiterbildungslehrgänge. Die ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe berichten jedoch auch von negativen Erfahrungen mit dem AMS: So haben sie im Kontext von Saisonarbeit die Anbindung an das AMS in

der Zeit zwischen den Saisonen als Zwang und Gängelung erlebt. Auch werden immer wieder die Grenzen des AMS bei der Arbeitsvermittlung hervorgehoben, im Besonderen mit zunehmendem Alter.

„Das war ein Projekt von einem Verein, zusammen mit dem AMS im Zuge einer Beschäftigungsmaßnahme, wie auch immer, diese Ausbildung hat eineinhalb Jahre gedauert, war aber ganz normal mit Lehrabschlussprüfung, also ganz normal halt, nur in verkürzter Zeit, nicht. Und diese glückliche Situation, dass ich die Ausbildung machen hab können, da war ich einfach nur glücklich.“ (ID936_2018, Frau, 59 Jahre, Z41)

„Die AMS-Betreuerin hat dann durch einen privaten Kontakt erfahren, dass bei der [Unternehmen im Sozialbereich] ein Ausbildungslehrgang begonnen wurde, ein zweijähriger, also auch wieder so eine Fachausbildung, und hat mich dort in eine Stiftung hineingebracht. Und das war, ja, meine, so ziemlich meine letzte Chance, ich meine, wie gesagt 2012, ich bin ein 59er-Jahrgang, also Sie können sich in etwa ausrechnen, was für ein Alter ich gehabt hab.“ (ID1744_2018, Mann, 58 Jahre, Z17)

„Ich hab das total ungut empfunden, dass ich da vom Arbeitsamt, obwohl die eh gewusst haben, dass ich im Frühling wieder anfangen bei der gleichen Firma, und trotzdem war immer irgendwie das, den Dingen hinten nachlaufen müssen und sich als Bittsteller empfinden, obwohl ich gewusst habe, ich bin kein Bittsteller, ich hab, Gott verdammt noch einmal, Steuern dafür bezahlt, ich hab jedes Recht der Welt, aber trotzdem, das ist innerlich so da.“ (ID936_2018, Frau, 59 Jahre, Z39)

„Und ich hatte damals das Gefühl, dass du nicht viel Unterstützung vom AMS kriegst, in dieser Phase, ja, alle zehn Wochen hab ich dann halt irgendwann einmal hingehen müssen und das war's und hat sich keiner gekümmert, ja, also der hat mich damals, zum damaligen Zeitpunkt hat mich der schon abgestempelt gehabt, na schauen wir, dass wir sie irgendwie noch durchfüttern, und dann geht sie eh in Pension.“ (ID387_2018, Frau, 56 Jahre, Z18)

Bei der Suche nach Arbeit sind daher auch die Freundes- und Bekanntenkreise der ArbeitnehmerInnen eine wichtige Ressource. Im sozialen Umfeld werden sowohl Arbeitsplätze direkt vermittelt als auch Informationen über Arbeitsfelder, Tätigkeiten und Qualifikationsmöglichkeiten ausgetauscht.

Entlang der brüchigen Erwerbsbiografien hinterlassen die hohe Flexibilität und die zahlreichen Anstrengungen, die die ArbeitnehmerInnen auf sich nehmen, um erwerbstätig zu bleiben bzw. wieder erwerbstätig zu werden, deutliche Spuren. Häufig werden die Grenzen von Gesundheit und Wohlbefinden überschritten und oftmals – vor allem mit zunehmendem Alter – reicht die Freizeit zur Regeneration nicht mehr aus. Immer wieder muss ein Arbeitsplatz aufgegeben und die anschließende arbeitslose Phase zur physischen und psychischen Regeneration genutzt werden. Seltener gelingen ein rechtzeitiges

und geplantes Eingreifen, wie der Wechsel in ein anderes Arbeitszeitmodell, an einen anderen Arbeitsplatz oder in ein anderes Arbeitsfeld.

„Das in der Gastronomie war immer schwieriger mit meinem Alter, da bin ich dann mit Burn-out erst einmal ausgeschieden. Ich hab keine größere Behandlung gehabt, ich war einmal auf Reha; und dann aber wieder zurück in die Gastro, weil so schnell nichts anderes zu kriegen war, auch, ja, auch vom AMS nicht.“ (ID1728_2018, Mann, 56 Jahre, Z9)

„Je älter ich geworden bin, dann hab ich mir eine Firma ausgesucht, wo ich dann eigentlich nur mehr, klingt blöd, wo ich dann nur mehr Gartenpflege gemacht hab, also das aber auch auf hohem Niveau, aber nur Pflege, also keinen Teichbau mehr und keine Steinmauern schlichten und ja, dieses alles nicht mehr, weil ich einfach körperlich nicht mehr in der Verfassung war, dass ich das hätte machen können, ja.“ (ID936_2018, Frau, 58 Jahre, 261-261)

„ProfessionalistInnen“: Arbeit, um etwas zu (er)schaffen und als Lebensunterhalt

Für die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe bedeutet Arbeit, etwas zu (er)schaffen – z.B. ein Produkt herzustellen, eine Lösung zu finden oder eine bestimmte Leistung zufriedenstellend zu erbringen. Sie orientieren sich dabei in erster Linie am Ergebnis ihrer Arbeit und an dessen Qualität bzw. Passgenauigkeit. Gleichzeitig gewährleistet Arbeit den Lebensunterhalt und erfüllt somit einen zentralen Sicherheitsaspekt.

„[Arbeit bedeutet] im Normalfall, dass man seinen Lebensunterhalt bestreitet, aber es gehört natürlich auch dazu, dass man etwas macht, was einem auch eine Freude bereitet, [...] was einem auch liegt, [...] wenn man am Abend nach Hause geht, dass man irgendwie auch das Gefühl hat, heute hab ich was Gutes geschaffen.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z68)

„Wenn das funktioniert und es passt alles zusammen und es regt sich niemand auf, dann ist alles gut, [...] wenn man alle Informationen hat und man macht die Buchhaltung und man ist dann fertig und man hat das Gefühl, das stimmt auch, dann ist das in Ordnung.“ (ID11792_2018, Mann, 63 Jahre, Z37)

Die Erwerbsbiografien dieser ArbeitnehmerInnen sind durchgängig stabil: Ihr Arbeitsfeld haben sie – meistens bereits zu Beginn ihres Erwerbslebens – aufgrund ihrer Fähigkeiten und Interessen ausgewählt und eine dementsprechende Berufsausbildung abgeschlossen. Die Branchen, in denen sie tätig sind, sind „stabil“ in dem Sinn, dass sie langfristige und gute Arbeitsmarktchancen bieten. Stabilität bedeutet für einen Teil dieser Gruppe auch, dass sich ihre beruflichen Positionen im Verlauf ihres Erwerbslebens wenig

verändert haben: Sie sind weder deutlich aufgestiegen, noch haben sie Dequalifizierung erlebt. Aufstieg vollzieht sich unter den „ProfessionalistInnen“ vor allem über die Generierung fachspezifischer Qualifikation und Erfahrung sowie über Durchhaltevermögen.

„Ja, wie soll man sagen, das ist, das ist gelebte Praxis, also nach gewissen Jahren ist dann der Jüngere wieder aufgestiegen und das hat sich automatisch entwickelt. [...] Qualifikationen hat ein jeder, aber wer sich da bemüht hat, der hat dann die Chance gehabt.“ (ID1748_2018, Mann, 61 Jahre, Z422)

„Also wenn bei uns eine eintritt im Verkauf, dann ist sie im Verkauf und dort bleibt sie auch, dann kann sie sich höchstens eine eigene Gruppe bilden oder Leute bilden, die unter ihr arbeiten. Und die, die im Büro sind, die also die ganzen Bestellungen aufnehmen und so, die bleiben dort, wo sie die Bestellungen aufnehmen, und da kann's dann sein, wenn von der Gruppe eine wegfällt, dass die eine dann halt vielleicht ein Euzerl hinaufrückt, das ist da vollkommen egal. Also so eine Karriere in der Firma kann man bei uns in dem Sinn eigentlich nicht machen.“ (ID3887_2018, Frau, 58 Jahre, Z135)

„Also von meinen Kollegen, mit denen arbeite ich schon 20, 25, 30, 40 Jahre. [...] Da hört keiner mehr auf, also da müsste wirklich, ja, aus welchen Gründen? Nein, keiner.“ (ID1728_2018, Mann, 57 Jahre, Z1295)

Ihr stabiles Umfeld ermöglicht es den ArbeitnehmerInnen auch, erwerbsbiografische Entscheidungen überwiegend sicherheitsbasiert zu treffen. So werden ArbeitgeberInnen nur gewechselt, wenn eine neue Anstellung bereits in Aussicht ist. Erfolgt eine Kündigung von Seiten der ArbeitgeberInnen, wird zunächst innerhalb der Branche die nächstbeste Anstellung angetreten. Damit gelingt es, Arbeitslosigkeit weitestgehend zu vermeiden und die Sicherung des Lebensunterhalts zu gewährleisten – ein zentrales Motiv für die ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe. Davon ausgehend wird die Suche nach einem/einer ArbeitgeberIn, der/die neben dem Erhalt des Lebensunterhalts auch noch eine interessante Tätigkeit bieten kann, fortgesetzt.

Im Verlauf der Erwerbsbiografien tritt Arbeitslosigkeit also nur vereinzelt und kurzfristig auf, allem voran beim Übergang von einer Anstellung in die nächste. Längerfristige Arbeitslosigkeit ist für diese Gruppe erst in der späten Erwerbsphase ein Thema, wenn die Firma das Anstellungsverhältnis auflöst oder gesundheitliche Einschränkungen verhindern, dass die älteren ArbeitnehmerInnen in der Branche weiterarbeiten. In diesen Fällen schaffen sie den Wiedereinstieg nur schwer und selten, was zu weitgehender Resignation führt.

„Ich bin ja nie, ich war [...] nie arbeitslos oder so, das Einzige, was ich die zwei Jahre in Karenz war, sonst war ich immer in dem Beruf, war ich immer in dem Beruf.“ (ID4810_2018, Frau, 59 Jahre, Z187)

„Und dann hab ich [im Sozialbereich] anfangen können und gesehen, dass ich dort eine sichere und einen fixen Job hab [...] Und da war ich jetzt 40 Jahre.“ (ID3354_2018, Mann, 62 Jahre, Z16, Z107)

„Die Augenoptikindustrie hat mir am besten gefallen, da hab ich mir auch gedacht, die kann ich bis zur Pensionierung machen, ja, und dann ist halt die Kündigung gewesen, weil's ja die Firma zugesperrt haben und ins Ausland verlegt haben. [...] Ich bin 58, ich bin zwei Jahre vor der Pensionierung (Anm.: lacht kurz), kann ich mir nicht vorstellen, dass ich noch eine Beschäftigung finde. [...] Ja warten, bis ich Pension kriege. [...] Weil die geben mir's nicht früher, ich hab eh schon gefragt.“ (ID1799_2018, Frau, 57 Jahre, Z12, Z230)

„Ja. Einstieg war 1979, nach dem Bundesheer, dann hab ich da 16 Jahre bei einer Firma als Betriebsleiter gearbeitet, Ausbildung ist HTL Maschinenbau, und dann ist diese Firma, die hat sich dann aufgelöst, dann war ich zwölf Jahre bei einer anderen Firma, Technik, Entwicklung, Verkauf, dort hat's eine Übernahme gegeben, dann wurde eine ganze Abteilung ausradiert, da war ich dann auch dabei. Dann war ich zehn Jahre wieder in einem Industriebetrieb, nach zehn Jahren ist die Firma in Konkurs gegangen, und jetzt war ich fünf Jahre bei einer Firma Abteilungsleiter mit einem tyrannischen Chef, ja, da haben nachher 17 Leute gekündigt, [...] ja, dann hat man mich gekündigt und seit Mai bin ich auf Arbeitssuche, 58 Jahre, überqualifiziert. [...] Nicht vermittelbar.“ (ID14370_2018, Mann, 58 Jahre, Z8, Z42)

Da diese Gruppe im Laufe ihrer Erwerbsbiografie keine nachhaltigen Exklusionserfahrungen durch den Verlust von Erwerbsarbeit gemacht hat, ist es für sie selbstverständlich, Teil der Gesellschaft zu sein. Dies trifft auch dann zu, wenn ihre Inklusion gefährdet ist, z.B. bei Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase. In solchen Situationen vertreten die „ProfessionalistInnen“ eine selbstbewusste Haltung im Sinne der Reziprozität: Sie haben über stabile Erwerbsbiografien hinweg ihren Beitrag geleistet, daher ist es bei Altersarbeitslosigkeit Aufgabe der Gesellschaft bzw. der staatlichen Sicherungssysteme, für sie zu sorgen. Die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe haben das Prinzip der Sozialversicherung jedoch nicht nur internalisiert. Für sie funktioniert es auch seiner genuinen Konzeption entsprechend: Risiken werden zum Zwecke des Statuserhalts abgefedert und aufgefangen.

„[...] wenn jetzt der Arbeitsmarkt sagt: ‚Okay, gut, wir haben jetzt nicht die Nachfrage für Mitarbeiter, die über 50 sind‘, dann ist die Verantwortung vom Staat schon, dass sie bis zur Pension die auch versorgen.“ (ID1799_2018, Frau, 57 Jahre, Z243)

„Ja, also wenn einer krank ist, ist er krank, darf er – Gott sei Dank – krank sein, und ja: und mancher ist halt mehr krank und mancher weniger, das ist halt so in der Menschheit, also Gott sei Dank darf man das in Österreich noch.“ (ID2897_2018, Mann, 58 Jahre, Z166)

„Weil ich 42 Dienstjahre habe und ich – ehrlich gesagt – genug hab. [...] ich bin seit meinem 17. Lebensjahr berufstätig, ich hab am Freitag mein Zeugnis gekriegt und bin am Montag in die erste Arbeitsstelle, [...] ich weiß, das zählt in der Gesellschaft nichts, aber trotzdem: Zwei Kinder, Mann betreut und sonst noch Familienarbeit geleistet, nicht? Ob's jetzt eben meine kranke Mutter [war] oder wie mein Vater gestorben ist oder wie mein Bruder einen Schicksalsschlag gehabt hat, und da sind auch Kinder da, wo man sich dann eben unterstützt und hilft. Irgendwann hat man genug. [...] Obwohl ich meinen Beruf eigentlich ganz gern hab.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z298)

„Etablierte (Mit-)GestalterInnen“: Arbeit zur persönlichen Entfaltung und um die Gesellschaft (mit) zu gestalten

Die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe haben über ihre Tätigkeiten klar umrissene Identitäten ausgebildet, die ihren Blick auf Arbeit und Gesellschaft prägen. Erwerbsarbeit bedeutet für sie Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung, gleichzeitig verstehen sie ihre Arbeit als Beitrag zum Gemeinwohl und sehen sich in einer dementsprechenden Vorbildfunktion.

„Arbeit ist einerseits Interessen, eigene Interessen umsetzen zu können, [...] auch mit Menschen in Kontakt zu treten, die man vorher nicht kennt, ja, [...] Neues zu lernen, beizutragen zu einer besseren Gesellschaft.“ (ID15500_2018, Mann, 61 Jahre, Z57)

„Ich tu wahnsinnig gern, vor allem unter dem Begriff Sinnstiftendes und idealerweise, was die Welt weiterbringt, und wenn ich das irgendwie in mein Berufsfeld eingliedern kann, dann mache ich es, also ohne könnte ich es mir gar nicht vorstellen.“ (ID11831_2018, Frau, 57 Jahre, Z51)

„Ja, für mich war das sehr, sehr, sehr wichtig, die Arbeit, und es hat auch Spaß gemacht in der Bank, und ich war, wenn es ist, Samstag, Sonntag erreichbar. Das ist bei uns, wir sind ein kleiner Ort auch, wenn jemand was gebraucht hat, ist es ganz klar, dass man sagt, okay, da helf ich, nicht, da ist man nicht nur Angestellter.“ (ID16007_2018, Mann, 56 Jahre, Z46)

Die Erwerbsbiografien dieser ArbeitnehmerInnen sind durchgängig stabil: Ihr Einstieg ins Erwerbsleben erfolgte nach entsprechender Ausbildung fachspezifisch und sie verblieben in diesem Arbeitsfeld. Tätig sind sie in (ehemals) „sicheren“ Bereichen mit gesicherten Anstellungsverhältnissen, u.a. im öffentlichen Dienst. Ihrem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung bzw. persönlicher Entwicklung folgend, sind sie innerhalb ihres Arbeitsfeldes aufstiegsorientiert. Das existenzielle Motiv des reinen Lebensunterhalts ist für die ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe kaum Thema, im finanziellen Kontext tritt der soziale Status stärker hervor.

„Das ist für mich was Schönes, mal in erster Linie, ich hab immer gern gearbeitet, ja, und das Ansehen, im Endeffekt. Geld war mir nie so wichtig, also dass es schon passt. Aber ich hab nie zu denen gehört, die gesagt haben, na ja, Hauptsache, ich krieg ein Geld.“ (ID2609_2018, Frau, 58 Jahre, Z88)

„Da hab ich gemerkt, okay, ich bin ein Mitglied der Gesellschaft, in dem Sinne, dass ich etwas tue, was gewünscht wird, ja, und ich finde das nach wie vor einen wichtigen und sehr sinnvollen Beruf, und ein Beruf, der auch nicht wertgeschätzt wird genug, [...] es ist wichtig, dass ich mit den Schülern und Schülerinnen so arbeite, dass ich ihnen Respekt vermittele.“ (ID11825_2018, Frau, 60 Jahre, Z244)

„Es war das Beschäftigen mit den Dingen, die man sowieso gerne macht. [...] Die Erfüllung der Interessen, das ist der emotionelle Teil, und danach die finanzielle Versorgung für die Familie, dass man Geld hat, um zu leben.“ (ID4671_2018, Mann, 56 Jahre, Z199)

Arbeitslosigkeit kommt in dieser Gruppe praktisch nicht vor – weder im Laufe der Erwerbsbiografien noch in der späten Erwerbsphase. Dieses langfristige und verlässliche Inkludiert-Sein aufgrund von Erwerbsarbeit trägt nun dazu bei, dass sich das grundlegende Bedürfnis nach Anerkennung als kompetentes und engagiertes Individuum bei den „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ anders ausdrückt als bei den zuvor dargestellten Gruppen: Sie müssen nicht danach streben, Teil zu sein („Über-LebenskünstlerInnen“) oder teilzuhaben („SelbstmanagerInnen). Auch ihre professionelle Identität wird nicht laufend unter Beweis gestellt und muss nicht bestätigt werden („ProfessionalistInnen“). Ihr Bedürfnis nach Anerkennung geht noch einen Schritt weiter und äußert sich im Anspruch, auf gesellschaftlicher Ebene mitzugestalten und mitzuentcheiden.

4.2 Ältere in den Unternehmen und am Arbeitsmarkt

Wie sehen die Menschen nun sich selbst als ältere ArbeitnehmerInnen? Was wird ihnen im Zusammenhang mit dieser Rolle vom Arbeitsmarkt und den Unternehmen vermittelt? Was bedeutet dies für ihren Arbeitsalltag? Und: Wie erleben die Älteren den Arbeitsmarkt und die Arbeitssuche? Die folgenden Abschnitte befassen sich mit diesen Fragen.

4.2.1 Selbstbild und Stellenwert als ältere ArbeitnehmerInnen

Selbstbilder entwickeln und verändern sich in Auseinandersetzung mit der sozialen Umgebung. Sie sind daher von den Erfahrungen mit relevanten anderen Personen und von deren Blick auf einen selbst geprägt (zusammenfassend z.B. Hogg/Vaughan 2013). Auch das Selbstbild der Menschen als

ältere ArbeitnehmerInnen orientiert sich an jenen Erfahrungen, die sie bislang am Arbeitsmarkt und mit ArbeitgeberInnen gemacht haben. Es ist differenziert und umfasst Stärken ebenso wie Schwächen, ihren Beitrag ebenso wie ihre Bedürfnisse. Auf (erwerbs)gesellschaftlicher Ebene verweist es schließlich auf zentrale Herausforderungen.

Die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte sehen sich als wertvolle Ressource für ArbeitgeberInnen und Unternehmen: Sie bringen Erfahrung in ihrem Berufsfeld und Lebenserfahrung mit, die sich in Form von Fach- und Prozesswissen sowie in ihrer Arbeitshaltung zeigt. Im Vergleich mit jungen KollegInnen streichen die älteren ArbeitnehmerInnen dabei ihre Ruhe und Gelassenheit, Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit, Routine und die Fähigkeit zur Prioritätensetzung sowie ihre grundlegend hohe Arbeitsmoral hervor.

„Ich hab schon so eine Gelassenheit dann, nicht, andererseits ist das ja schön, wenn sich die noch so reinsteigern und glauben, sie zerreißen die Welt, wie wir jung waren, haben wir das auch so gehandhabt.“ (ID1003_2018, Frau, 62 Jahre, Z336)

„Na, erstens hab ich die Erfahrung, dann bin ich ja schon gelassener, [...] weil die Jungen, die sind da hektisch und was weiß ich, also [...], die Gelassenheit zum Beispiel, ja, so Sachen halt.“ (ID1799_2018, Frau, 57 Jahre, Z181)

„Dass da die Älteren schon eher mehr die Verantwortung sehen und sich schon mehr Gedanken machen, [...] weil nicht nur wegen der Erfahrung, sondern einfach, weil [...] wir uns da schon Gedanken, sehr viel Gedanken darüber machen, nicht. [...] wie ich jung war, hätte ich das wahrscheinlich auch nicht so gemacht, und ich will ja, dass die Qualität gut ist und dass man darauf achtet eben und, und, ah, dass die Firma eben gut dasteht.“ (ID451_2018, Frau, 60 Jahre, Z410)

„Das heißt, ältere Arbeitnehmer können die Dinge anders einschätzen oftmals, als sie sich anhören für jemanden, der diese Erfahrung nicht hat, [...] Wir haben auch [...] einen Weg gefunden, den jüngere Kollegen erst suchen müssen vielleicht. [...] Ja, wir sind nicht so sehr zu beunruhigen, auch, ja, also etwas, was wie eine kleinere oder mittlere Katastrophe wirkt, ist für uns etwas, was wir schon kennen, ja.“ (ID11825_2018, Frau, 60 Jahre, Z677)

„Also, wie gesagt, ich meine, ich gehöre in unserer Firma zu den Ältesten, wenn ich dann so mit den [jüngeren] Kollegen rede oder auch im Büro auch, da habe ich oft das, da stelle ich oft fest, sie sind, wie soll ich sagen, sie sind so ungeduldig. [...] Es muss sofort geschehen und [...] da gibt es Vorschriften dafür und da gibt es Normen und dafür gibt es Regeln und die müssen eingehalten werden und warum werden die nicht eingehalten? [...] Und da fehlt ihnen so ein bisschen die Geduld dazu, dass man sagt, na ja, wenn es nicht heute geht, dann ist es halt in einem halben Jahr oder so.“ (ID219_2018, Mann, 57 Jahre, Z209)

„Ja, es hat auch die Erfahrung gezeigt, dass die jüngeren Kollegen, speziell halt jetzt im Verkauf, nicht annähernd diese Leistung zeigen, nicht annähernd dieses Engagement haben. [...] Die Älteren sind oft, haben mehr Biss, sind oft sogar zäher, die bringt mehr Leistung, eine Kollegin von mir jetzt, wie jetzt eine Jüngere, die schleichen oft nur herum, und sind halt in der Arbeit, weil sie halt eine Arbeit haben müssen oder irgendwie, oder sie wollen gar nicht arbeiten, hat man das Gefühl, ja.“ (ID4793_2018, Frau, 58 Jahre, Z622)

Dies spiegelt sich im Bild, das die älteren ArbeitnehmerInnen von ihren ArbeitgeberInnen vermittelt bekommen: Diese können sich auf ältere ArbeitnehmerInnen verlassen, ihnen kann Verantwortung übertragen werden und sie erledigen ihre Arbeit routiniert. Den älteren ArbeitnehmerInnen wird damit also vermittelt, dass sie ein stabilisierender und entlastender Faktor für das Unternehmen sind.

„Also in meiner Position waren die Älteren [...] hauptsächlich die Staplerfahrer, weil sie haben schlechte Erfahrungen gemacht, wenn sie Junge genommen haben, weil die haben nämlich keine Verantwortung gehabt, und wenn der einen Schaden macht, war's wirklich teurer.“ (ID1100_2018, Mann, 54 Jahre, Z1214)

„Also da hat schon auch gezählt die Erfahrung, ja, wo sie sich gedacht haben, na, die brauchen wir nicht langwierig einschulen, die weiß prinzipiell, wie die Buchhaltung funktioniert [...], also da braucht man dann einem, wenn man eine alte Buchhalterin und eine Lohnverrechnerin nimmt, braucht man da nicht viel herumtun, nicht.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z628)

„Ja, ich hab das schon empfunden, dass die Älteren ziemlich freie Hand haben, ja, da hat er sich einfach darauf verlassen, weil er eben, eben auch durch die Rückmeldungen von den Kunden, nicht, [...] wo er dann mich einfach arbeiten hat lassen, weil er gewusst hat, es passt.“ (ID936_2018, Frau, 59 Jahre, Z1181)

Gleichzeitig haben die älteren ArbeitnehmerInnen die Erfahrung gemacht, dass sich ihre Leistungsfähigkeit im Zuge des Alterns verändert: Sie sind körperlich weniger belastbar als früher bzw. als jetzt ihre jungen KollegInnen und es fällt ihnen schwerer, mit dem zunehmenden Arbeits- und Innovationsdruck zurechtzukommen. Ihrer Gesundheit schenken sie dementsprechend mehr Beachtung, wobei dies sowohl in Hinblick auf bestehende gesundheitliche Einschränkungen als auch präventiv notwendig erscheint. Den älteren ArbeitnehmerInnen geht es auch darum, ihre Gesundheit für die kommende Lebensphase zu erhalten.

„Früher, wie ich angefangen habe zum Schichteln, da hat mir die Nachtschicht nichts ausgemacht, da war es klasse, aber mit dem Alter, mit dem Alter, da habe ich nicht mehr schlafen können und dann bist den ganzen Tag kein Mensch nicht, und drum bin ich jetzt froh, dass ich

keinen Schichtdienst mehr machen muss.“ (ID10188_2018, Mann, 57 Jahre, Z56)

„Ich mach auch Nächte, mach ich noch, aber ich mach nur ein bis zwei im Monat, das hab ich schon reduziert, ja, obwohl die Nächte machen mir noch immer nichts, nur die Erholungsphase braucht länger. [...] Weil doch da von drei viertel acht am Abend bis viertel neun in der Früh, also du rennst auch die ganze Nacht, ja. Da bist dann schon erledigt, ja, und dann kann ich nicht gleich schlafen, dann geh ich mittags für zwei, drei Stunden, dann bin ich wieder munter und erst am nächsten Tag, übernächsten Tag dann, nicht Schlaftag, sondern nächsten Tag, spür ich das dann, also die Erholungsphasen werden länger.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z412)

„Und das ist meine Kraft, ja, ich werde ja älter, es ist einfach meine Kraft, [...] ja, und dann denke ich mir, solange ich noch so halbwegs gesund bin, warum soll ich noch weiter [arbeiten]? Die paar Jahre, was man noch hat, ich bin froh, dass ich noch so halbwegs gesund bin, und jetzt mache ich noch, hab ich noch einiges vor, nicht, das heißt ja nicht, weil ich älter bin, dass ich nichts mehr vorhab.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z921, Z1056, Z1079)

Im Zusammenhang mit altersbedingten Einschränkungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit überwiegt bei den älteren ArbeitnehmerInnen der Eindruck, vom Arbeitsmarkt bzw. von ihren ArbeitgeberInnen als Risiko eingestuft zu werden. Dies gilt auch in Hinblick auf die höheren Kosten, die für ArbeitgeberInnen mit langjährigen MitarbeiterInnen einhergehen. Den älteren ArbeitnehmerInnen wird hier also vermittelt, ein destabilisierender und belastender Faktor zu sein.

„Das Geld ist natürlich auch ein Argument, [...] weil du bist immer der Kostenfaktor als Alter, [...] wenn du in einer Sekunde nicht die Leistung machst, kannst zum Chef raufgehen.“ (ID1100_2018, Mann, 55 Jahre, Z744)

„Auch die Jammerei immer in den letzten Jahren, wie teuer ich schon bin, ja, aufgrund meines fortgeschrittenen Alters, die ganzen Abgaben, wie teuer ich eigentlich der Firma schon komme, nicht, er stellt lieber zwei Junge an, bevor er mich nimmt, nicht. Mich hat er halt genommen und da war ich dann immer im Zugzwang, ich muss also wirklich volle Leistung bringen, damit ich dann im Frühjahr wieder die Arbeit kriege, ja.“ (ID936_2018, Frau, 59 Jahre, Z947)

Innerhalb dieser Dualität von Ressource und Risiko bewegen sich die älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt und in den Unternehmen – dass diese beiden Aspekte in den Selbst- bzw. antizipierten Fremdbildern nicht stärker ineinandergreifen, spiegelt das bestehende System wider: Wie die folgenden Abschnitte zeigen werden, gelingt es dem Arbeitsmarkt bzw. den Unternehmen nur unzureichend, die Kompetenzen älterer ArbeitnehmerInnen zu nutzen

und gleichzeitig auf altersbedingte Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Dieses Versäumnis spitzt sich im Kontext der sich verändernden Arbeitswelt und zu Ungunsten der älteren ArbeitnehmerInnen zu.

„Ja, sicher, ich meine, die ganze Digitalisierung und so weiter, wo ich mich ja überhaupt nicht auskenne, da kennen die sich sicher besser aus, dann, wenn ich jetzt frisch von der Uni komme, dann hab ich gerade die neuesten Methoden oder so gelernt. Auf der anderen Seite, wie ich in Pension gegangen bin, hab ich mir gedacht, es geht eigentlich wahn-sinnig viel Erfahrung verloren, ja, also man hat viel mehr Erfahrung, also ich finde es am idealsten an einem Arbeitsplatz, wenn das durchmischt ist, dann kann jeder von jedem profitieren, das ist für alle Seiten das Beste, meiner Meinung nach.“ (ID23_2018, Frau, 60 Jahre, Z227)

4.2.2 Ältere ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen

Der Arbeitsalltag der älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte ist also zum einen eingebettet in die spezifischen Strukturen ihrer Arbeitsfelder: beschränkte formale Aufstiegschancen, wenig verfügbare höhere Positionen und tendenziell flachere Hierarchien. Diese Strukturen tragen dazu bei, dass der Seniorität sowohl bei der Interaktion zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen als auch bei der alltäglichen Zusammenarbeit zwischen KollegInnen eine bedeutende Rolle zukommt. Zum anderen navigieren die älteren ArbeitnehmerInnen in ihrem Arbeitsalltag zwischen Ressource und Risiko – also zwischen jenen beiden Positionen, die ihnen das System in Bezug auf ihren Stellenwert vermittelt.

ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

Innerhalb dieser Gegebenheiten gestalten die älteren ArbeitnehmerInnen die Beziehung zu ihren ArbeitgeberInnen ihrem Selbstbild entsprechend als wertvolle Ressource: Sie sind nicht mehr bereit, sich um jeden Preis ein-/unterzuordnen und sehen ihre Bedürfnisse zunehmend auf einer Ebene mit den Interessen der ArbeitgeberInnen. Das Recht, ihre Bedürfnisse, Ansichten und Meinungen einzubringen und gehört zu werden, haben sie sich erarbeitet.

Daran anschließend haben die älteren ArbeitnehmerInnen entlang ihrer erwerbsbiografischen Erfahrungen und ihres Arbeitsverständnisses unterschiedliche Vorstellungen von der Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen entwickelt:

Die „Über-LebenskünstlerInnen“ betrachten ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen als VerhandlungspartnerInnen auf Augenhöhe: Während die

ArbeitgeberInnen für die Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen zuständig sind, erbringen die ArbeitnehmerInnen bei guten Arbeitsbedingungen ihre Leistung bzw. fordern bei mangelhaften Arbeitsbedingungen diesbezügliche Verbesserungen ein.

Diese Sichtweise definiert beiderseitige Verantwortungen, blendet jedoch bestehende Machtverhältnisse aus: Entsprechend ihren gesundheitlichen Einschränkungen nehmen die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe beträchtlichen Aufwand auf sich, um erwerbstätig zu sein. Von den ArbeitgeberInnen erwarten sie nun, dass der Arbeitsplatz und die Rahmenbedingungen der Arbeit an ihren Gesundheitszustand angepasst werden. Dies hat im bisherigen Erwerbsleben der ArbeitnehmerInnen jedoch selten stattgefunden – ihnen blieb häufig keine andere Möglichkeit, als den Arbeitsplatz und die sie begeisternde Tätigkeit aufzugeben.

Ihren Erfahrungen mit Gestaltungs(un)möglichkeiten im Erwerbsleben entsprechend sehen die „SelbstmanagerInnen“ ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen als einmalige VertragspartnerInnen. Dabei sind die ArbeitgeberInnen zuständig für die grundsätzliche Gestaltung der Rahmenbedingungen: die Erhaltung des Arbeitsplatzes, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen, das Zur-Verfügung-Stellen von Arbeitsmitteln und entsprechende Entlohnung. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen erledigen die ArbeitnehmerInnen möglichst autonom und mit hoher Leistungsbereitschaft ihre Arbeit. Ist eine/r der beiden VertragspartnerInnen unzufrieden, kann der Vertrag neu verhandelt oder aufgelöst werden.

Auch diese Sichtweise impliziert eine Gleichwertigkeit zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, die bei genauerem Hinsehen nicht bestätigt wird. Die brüchigen und von großen Anstrengungen geprägten Erwerbsbiografien der ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe verweisen vielmehr darauf, dass sie die Nachteile flexibler und instabiler Arbeitsmarktsegmente individuell schultern und dabei häufig den Kürzeren ziehen – vor allem mit zunehmendem Alter.

„Nach neun Monaten hat er gesagt, er hat nur wenige Aufträge und dass er mich kündigt.“ (ID1728_2018, Mann 56 Jahre, Z247)

„Die Arbeitsbedingungen, mit denen muss man halt leben, sag ich einmal.“ (ID11618_2018, Mann, 64 Jahre, Z130)

„Es wird von Jahr zu Jahr stressiger, weil die Einsparungen von den Betrieben werden immer schlimmer und immer weniger Personal und man hat ja dieselbe Arbeit. [...] Und mit meiner Altersteilzeit hab ich's doppelt so stressig, weil im Grunde genommen mach ich das, was ich vorher in 25 Stunden gemacht hab, in 15.“ (ID11866_2018, Frau, 56 Jahre, Z59 und Z367)

Die „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ blenden bestehende Machtverhältnisse weniger stark aus. Die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe erwarten jedoch, dass die ArbeitgeberInnen ihre Position verantwortungsvoll einsetzen. Für sie sind ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen KooperationspartnerInnen, im Vordergrund stehen die Zusammenarbeit und der persönliche Bezug zueinander. Dabei sind ArbeitgeberInnen verantwortlich dafür, Zeit und Raum für Austausch zu schaffen und gute Teamarbeit zu ermöglichen: Ressourcen-, Personal- und Teammanagement liegen in ihren Händen. Die ArbeitnehmerInnen bringen sich in den Teams ein und leisten mit ihrer Arbeit einen Beitrag zum Gesamten.

„Ja, eine gute Geschäftsführung ist natürlich die, die eben genau diese, diese Selbstverantwortung [fördert], ja, die dann auch im Team Dinge bespricht und Arbeiten im Team erledigt werden, wo man sich auch, ja, wo auch natürlich von oben nicht diktiert wird, sondern gemeinsam erarbeitet.“ (ID15500_2018, Mann, 61 Jahre, Z101)

„Ja, also das, ich meine, das Wichtigste ist ein gutes, wertschätzendes Klima, gleich gefolgt, fast oder fast gleichwertig mit möglichst vielen Teammitgliedern, die sich in erster Linie dem Wohl aller verbunden fühlen und erst in zweiter Linie der Wirtschaft.“ (ID11831_2018, Frau, 57 Jahre, Z65)

Als Teamaufgaben werden auch die Reflexion, Gestaltung und Veränderung der Hierarchien betrachtet. Ist dies nicht möglich, entsteht beträchtliche Unzufriedenheit unter den älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe. In der Folge versuchen sie, den Dienort zu wechseln, in eine höhere Position zu gelangen oder machen sich selbstständig. Gelingt dies nicht, arrangieren auch sie sich mit den gegebenen Bedingungen.

In einer im Vergleich dazu eindeutig hierarchischen Beziehung zueinander stehen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen für die „ProfessionalistInnen“. Dabei sind die ArbeitgeberInnen zuständig für die Regulierung all jener Abläufe, die ein möglichst reibungsloses Arbeiten gewährleisten: Prozess- und Risikomanagement, Qualitätssicherung, Controlling, Mitarbeiterführung und -schulung. Davon abhängig ordnen sich die ArbeitnehmerInnen in die professionsinterne Statushierarchie ein, erhalten Arbeitsaufträge und stellen zu deren Erfüllung ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Die tägliche Arbeitserbringung erfolgt jedoch weitgehend autonom und diese Autonomie wird gegenüber den ArbeitgeberInnen auch verteidigt.

„Es gibt Regeln, und zwar unser Chef zum Beispiel, der sitzt in der Früh, wenn wir Kaffee trinken und Dienstübergabe haben, [...] und plaudert auch mit uns eine Weile und sagt, was es Neues gibt [...] und dann lässt er uns arbeiten einfach, der mischt sich nicht viel drein, der weiß, dass der Laden rennt [...] und das ist super. [...] Wenn es Probleme gibt, gehen wir zu ihm, wenn es Beschwerden gibt, gehen wir zu ihm, sagen

ihm das und die Sache ist erledigt, [...] aber sonst sind wir selbstständig.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z785)

Ältere ArbeitnehmerInnen im Arbeitsalltag

Im Arbeitsalltag erleben die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte nun, dass für ihre ArbeitgeberInnen permanent hohe Leistungsfähigkeit und Arbeitserbringung im Vordergrund stehen. Weder das Alter noch andere Merkmale spielen eine nennenswerte Rolle, wenn Aufträge abgearbeitet, Dienstleistungen erbracht, Unterricht abgehalten oder Umsatzziele erreicht werden müssen.

„Die muss ihren Part leisten, ob die 60 ist, weil wenn sie ihn nicht mehr leisten kann, dann muss sie halt wechseln, muss ihren Part leisten, so wie wenn sie 25 ist, so ist es nun halt einmal.“ (ID3887_2018, Frau, 58 Jahre, Z111, Z211)

„Der eine ist halt mehr auf Computer spezialisiert, der andere hat halt irgendwas, was er sich erlernt hat und gemacht hat; es war jeder auf seinem Gebiet spezialisiert, aber was unseren Bereich angeht, sind alle zu 99,9 Prozent gleich, weil man ja eng zusammenarbeitet, es darf da keinen Unterschied geben.“ (ID3354_2018, Mann, 62 Jahre, Z373)

Altern und Alter sind im Arbeitsalltag also reduziert auf etwas, das ältere ArbeitnehmerInnen individuell betrifft, jedoch im Unternehmen kaum Anschluss findet. Mit dem Ausblenden und der mangelnden Gestaltung von Altern und Alter auf Unternehmensebene geht die Auslagerung von Verantwortung einher:

Erstens wird die Verantwortung für Gesundheitserhalt und Leistungserbringung an den einzelnen/die einzelne ArbeitnehmerIn übertragen und damit nahezu vollständig an das Individuum ausgelagert.

Darüber hinaus nehmen im Kontext von Altern und Alter die KollegInnen aufeinander Rücksicht, handeln Arbeitsbedingungen untereinander aus und kompensieren so Veränderungen und Ausfälle. Unternehmen verlassen sich dementsprechend auf die Selbstregulation der MitarbeiterInnen und der Organisation, während die älteren ArbeitnehmerInnen von der Bereitschaft anderer und von informellen Prozessen abhängig sind. Damit wird – zweitens – die Verantwortung für reibungslose Arbeitsabläufe und kollektive Arbeitserbringung an die Gruppe der MitarbeiterInnen übertragen.

Schließlich müssen die älteren ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsplatz immer wieder aufgeben bzw. werden gekündigt, wenn sie die geforderte Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können oder weil sie zu teuer sind – Kosten (Risiko) und Nutzen (Ressource) halten sich für ArbeitgeberInnen nicht mehr die Waage. In diesen Fällen – und drittens – lagern Unternehmen Verantwortung für die (Arbeitsmarkt-)Integration älterer ArbeitnehmerInnen an den Staat aus.

Dabei greifen die Unternehmen die Förderung und den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit durchaus auf. Die älteren ArbeitnehmerInnen berichten in diesem Zusammenhang von BetriebsärztInnen, Vorsorgeuntersuchungen oder Obstkörben, die den MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen. Spezifische Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen kommen hierbei jedoch nicht vor – den ArbeitgeberInnen scheinen allgemeine Bewusstseinsbildung bzw. generelle Anreize zur Verhaltensänderung vorrangig. Alles darüber Hinausgehende wird demnach auch nur im Bedarfsfall, individuell und nach aktiver Einforderung seitens der ArbeitnehmerInnen geregelt.

„Wir haben Angebote, die man nützen kann, aber nicht nützen muss, zum Beispiel Bewegungstraining, Haltungstraining für den Stützapparat, [...] sehr viele machen privat Sport, Bewegung und so, dass sie sich fit halten, manche machen es nicht, okay, die leiden halt dann drunter unter den Umständen.“ (ID7332_2018, Mann, 57 Jahre, Z245)

Ähnlich ist der Umgang mit Weiterbildungen: Auch diese richten sich grundsätzlich an alle MitarbeiterInnen und finden allem voran bei akutem Bedarf statt. Dies ist dann der Fall, wenn die Aufrechterhaltung der Arbeitsleistung auf aktuellem Stand gewährleistet werden muss – wenn also beispielsweise gesetzliche Änderungen anstehen oder dem Unternehmen relevante Kompetenzen fehlen.

„Ja, die haben wir, wir haben regelmäßig Seminare, wir haben Kurse, aber natürlich nur produktbezogen, nicht.“ (ID3887_2018, Frau, 58 Jahre, Z248)

Altersspezifisch ist im Arbeitsalltag der älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte das Senioritätsprinzip: Entlang ihrer Berufserfahrung und Verweildauer im Unternehmen werden den älteren ArbeitnehmerInnen Vorteile eingeräumt. Ihr höheres Gehalt entspricht dabei einer formalisierten bzw. über Kollektivverträge strukturell eingebetteten Seniorität. Wesentlich informeller wird den älteren ArbeitnehmerInnen auch mehr Verantwortung übertragen und ein größerer Entscheidungsspielraum zugestanden. Innerhalb dieses Rahmens können sie beispielsweise Aufgaben auswählen, belastende Tätigkeiten an jüngere KollegInnen abgeben oder eigenständiger arbeiten. Für junge KollegInnen sind die älteren ArbeitnehmerInnen häufig MentorInnen – eine informelle Rolle, die sich durch die Arbeitsfelder der Mitte zieht.

„Es gibt schon Erleichterungen für mich, weil ich muss ja nicht unbedingt. Dann sag ich halt, pass auf, wo ich normal selber hinfahre, sag ich zu meinem Mitarbeiter, jetzt fährst du zu dem Kunden.“ (ID1728_2018, Mann, 57 Jahre, Z1568)

„Muss man die Jugend halt auch hinlassen, muss man auch sagen, du übernimmst jetzt den Patienten, obwohl sie sich oft scheuen und sagen, nein, nimmst du den oder so, sag ich nein, den nimmst du jetzt, ja, sie können mich ja fragen, ja, sie müssen es ja auch lernen.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z530)

„Man hat schon sämtliche Erfahrungen, wenn man älter ist, nicht, und diese Erfahrungen gibt man nachher wieder dem Jungen weiter, dass der Junge auch wieder sieht, aha, so ist es leichter, so ist es einfacher, so ist es effizienter, nicht, das gibt man immer weiter, dass der Junge auch nicht sich ablagen muss.“ (ID3354_2018, Mann, 62 Jahre, Z445)

„Die Älteren haben schon ein bisschen mehr, mehr Möglichkeiten, sich zum Beispiel auch angenehme Sachen zu erkämpfen, also zum Beispiel, was freie Tage anbelangt, ja, ich meine, dass ein sehr junger Kollege gleich einen freien Tag bekommt, das spielt's nicht, aber ältere Kollegen haben das sehr wohl.“ (ID3122_2018, Frau, 56 Jahre, Z271)

Über das Senioritätsprinzip erhalten die älteren ArbeitnehmerInnen also Status und Anerkennung für ihre Erfahrung und ihren langjährigen Beitrag. Der Aspekt der „wertvollen Ressource“ wird damit – wenn auch vielfach informell – aufgegriffen und wertgeschätzt. Diese Anerkennung und der damit einhergehende Freiheitsgewinn sind den älteren ArbeitnehmerInnen sehr wichtig – sie entsprechen ihrem Selbstbild und prägen dieses gleichermaßen. Sie helfen jedoch nur bedingt, wenn Risiken in Zusammenhang mit Altern und Alter akut werden. Im Gegensatz zum „Ressourcen“-Aspekt hat der „Risiko“-Aspekt nämlich keine Entsprechung im Senioritätsprinzip und damit auch keine – wenn auch noch so informelle – strukturelle Einbettung.

Die älteren ArbeitnehmerInnen verfolgen nun zwei sehr unterschiedliche Strategien, um mit dieser fehlenden Einbettung der Risiken von Altern und Alter in Arbeitsalltag und Unternehmen individuell zurechtzukommen. Dabei zielt die erste darauf ab, den Verbleib im Erwerbsleben zu gewährleisten, während die zweite auf den Erwerbsausstieg zusteuert:

1. Selbstoptimierung:

Hierbei geht es in erster Linie darum, die eigene Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Die älteren ArbeitnehmerInnen besuchen Schulungen und Weiterbildungen, um konkurrenzfähig zu bleiben; sie versuchen aufzufallen und positiv hervorstechen, um ihre Leistungsbereitschaft kontinuierlich zu beweisen und bestehende Einschränkungen zu kaschieren; sie verdichten ihre Arbeitsabläufe und schaffen Raum für Regeneration in ihrer Freizeit.

„Entweder schaffst du's oder schaffst es nicht, du kannst nicht sagen, mah, kann ich weniger machen, hin und her, das kannst vielleicht einmal

machen, aber auf die Dauer, das geht nicht. [...] und gesundheitsfördernd, das musst dir selber machen.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z861)

Diese Strategie beinhaltet auch immer wieder Versuche, die ArbeitgeberInnen im Rahmen des Senioritätsprinzips auf notwendige Anpassungen aufmerksam zu machen. Hierbei befinden sich die älteren ArbeitnehmerInnen jedoch auf schmalem Grat, denn sie müssen ihren Bedarf argumentieren, ohne dabei ihren Mehrwert für das Unternehmen herabzusetzen.

2. Unabhängigkeit durch Ausstieg:

Hier äußern die älteren ArbeitnehmerInnen das Bedürfnis, sich vom „Zwang“ der Erwerbsarbeit zu befreien – im Vordergrund stehen jedoch Abwarten und Ausharren. Die älteren ArbeitnehmerInnen fallen im Arbeitsalltag nicht besonders auf, verhalten sich konform und leisten „Dienst nach Vorschrift“. Gedanklich ziehen sie sich aus der Erwerbsarbeit und den Entwicklungen in der Arbeitswelt zurück, ihr Fokus verlagert sich in das Privatleben. Die Aufrechterhaltung ihres Selbstwertes als ältere ArbeitnehmerInnen gelingt ihnen häufig nur noch durch Abwertung anderer Gruppen (v.a. der jungen KollegInnen) und mit verklärendem Blick auf die Vergangenheit.

„Ich wäre gern schon früher gegangen, eh wie diese Pensionierungswelle war, ich hab mich da dann einmal erkundigt, bin dann aber draufgekommen, dass ich mir das finanziell nicht leisten kann, weil ich hätte kündigen müssen und hätte dann gar nichts gekriegt, bis ich eben 65 Jahre alt worden wäre, weil dann, weil ich dann regulär in Pension hätte gehen können. Und ja, nein, ich bin geschickt worden und mir war das sehr angenehm eigentlich, weil, weil's mich nimmer gefreut hat, na ich meine, weil ich eh nur mehr im Turnsaal gestanden bin.“ (ID23_2018, Frau, 60 Jahre, Z461)

Bei noch stärker in der Erwerbsarbeit verankerten älteren ArbeitnehmerInnen umfasst diese Strategie auch Überlegungen zur Selbstständigkeit – diese wird als selbstbestimmte Alternative dem Angestelltenverhältnis gegenübergestellt.

Die erste Strategie wird von den älteren ArbeitnehmerInnen vermehrt dann verfolgt, wenn sie gesundheitlich kaum eingeschränkt sind, wenn ihre Arbeitsbedingungen grundsätzlich gut sind und wenn Erwerbsarbeit ein wichtiger Teil ihres Selbstbildes ist. Im Gegensatz dazu geht die zweite Strategie mit bereits

bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen und schlechteren Arbeitsbedingungen einher. Strategie 2 kann außerdem auf Strategie 1 folgen: Sind die älteren ArbeitnehmerInnen im Zuge von Selbstoptimierungsprozessen überlastet, ausgebrannt und/oder frustriert, tritt Strategie 2 in den Vordergrund.

Die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte stellen kaum in Frage, dass sie die Risiken von Altern und Alter in Zusammenhang mit Erwerbsarbeit allem voran individuell schultern – die mangelnde strukturelle Einbettung des Themas in Unternehmen und Arbeitsmarkt haben sie damit internalisiert. Spezifische systemische Aspekte – im Besonderen Kündigungen von ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre und Benachteiligungen von Älteren bei der Arbeitssuche bzw. der Wiederaufnahme von Arbeit – interpretieren sie jedoch als Diskriminierung und in diesen Fällen stellen sie konkrete Forderungen an ArbeitgeberInnen und Politik:

„Ich hab ja eine große Familie, mit fünf Geschwistern. Eigentlich haben alle mit 50 die Kündigung gekriegt – nur die älteste Schwester nicht, weil die war gelernte Krankenschwester im Pensionistenheim, und das ist ja sowieso ein Job, wo man nicht leicht arbeitslos wird. [...] Also das ist eigentlich wie ein Spielchen, was die [Unternehmen] spielen: Die [Cousine] war auch in der Produktion, mit 50 ist sie rausgehaut worden! Und wie ich dann einmal auf einem Kurs war, da Arbeit suchen und so, da haben's dann gesagt, ich könnte dort anfangen. Sag ich: Ja klar! Um 1.400 brutto?! Meine Cousine ist zuerst rausgehaut worden und jetzt könnte ich um das halbe Geld dort anfangen!? Das hat schon System – das Mit-50-Raushauen, [...] weil die Gehälter dann zu hoch sind, dann nehmen wir billigere Jüngere auf.“ (ID1799_2018, Frau, 57 Jahre, Z246)

„Der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft sagt, es gibt genug ausgebildete Leute und es gibt Jobs so viel wie noch nie. Wir sind in einer guten Zeit! [...] Das hört man jeden Tag und das sagen sie am Arbeitsamt auch: Es ist eine gute Zeit! Nur: Arbeitskräfte mit 30 Jahren Betriebserfahrung, die um 1.400 Euro arbeiten gehen, die gibt's nicht! [...] Weil es geht sich mit der Betriebserfahrung vom Alter her nicht aus. [...] Das ist die große Lüge, die herrscht. [...] Ich hab jetzt genug Anfragen gemacht bei Betrieben, nur ich bin zu alt und zu erfahren – also zu teuer!“ (ID14370_2018, Mann, 58 Jahre, Z120)

„Ich wäre auch gerne in die Altersteilzeit gegangen, muss ich auch noch dazusagen, [...] und zwar in die richtige Teilzeit. Ich hätte gern einfach bis 60 gearbeitet, aber weniger, und das gibt's aber in unserer Firma nicht. Es wäre gegangen und trotzdem [habe ich es nicht bekommen], weil dann muss er's jedem geben, und das wurde nicht genehmigt. Dass man da keinen Anspruch darauf hat, das finde ich eigentlich nicht gut. Ich finde, das müsste eine Firma gut begründen müssen, wenn sie das

jemandem nicht erlaubt. Das ist eine Ungleichheit, die ich nicht nachvollziehen kann und es ist unbegründet gewesen – es wurde eine Teilzeitkraft aufgenommen.“ (ID17404_2018, Frau, 57 Jahre, Z294)

„Wenn man die Leute alle über einen Kamm schert und Pensionsalter für Straßenarbeiter und Pensionsalter für Lehrer und Pensionsalter für Busfahrer, das ist alles gleich. Das geht eigentlich nicht, Du kannst nicht in verschiedenen Berufen bis 65 arbeiten, da bist du kaputt, also das hat keinen Sinn, also das ist wirklich schlimm, sowas zu verlangen, ja. Also vielleicht findet man irgendwelche sinnvollen Tätigkeiten, die Leute sitzen dann aber daheim und wissen auch nichts mit sich anzufangen, da könnte man mal politisch ein bisschen nachdenken über dieses Thema.“ (ID1648_2018, Mann, 62 Jahre, Z1648)

4.2.3 Ältere arbeitssuchende Menschen am Arbeitsmarkt

Entsprechend ihren Erwerbsbiografien haben die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte sehr unterschiedliche Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit: Die beiden Gruppen der „Über-LebenskünstlerInnen“ und „SelbstmanagerInnen“ waren öfters und auch langfristiger arbeitslos. Sie verfügen über Erfahrungen mit der Arbeitssuche aus früheren Erwerbsphasen und auch in der späten Erwerbsphase. Im Gegensatz dazu waren die „ProfessionalistInnen“ und die „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie nie oder nur vorübergehend arbeitslos. Wenn überhaupt, machen sie diese Erfahrung häufig zum ersten Mal in ihrer späten Erwerbsphase.

Somit sind die Wahrnehmungen und Einschätzungen im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit, Arbeitssuche und dem AMS zwar von den unterschiedlichen Erwerbsbiografien und Bedeutungen von Arbeit geprägt (siehe dazu auch Abschnitt 4.1.1), unter den älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitssuchenden sind jedoch einige generelle Perspektiven betreffend Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche ab 50 Jahren verbreitet:

Sämtliche InterviewpartnerInnen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen sehen Ältere als VerliererInnen des bestehenden Systems: Einerseits haben sie am Arbeitsmarkt wenig bis keine Chancen, andererseits bietet das AMS nur vereinzelt Maßnahmen zur Steigerung dieser Chancen.

Bei der Arbeitssuche fühlen sich die älteren Arbeitslosen durchgehend und systematisch diskriminiert. Diese Wahrnehmung speist sich aus zahlreichen konkreten und stark frustrierenden Erlebnissen, die entlang verbreiteter Alterns- und Altersstereotype stattfinden: Grundsätzlich vermitteln der Arbeitsmarkt und potenzielle ArbeitgeberInnen den älteren Arbeitssuchenden vor allem den Eindruck, ein Risikofaktor zu sein – sie hätten mangelnde Qualifikationen, seien zu teuer oder nicht mehr ausreichend leistungsfähig; dass sie

aufgrund ihrer Erfahrung und Arbeitshaltung ebenso eine Ressource für Unternehmen sein können, kommt demgegenüber kaum zur Sprache. Eine spezifische, häufig vorkommende und kränkende Erfahrung ist, dass Bewerbungsschreiben gar nicht beantwortet werden.

Je länger die Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase andauert, desto stärker nehmen die älteren Arbeitssuchenden das AMS als Verwaltungsorgan wahr. Aus ihrer Sicht kümmert es sich in erster Linie um die Kontrolle der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen, die Unterstützung bei der Arbeitssuche hat es jedoch aufgegeben. In diesem Zusammenhang haben die älteren Arbeitssuchenden außerdem den Eindruck, dass AMS-Angebote und -Maßnahmen vor allem auf den Abgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ausgerichtet und altersunabhängig konzipiert sind. All das führt aus ihrer Sicht ihre systematische Diskriminierung am Arbeitsmarkt fort, anstatt ihr entgegenzuwirken. Mit der Verantwortung für ihren Wiedereinstieg fühlen sich die älteren Arbeitssuchenden demnach häufig alleine gelassen.

Als degradierend und entwürdigend empfinden es die älteren Arbeitssuchenden, wenn sie vom AMS in den zweiten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Dies kommt vermehrt bei den „Über-LebenskünstlerInnen“, teils bei den „SelbstmangerInnen“ vor, wenn sie bereits stärker gesundheitlich eingeschränkt sind. Eine solche Vermittlung bzw. der Versuch einer solchen Vermittlung widerspricht ihrem Selbstbild und greift ihren Selbstwert massiv an.

„Einmal wäre ich fast in so einem Zweiter-Arbeitsmarkt-Geschichtel gelandet, aber das hab ich irgendwie abwehren können, weil ich gesagt hab, entweder Weiterbildung oder eine richtige Arbeit, aber Zweiter Arbeitsmarkt ist für mich eigentlich, das ist keine richtige Arbeit.“ (ID11480_2018, Frau, 51 Jahre, Z5)

„Transfer-Jobs haben's mir dann vermittelt, nicht. [...] Wo man praktisch niedriger einen Stand noch hat als die Hilfsarbeiter, nicht. Wird man hingeschickt und muss halt Sackel schupfen und zusammenkehren und so, und wird dort behandelt, als wäre man ein Verbrecher, der jetzt da irgendwie seine Strafe ab dienen muss.“ (ID11820_2018, Mann, 55 Jahre, Z421)

Ist den älteren Arbeitssuchenden ein Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit gelungen, haben – soweit dies an dieser Stelle nachvollzogen werden kann – drei Komponenten zusammengespielt: AMS-unterstützte Qualifizierungen, ein hohes Ausmaß an Eigeninitiative und das private Netzwerk. Die zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslosen Älteren schätzen ihre Wiedereinstiegschancen jedoch – entlang der zuvor aufgezeigten Prämissen – durchgängig pessimistisch ein.

„Jede Absage ist da, ist natürlich dann speziell im Moment, wenn es halt passiert, dass halt wieder zum, ja, ich weiß nicht wie viel x-ten Mal, wenn ich halt in mein E-Mail-Postfach reinschaue, und da ist dann halt zum x-ten Mal die Zuschrift einer Firma, ja, danke für Ihre Bewerbung, ja, Sie haben eh tolle Qualifikationen und so, aber leider hat's halt doch noch Bewerber gegeben, die unserem Anforderungsprofil noch besser entsprechen, ja, ist dann halt im Moment nicht besonders leiwand, aber gut. [...] Ich weiß nicht, vielleicht werde ich mich bei zehn, vielleicht bei zwanzig, vielleicht bei dreißig Firmen bewerben müssen, aber irgendwann sollte es schon klappen, obwohl, ja, es war dann halt mein Alter offensichtlich der Grund.“ (ID3460_2018, Mann, 51 Jahre, Z531, Z902)

4.3 Der Übergang in die Pension

Das österreichische Pensionsrecht regelt die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen auf Pensionen, den Zeitpunkt des Übertritts in die Alterspension, mögliche Formen dieses Übertritts und die Höhe der Pensionszahlungen.⁴⁵ Dementsprechend groß ist die Rolle, die es bei der individuellen Planung des Pensionsantritts einnimmt: Bereits die quantitative LEA-Erstbefragung hat gezeigt, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen (in Form des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters) beträchtlichen Einfluss auf die Pläne zum Übertritt in die Pension haben. Als zusätzlich relevant erwiesen sich gesundheitliche Einschränkungen, die aktuelle Arbeitszufriedenheit und die Pensionspläne der PartnerInnen.⁴⁶

Die erste Interviewwelle des qualitativen Panels zeichnet ein ähnliches Bild der Einflussfaktoren und bettet diese Ergebnisse in den lebensweltlichen Kontext der älteren ArbeitnehmerInnen ein. So kann gezeigt werden, wie diese Aspekte die Entscheidungsfindung leiten, welche Möglichkeiten, Notwendigkeiten und Grenzen ihre Wechselwirkungen hervorbringen und wie die älteren ArbeitnehmerInnen mit diesen umgehen.

Für die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte ist Pension ein eigener Lebensabschnitt, der durch die Abwesenheit der Verpflichtung zur Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist. Pension wird in diesem Sinne auch als Befreiung verstanden und als Chance, die verbleibende Zeit selbstbestimmt verbringen zu können. Sie ist mit der Hoffnung verbunden, all das nachzuholen, was bislang zu kurz gekommen ist, worauf verzichtet wurde oder verzichtet werden musste.

⁴⁵ Nähere Informationen hierzu: [Sozialministerium - Grundlagen im österreichischen Pensionssystem \[PDF\]](#)

⁴⁶ Eine detaillierte Darstellung dieser Ergebnisse findet sich im LEA-Fokusbericht zur quantitativen Erstbefragung (Zandonella/Moser 2018).

„Also ich kann nur sagen, 45 Jahre sind genug, ja, ich könnte noch weiterarbeiten, ja, bis 65, muss ich eh, [...] nein, nein, es muss irgendwo eine Grenze sein, ja, das war's und dann gibt's nur privat.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z883)

„Es ist alles selbstbestimmt, manchmal denke ich mir, in meinem ganzen Leben, also wenn mir gerade nichts wehtut natürlich, und natürlich bin ich schon ziemlich alt und kann viele Sachen nimmer machen, das ist natürlich ein Nachteil, aber okay, das ist halt so, dann denke ich mir, nicht einmal als Kind hab ich so viele Freiheiten gehabt wie jetzt, weil jetzt kann ich tun, was ich will, abgesehen davon, dass ich halt schon aus Altersgründen oder Gesundheitsgründen Einschränkungen hab.“ (ID23_2018, Frau, 60 Jahre, Z542)

„Ich hab immer gesagt, wenn meine Zeit gekommen ist, raus und ich will meine Ruh haben. [...] Das war heuer, ein klarer Bruch, ja, ich hab das schon gewusst, dass ich mit 1. August gehen kann, ja, und dann hab ich das Ganze halt durchgezogen, [...] mit 1. August hab ich meinen Bescheid gehabt und ich bin frei.“ (ID3354_2018, Mann, 62 Jahre, Z973)

Pension ist außerdem jener Lebensabschnitt, den sich die älteren ArbeitnehmerInnen durch ihre Erwerbstätigkeit verdient haben: Sie haben sich ihre Pension erarbeitet – ihren Beitrag geleistet – und lösen nun das gesellschaftliche bzw. sozialstaatliche Versprechen auf Pensionierung ein.

„[Zum] Regelpensionsantrittsdatum, [...] da bin ich lieber gesund und hab nachher auch eine Pension, und wenn sie mir zusteht, dann hätte ich sie gerne, weil für das hab ich eingezahlt, nicht.“ (ID16007_2018, Mann, 56 Jahre, Z628)

„[...] ich weiß, das zählt in der Gesellschaft nichts, aber trotzdem: Zwei Kinder, Mann betreut, [...] Familienarbeit geleistet, [...] meine kranke Mutter [gepflegt], oder wie mein Vater gestorben ist, oder wie mein Bruder einen Schicksalsschlag gehabt hat, und [...] irgendwann hat man genug [...] mir reicht's! Obwohl ich meinen Beruf eigentlich ganz gern hab.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z298)

Dieses unter den älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte dominierende Verständnis von Pension ist Ausdruck der für Österreich nach wie vor typischen ausstiegsorientierten Übergangskultur: Erwerbsphase und Nacherwerbsphase existieren getrennt voneinander, der Signalpunkt für den Wechsel ist das gesetzlich geregelte Pensionsantrittsalter. Bereits der vorangegangene Abschnitt 4.2 verweist darauf, dass es sich hierbei tatsächlich um eine „Kultur“ und nicht um individuelle Meinungen bzw. die Summe individueller Meinungen handelt: Das Verständnis der älteren ArbeitnehmerInnen von Pension ist eingebettet in Strukturen, in denen vor allem die Risiken in Zusammenhang mit Altern und

Alter nicht verankert sind. Arbeitsmarkt und Unternehmen bilden damit den systemischen Überbau der Ausstiegsorientierung, wie wir sie an dieser Stelle bei einer Gruppe von AkteurInnen innerhalb dieser Systeme – den älteren ArbeitnehmerInnen – beobachten.

4.3.1 Entscheidungsgrundlagen, Einflussfaktoren und Wechselwirkungen

Die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte befassen sich entlang von drei Dimensionen mit ihrem Übergang in die Pension und mit dem Zeitpunkt ihres Pensionsantritts: (1) Ihre Überlegungen orientieren sich an den pensionsrechtlichen Ansprüchen – sie bilden den systemischen Rahmen ihrer Möglichkeiten; (2) im Zentrum der Entscheidungsfindung stehen die Wechselwirkungen von Gesundheit und Arbeitsbedingungen – auch sie verweisen auf Möglichkeiten, häufiger jedoch auf Grenzen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit; (3) an der nicht zu vernachlässigenden Peripherie spielen schließlich die finanzielle Absicherung und die private Situation eine Rolle – hierbei geht es um Notwendigkeiten und Wünsche, die in die Entscheidungsfindung über den Pensionsantritt mit einfließen.

Der Rahmen: Pensionsrechtliche Ansprüche

Pensionsrechtliche Ansprüche sind für die älteren ArbeitnehmerInnen der erste Orientierungspunkt, wenn sie sich mit dem Thema Pension bzw. mit ihrer Pensionierung auseinandersetzen. Verfügbare Informationen über das frühestmögliche Antrittsalter und die Höhe der Pension sowie über Abschläge und Gewinne, die mit einem früheren oder späteren Pensionsantritt einhergehen, spannen dabei einen Rahmen des Möglichen für die/den Einzelne/n auf.

„Eigentlich [...] war das immer so. [...] Meine Eltern sind mit 60 in Pension gegangen [...], aber es war schon an der Grenze [und] ich merk's auch schon bei mir. Also länger möchte ich nicht arbeiten. [...] und es ist ja auch das gesetzliche Pensionsalter, und somit passt das.“ (ID17404_2018, Frau, 57 Jahre, Z294)

„Bei der Gemeinde [ist es so], dass Frauen mit 60 in Pension gehen können, sofern sie Vertragsbedienstete sind, und ich hab das nicht erst die letzten zehn Jahre, sondern quasi mit diesem Wissen von Anfang an, weil ich das Gefühl gehabt hab, ich bin nicht mehr stark genug, also mein Herzinfarkt war ja nicht so von irgendwoher.“ (ID11825_2018, Frau, 60 Jahre, Z1180)

„Weil das ist heute alles in der PVA drinnen und die sagen dir, wann du gehen kannst, die bestimmen das, ich kann es nicht bestimmen, die schreiben dir vor, du musst deine 45 Versicherungsjahre haben, [...]“

anders kann man nicht, geht nichts anderes, geht alles von der Pensionsversicherungsanstalt aus.“ (ID1728_2018, Mann, 62 Jahre, Z928)

Haben sich die älteren ArbeitnehmerInnen bislang kaum mit ihrem Übergang in die Pension befasst, sind die pensionsrechtlichen Ansprüche der oft einzige Anhaltspunkt, den sie zur Verfügung haben.

„Und im September gehe ich in Pension, weil im September werde ich 65.“ (ID11618_2018, Mann, 64 Jahre, Z52)

Im Zentrum: Gesundheit und Arbeitsbedingungen

Innerhalb dieses gesetzlichen Rahmens findet die Entscheidung über den Zeitpunkt des Pensionsantritts statt. Im Zentrum dieser Entscheidungsfindung steht ein Abgleich des Gesundheitszustandes mit den Arbeitsbedingungen. Dafür wird nicht nur die aktuelle Situation herangezogen, die älteren ArbeitnehmerInnen greifen auch auf ihre erwerbsbiografischen Erfahrungen zurück und antizipieren bevorstehende Entwicklungen. So kommen sie zu einer Einschätzung ihrer derzeitigen und künftigen Leistungsfähigkeit. Grundlegend dabei ist, dass sie sich selbst als aktive BürgerInnen sehen – sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der Pension. So ist es für die älteren ArbeitnehmerInnen selbstverständlich, auch in der späten Erwerbsphase gute Arbeit zu leisten, und sie betonen ihre diesbezüglichen Anstrengungen und ihren Beitrag.

„Das war November oder Dezember, dass ich gemeint habe: Ich will eigentlich jetzt wirklich aufhören. [...] Ich hab immer, bis vor kurzem, immer gesagt, bis 65 [zu arbeiten], das ist der normale [Zeitpunkt]. Erst jetzt [ist] das dann zur Sprache gekommen. [...] Wenn ich fitter gewesen wäre, dann wäre ich nicht auf die Idee gekommen.“ (ID11792_2018, Mann 63 Jahre, Z388)

In Bezug auf den Zeitpunkt des Pensionsantritts stellen sich die älteren ArbeitnehmerInnen nun die Frage, wie lange sie ihre Arbeitsleistung noch erbringen können. Der Antwort nähern sie sich von zwei Perspektiven, die letztlich abgeglichen werden: Zum einen richten sie ihren Blick auf sich selbst und ihre Gesundheit – inwieweit ist ihre Leistungsfähigkeit bereits eingeschränkt bzw. welche Einschränkungen sind künftig zu erwarten? Zum anderen betrachten sie ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitsbedingungen – wie lange werden sie unter diesen Umständen ihre Arbeit noch leisten können?

Für die Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit auf Basis ihres Gesundheitszustandes ziehen die älteren ArbeitnehmerInnen neben eigenen Erfahrungen mit Einschränkungen und Krankheiten auch die Erfahrungen von ArbeitskollegInnen sowie jene ihres privaten Umfeldes als Referenz heran. In diesem

Zusammenhang ist die Hoffnung, selbst von (weiteren) berufsbedingten, überraschenden oder schweren Erkrankungen verschont zu bleiben, weit verbreitet. Dennoch kalkulieren die älteren ArbeitnehmerInnen diese Risiken bewusst mit ein und planen ihre Zukunft entsprechend achtsam.

„[...] und früher gehen könnte ich vielleicht mit 62 oder 63 – mit entsprechenden Abschlügen, weil ich angeblich noch irgendwie in einen Korridor falle. [Ob ich das in Anspruch nehme,] hängt von meiner Gesundheit ab. Wenn's mir gesundheitlich gut geht, eher nicht, aber wenn's einem wirklich schlechter geht, ist es eine Möglichkeit. [...] Niemand weiß, was in fünf Jahren ist, nicht!? Manche Leute – leider im Bekanntenkreis – verabschieden sich innerhalb von Monaten und haben auch recht gesund gewirkt. Also Garantien gibt's nicht!“ (ID2897_2018, Mann 58 Jahre, Z188)

„Mit dem Wissen, wie geht es den anderen, natürlich, man schaut herum und sagt, wie geht's den anderen, also die älter sind oder die jetzt schon in Pension gehen, wie gesagt, dass man nicht jünger wird. Das eine ist die soziale Komponente [der Arbeit], die einem sehr viel gibt, das andere ist dann aber doch die körperliche Belastung, die nicht einfach wird, nicht. Wenn man, Gott behüte, gesund bleibt, dann ist es ja machbar.“ (ID7332_2018, Mann, 57 Jahre, Z1017)

Bei der Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit auf Basis der Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen stehen die aktuellen Gegebenheiten im Mittelpunkt. Die älteren ArbeitnehmerInnen kalkulieren jedoch auch erwerbsbiografische Erfahrungen und erwartete künftige Entwicklungen des Arbeitsfeldes mit ein.

„40 Stunden sind schon viel, ab einem gewissen Alter, ich meine, ich druck's ja schon noch durch, aber froh bin ich, wenn der Tag vorbei ist, manchmal. Ja, es ist so, weil der Körper wird nicht jünger, du spürst es schon, das Aufstehen und 12-Stunden-Dienst, das spürt man dann schon. Als Junger denkt man, geh, das pack ich schon bis zur Pension, aber es stellen sich dann gewisse Wehwehchen ein, das macht sich schon bemerkbar, nicht, 45 Jahre machen sich in dem Beruf schon bemerkbar.“ (ID4810_2018, Frau, 58 Jahre, Z44)

„Das ist der frühestmögliche Zeitpunkt in dem Fall und ja, ich glaube, mit 44 Dienstjahren am Amt, es ist so, es kommt, es kommen immer Neuigkeiten, immer neue Gesetze und immer, und ich glaube, mit einem Alter von 62 ist man auch nicht mehr so flexibel und nicht mehr so aufnahmefähig, ganz ehrlich. [...] Und da glaube ich, soll man für seinen Lebensabend auch noch ein bisschen Zeit haben.“ (ID1748_2018, Mann, 62 Jahre, Z767)

Dass es den älteren ArbeitnehmerInnen bei diesen Überlegungen immer auch darum geht, weiterhin einen zufriedenstellenden Beitrag in der Arbeitswelt leisten zu wollen, sticht hervor. Dies ist für sie bei guter Gesundheit und guten

Arbeitsbedingungen zweifelsfrei möglich. Unter weniger optimalen (dafür stärker realistischen) Bedingungen lassen die Wechselwirkungen von Gesundheit und Arbeitsbedingungen durchaus Raum für Kompensation: So kommen die älteren ArbeitnehmerInnen bei guter Gesundheit mit schlechteren Arbeitsbedingungen zurecht, während sie unter sehr guten Arbeitsbedingungen auch mit gesundheitlichen Einschränkungen (weiterhin) erwerbstätig sein können.

„Ich will nimmer diesen ständigen Druck, immer das Funktionieren, immer alle Termine im Kopf, das merke ich in den letzten Jahren schon! Man ist viel schneller erschöpft, ausgelaugt, vor allem, wenn man in das Kastel [den Computer] schaut – fünf, sechs Stunden. Auch wenn ich natürlich [immer wieder] aufstehe und kopiere und was holen muss und die Augen ein bisschen entlaste. Aber man merkt das, es wird jetzt schon immer mühsamer, ich merke es auch geistig. Gewisse Sachen – das hab ich gelernt – teile ich mir dann schon so ein, das mache ich in der Früh. Im Laufe der letzten Jahre merkt man die Belastung schon, vor allem, wenn so viel auf einmal ist, man ist viel schneller müde, erschöpft, braucht länger zum Regenerieren, [...] ich sag jetzt schon seit Jahren meinen Freunden und Bekannten: Ich bräuchte eigentlich den Montag noch, dass ich [...] dann wieder fit starten kann.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z307)

Ist die Gesundheit der älteren ArbeitnehmerInnen jedoch stark eingeschränkt, kommt für sie – relativ unabhängig von den Arbeitsbedingungen – nur noch ein möglichst früher Pensionsantritt in Frage. Da sie aus ihrer Sicht keine zufriedenstellende Arbeitsleistung mehr erbringen können, verschiebt sich ihr Fokus auf den kommenden Lebensabschnitt. Die noch bestehende Leistungsfähigkeit soll nun auch für diesen erhalten werden. Ebenso haben schlechte Arbeitsbedingungen den Wunsch nach einem möglichst frühen Pensionsantritt zur Folge, in diesem Fall relativ unabhängig vom Gesundheitszustand. Die älteren ArbeitnehmerInnen sehen sich unter derart widrigen Bedingungen außerstande, gute Arbeit zu leisten, lenken ihre Energie auf selbstgewählte Aktivitäten und möchten ihren Pensionsantritt dementsprechend vorziehen.

An der Peripherie: Pensionshöhe und private Situation

Im Zuge der Entscheidungsfindung hinsichtlich des Zeitpunkts ihres Pensionsantritts beziehen die älteren ArbeitnehmerInnen auch die Pensionshöhe und ihre private Situation mit ein. Im Vergleich zu Gesundheit und Arbeitsbedingungen kommt diesen beiden Aspekten eine nachgereichte Rolle zu, die jedoch nicht außer Acht gelassen werden kann. Denn anlassbezogen bzw. in spezifischen Phasen der Entscheidungsfindung sind sie relevant.

So ist die Pensionshöhe häufig Thema, wenn es um das Leben und den Lebensstandard in der Pension geht. Durch die Gruppe der älteren

ArbeitnehmerInnen der Mitte ziehen sich Sorgen, Befürchtungen und auch die Gewissheit, dass der erarbeitete Lebensstandard in der Pension nicht aufrechterhalten werden kann, dass empfindliche Abstriche gemacht werden müssen oder dass tatsächliche Einschnitte bevorstehen.

„Ich hab mir alles gekauft, was ich brauche, bis ich in Pension gehe, weil ich weiß halt, dass ich dann schlagartig 700 Euro oder 800 Euro weniger hab, nicht.“ (ID11618_2018, Mann, 64 Jahre, Z82)

„Ich hab so wenig Pension, dass ich, also mir ist es sicher immer besser gegangen, durch's Arbeiten, auch durch die Überstunden, die ich gemacht hab, also ich hab zwischendurch recht gut verdient, also den Lebensstandard, der ist mal weg, den ich gehabt hab, ja.“ (ID936_2018, Frau, 59 Jahre, Z1796)

Die Höhe der Pension ist auch dann relevant, wenn ein vorzeitiger Pensionsantritt in Betracht gezogen oder notwendig wird. Dies ist häufig dann der Fall, wenn die Arbeitsbedingungen sehr schlecht sind, der Gesundheitszustand bereits stark eingeschränkt ist oder wenn private Verpflichtungen (v.a. Pflegeleistungen in der Familie) einen Rückzug von der Erwerbsarbeit erforderlich machen. In solchen Situationen informieren sich die älteren ArbeitnehmerInnen über die Abschlüsse im Falle eines vorzeitigen Pensionsantritts und treffen ihre Entscheidung entlang von selbst definierten Zumutbarkeitsgrenzen und verfügbaren finanziellen Mitteln. Sie nehmen Abschlüsse gezwungenermaßen in Kauf, wenn ein Verbleib im Erwerbsleben für sie keinesfalls mehr möglich erscheint. Häufiger toleriert werden Abschlüsse, wenn sie durch private finanzielle Mittel (Erwerbseinkommen oder Pension von PartnerInnen, Ersparnis etc.) ausgeglichen werden können.

„Es hängt auch mit dem finanziellen Rahmen zusammen. Wenn da zwei [...] ganz gut verdienen, dann ist auch mit Abschlüssen die Pension eh noch ganz schön. Wenn das ein Lehrerehepaar ist, ja mein Gott: Also mehr als drei Kreuzfahrten im Jahr kann man in der Pension auch nicht machen. [...] Ein bisschen scharf formuliert: Also da sind wir ja doch von der Pensionshöhe halt wesentlich vom ASVG entfernt.“ (ID2897_2018, Mann, 58, Z330)

„Mit 62, habe ich mir gedacht, ja, weil ich habe da schon einen Bescheid gekriegt, dass ich ab 1. Juli 2023 gehen kann, und ich verliere halt gegenüber von was, wenn ich nach der Norm ginge, also mit 65. [...] Aber mir sind die drei Jahre wichtiger. Die drei Jahre, die ich weniger arbeiten muss. [...] Ja, weil mir meine Lebenszeit wichtiger ist als wie die Arbeitszeit.“ (ID10188_2018, Mann, 57 Jahre, Z56)

Beim Übergang in die Pension bzw. bei der Entscheidung für den Zeitpunkt des Pensionsantritts wird die private Situation der älteren ArbeitnehmerInnen aus unterschiedlichen Gründen miteinbezogen bzw. berücksichtigt: Erstens,

wenn es darum geht, ob eine geringe Pension durch private Mittel ausgeglichen und so die finanzielle Absicherung im Alter hergestellt oder gewährleistet werden kann. Zweitens, wenn private Notwendigkeiten, wie die Pflege von Familienangehörigen, mit der Erwerbsarbeit schwer oder nicht vereinbar sind. Drittens stehen immer wieder private Bedürfnisse im Raum, die den Wunsch nach einem früheren Pensionsantritt wecken. Darunter fällt vor allem, mehr Zeit mit PartnerInnen und der Familie verbringen zu wollen bzw. sich bislang aufgeschobenen und der Erwerbsarbeit nachgestellten Aktivitäten widmen zu können.

„Es hat sich viel verändert im letzten Jahr, meine Mutter ist krank geworden, die braucht meine Hilfe, meine Schwiegereltern sind älter geworden, die brauchen auch meine Hilfe, [...] durch das ergibt sich das schon, dass ich gar nicht länger arbeiten möchte.“ (ID11866_2018, Frau, 56 Jahre, Z411)

„[Meine Partnerin] wird mit 60 gehen, aber nachdem sie selbstständig ist und doch auf ihrem Gebiet, also es ihr Spaß macht, zu arbeiten, [...], ja, also sie hat gesagt, das macht sie dann in einem reduzierten Maßstab. [...] Aber das wäre natürlich [...] auch ein Punkt dafür, vielleicht ein bisschen früher zu gehen, gehen zu können, weil man dann gemeinsam eben mehr machen könnte.“ (ID7332_2018, Mann, 57 Jahre, Z1062)

„Da meine Frau älter ist, die ist schon in Pension, ich tät sofort gehen, sofort. [...] Wirklich, wenn ich nicht so viele Abstriche hätte, sofort, keinen Tag länger, das höre ich oft bei Terminen, fragen mich oft die Leute, was, du arbeitest noch in dem Alter! Sag ich, was ist los, mit 65 ist Gesetz.“ (ID8410_2018, Mann, 59 Jahre, Z1116)

4.3.2 Pläne für den Übergang

Die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte setzen sich in sehr unterschiedlichem Ausmaß mit ihrem Pensionsantritt auseinander: Ein Teil von ihnen hat sich bislang kaum informiert und äußert wenig konkrete Pläne für den Übergang. Auf der anderen Seite stehen ältere ArbeitnehmerInnen, die sehr gut Bescheid wissen und ihren Übergang bzw. ihre Pension bereits geplant haben.

„13 Monate genau [muss ich noch arbeiten], ich hab das schon meinen Kalender [...], ich hätte vor, meine Arbeit bis nächstes Jahr im Oktober fertig zu machen. Sollte es sich aber aus irgendeiner Umstrukturierung anders ergeben, [...] dann muss ich mich halt die paar Monate [...] ins Sekretariat setzen und die Telefonarbeit machen und irgendwelche anderen Arbeiten. Das mache ich dann auch.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z356)

Über den Grad des Informationsstandes und das Ausmaß der Vorbereitungen bestimmen dabei nicht unbedingt das Alter oder die Nähe zum Pensionsantritt. Vielmehr bringt die Erwartung, dass sich mit dem Übertritt in die Pension

die eigene Situation verbessert, eine selbstinitiierte und tiefgehende Auseinandersetzung mit sich.

So geht für jene älteren ArbeitnehmerInnen, deren Gesundheit beeinträchtigt ist und/oder deren Arbeitsbedingungen schlecht sind, sowie für die älteren Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden die Pensionierung mit der Hoffnung auf Entlastung, Regeneration und Erholung einher. Dementsprechend wichtig ist das Thema für sie – sie befassen sich ausführlich mit ihrem Übergang, sind gut informiert und vorbereitet.

„Drei Monate vorher muss man halt einreichen um die Pension, [...] den Zettel hab ich mir schon geholt von der PVA. Mit 1.12.2020 kann ich gehen. [Bis dahin] geh ich zweimal im Jahr in den [AMS-]Kurs, bewerben tu ich mich zwischendurch, aber Vorstellungsgespräche krieg ich hundertprozentig nimmer mehr.“ (ID1799_2018, Frau, 57 Jahre, Z194)

Im Gegensatz dazu verspüren die älteren ArbeitnehmerInnen bei guter Gesundheit, mit guten Arbeitsbedingungen und guter finanzieller Absicherung weniger Druck, ihr Leben zu verändern. Sie sind mit ihrer aktuellen Situation zufrieden und das Thema Pension bzw. ihr Übergang in die Pension ist für sie nicht drängend. Auch finanziell schlecht abgesicherte ältere ArbeitnehmerInnen befassen sich weniger mit ihrem Pensionsantritt. Dabei geht es bei ihnen nicht um die Frage nach einer möglichen Verbesserung, im Gegenteil: Der Pensionsantritt bedeutet für sie üblicherweise eine weitere Verschlechterung ihrer finanziellen Lage und geht mit dem Risiko der Altersarmut einher. Dementsprechend richtet sich ihr Fokus weiterhin auf Erwerbsarbeit.

Im Zusammenhang mit ihrem Übergang in die Pension zeigen sich bei den älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte nun drei unterschiedliche Szenarien. Diese werden im Wesentlichen von ihrer Gesundheit, ihrer privaten Situation, ihrer Erwerbsorientierung und unternehmens- bzw. branchenspezifischen Notwendigkeiten bestimmt: So wünscht sich die Mehrzahl der älteren ArbeitnehmerInnen – ausgehend von gesundheitlichen Notwendigkeiten und privaten Bedürfnissen – einen (1) ausgleitenden Übergang; die Unternehmens- und Branchenstrukturen erlauben vielfach jedoch nur einen (2) abrupten Ausstieg. Ist wiederum die Arbeitsorientierung sehr hoch, wird (3) der Übergang häufig auch (noch) gar nicht geplant.

Ausgleitender Übergang

Einen ausgleitenden Übergang – z.B. in Form von Altersteilzeit – ziehen die älteren ArbeitnehmerInnen aus zwei Gründen in Betracht: Zum einen, wenn sie die Erfahrung machen, dass ihre Arbeitsbedingungen und ihre Leistungsfähigkeit nicht mehr zusammenpassen. In diesem Fall ermöglicht ein ausgleitender Übergang, weiterhin Teil der Erwerbsgesellschaft zu sein und

das dementsprechende Selbstbild aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig geht mit der Altersteilzeit ein bewusster Umgang mit dem Altern und der schlechter werdenden Gesundheit einher – nicht nur bei älteren ArbeitnehmerInnen selbst, sondern auch in ihrem beruflichen Umfeld.

„Mir fällt's jetzt auch schwerer als mit 30 Jahren, sechs Stunden hintereinander zu unterrichten, man merkt schon, dass man älter wird, [...] und wenn das zunimmt, dann kann es einfach auch eintreten, dass man einfach froh ist, dass man das nicht mehr machen muss – nicht, weil man die Tätigkeit nicht gern macht, sondern weil's einem einfach zu anstrengend ist, [...] das Wichtigste [...] wäre, [...] dass man vielleicht wirklich langsam ausgleitet [...] und dann vielleicht gern noch mit 66 vier Stunden unterrichten geht oder mit 67. [...] Ich persönlich fände es gescheit, wenn das Erwerbsleben auslaufen würde. Also wenn ich mir was wünschen würde zum Schluss, würde ich sagen, ich unterrichte eben meine 20 Unterrichtsstunden, ein Jahr später 16, dann 12, dann acht und dann irgendwann scheidet man aus. Ich glaube, dass viele ältere Kollegen noch durchaus zehn Stunden ganz gerne unterrichten würden, aber keine 20.“ (ID2897_2018, Mann, 58 Jahre, Z244, Z315, Z216)

„Na, das war schon ein guter Deal, mit der Altersteilzeit, weil wenn man von den ganzen stressigen, mit der Vollzeit, dann plötzlich nichts mehr tut, das ist ja dann so wie, bumm, nicht, irgendwie so ein extremer Unterschied, nicht, so gesehen, nicht, ist es dann ein besserer Übergang.“ (ID4793_2018, Frau 58 Jahre, Z906)

„Jetzt werde ich heuer einmal 60 gegen Ende des Jahres und ich merke schön langsam, dass manches ein bisschen anstrengend wird, vielleicht dass ich die letzten zwei, drei Jahre in Altersteilzeit gehe, das ist noch eine Option.“ (ID1744_2018, Mann, 59 Jahre, Z467)

Zweitens denken die älteren ArbeitnehmerInnen über einen ausgleitenden Übergang nach, wenn sich ihr Fokus bereits stärker auf die Zeit nach der Erwerbsarbeit verschoben hat, für sie also mit zunehmendem Alter andere Lebensbereiche eine höhere Priorität bekommen. Hier ermöglicht das Ausgleiten mehr Zeit für private Interessen und das private Umfeld: Die älteren ArbeitnehmerInnen haben sehr konkrete Pläne, die – zumindest vorbereitend – in Angriff genommen werden wollen. Oder ihre PartnerInnen sind schon in Pension und es geht ihnen auch um ein Wiederableben der Lebensphasen.

„[...] so ist es zumindest momentan geplant, ja, dass wir dann zusammenziehen und dass wir dann ein gemeinsames Heim uns irgendwie schaffen [...] und ich dann, vielleicht in Altersteilzeit, auch das ist angedacht, dass ich dann in der Zwischenzeit anfangen zu checken, ob wir nicht irgendwie, ja, vielleicht irgendwo ein altes Bauernhäuschen mieten können oder irgend sowas.“ (ID1744_2018, Mann, 58 Jahre, Z244, Z315, Z216)

Das Ausgleiten in Form von Altersteilzeit wird dabei immer wieder mit einem Gewinn von Lebenszeit in Verbindung gebracht – Lebenszeit, die die älteren ArbeitnehmerInnen (noch) selbstbestimmt und in Abwesenheit von größeren gesundheitlichen Einschränkungen und Erkrankungen verbringen können.

„[Am meisten] freu ich mich, [...] dass ich ein bisschen mehr Zeit für mich hab. Ich hab schon einen Plan, aber ich möchte gewisse Sachen spontan machen. [Die Pension ist] einfach ein Stück Freiheit, ein bisschen zumindest, so lange man eben gesundheitlich noch kann.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z383)

Abrupter Austritt

Das gängigste Szenario für den Übergang in die Pension ist nach wie vor der abrupte Austritt. Für die älteren ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung bedeutet dies, dass sie ihre Arbeit bis zum Stichtag des Pensionsantritts erledigen; für arbeitslose Menschen, dass sie ihre Arbeitsbereitschaft bis zu diesem Tag unter Beweis stellen.

Dabei sticht hervor, dass diese Form des Übergangs häufig fremdgesteuert ist: Unternehmens- bzw. branchenspezifische Notwendigkeiten stehen im Vordergrund. Häufig müssen die älteren ArbeitnehmerInnen sich diesen alternativlos unterordnen. Eine Planung dieser Form des Übergangs erscheint den älteren ArbeitnehmerInnen irrelevant. Schmieden sie Pläne, betreffen diese die Zeit nach ihrem Austritt.

„Ich wäre auch gerne in die Altersteilzeit gegangen, muss ich auch noch dazusagen, [...] und zwar in die richtige Teilzeit. Ich hätte gern einfach bis 60 gearbeitet, aber weniger, und das gibt's aber in unserer Firma nicht. Aber es wäre gegangen und trotzdem [habe ich es nicht bekommen], weil dann muss er's jedem geben, und das wurde nicht genehmigt.“ (ID17404_2018, Frau, 57 Jahre, Z294)

„Die Situation ist recht eindeutig: Also mit 65 geht's automatisch in die Pension, an meinem 65. Geburtstag. Das finde ich natürlich in der Schule, das finde ich für die Kinder gar nicht gut, dass der Lehrer im Oktober, im November, im Februar [in Pension geht]. Aus! Man geht in Pension und fertig! Also ob das so eine gescheite Regelung ist, weiß ich nicht. Ich glaub's nicht! Aber bitte, ist halt so. Hat man für den Bundesdienst so gemacht und sich für die Lehrer nicht viel gedacht dabei. Für die Schüler wäre es gescheiter, es mit dem Semester zu machen oder mit Schulschluss.“ (ID2897_2018, Mann, 58 Jahre, Z188)

An dieser Stelle tritt die systemische Ebene der für Österreich typischen ausstiegsorientierten Übergangskultur noch einmal deutlich hervor. Diese spiegelt sich im unter den älteren ArbeitnehmerInnen dominierenden Verständnis von

Pension als einem von der Erwerbsarbeit getrennten Lebensabschnitt wider. Unter jenen älteren ArbeitnehmerInnen, die einen abrupten Austritt vor sich haben, ist außerdem das Empfinden von Pension als Befreiung besonders stark ausgeprägt (unabhängig von ihrer Arbeitszufriedenheit): Die Pension ist jener Lebensabschnitt, in dem endlich all das getan und nachgeholt werden kann, wofür bislang keine Zeit war. Auch die älteren Arbeitslosen erleben den abrupten Austritt allem voran als Befreiung – von frustrierender Arbeitssuche ebenso wie von behördlicher Kontrolle.

„Aber es ist, zumindest jetzt noch fühlt es sich an, als sei es eine große Befreiung.“ (ID11825_2018, Frau, 60 Jahre, Z1199)

„[Wenn ich dann in Pension bin], dann ist viel anders. Da kann ich sogar wieder einmal rausgehen, weil jetzt ist es ja so eingeschränkt, dass man ja nicht einmal wohin fahren kann. Dann liegt vom AMS was im Postkastel drinnen, das geht ja auch nicht. Dann [in Pension] ist Freiheit, weil dann pack ich mich zusammen und bin am Flughafen unten. Weil jetzt ist es ja wie ein Gefängnis ohne Fußfesseln daheim, weil man eh nichts machen kann. Und hinfahren darf man sowieso nirgends. Und wenn man wo hinfährt, kriegt man von ihnen kein Geld. Na super!“ (ID1799_2018, Frau, 57 Jahre, Z194)

Ohne Plan

Noch keine Vorstellungen von ihrem Übergang in die Pension haben ältere ArbeitnehmerInnen mit sehr hoher Erwerbsorientierung. Für einen Teil von ihnen bedeutet Erwerbsarbeit Inklusion und/oder hat einen zentralen Stellenwert in ihrem Selbstbild. Ein Blick auf das Ende der Erwerbsarbeit ist für sie also durchaus bedrohlich: Exklusion und der Verlust eines überaus wichtigen Teils des Selbst stehen im Raum. Die Beschäftigung mit dem Übergang in die Pension wird daher (noch) vermieden.

„Die Saisonen waren anstrengend, die letzte war anstrengend, die kommende jetzt wird sehr, sehr dicht, [...] also wenn ich jetzt so denke an ein bisschen ältere Kollegen, die gesagt haben, na ja, so in zwei Jahren geh ich in Pension, nicht, das ist für mich doch noch, ja, pff, ich denk eigentlich noch gar nicht daran, und da hab ich schon festgestellt, dass [...] Arbeit für mich auch so eine wichtige soziale Komponente hat, also nebst der Arbeit, die Spaß macht, die man macht, auch die Arbeit in der Gruppe.“ (ID7332_2018, Mann, 57 Jahre, Z65)

Bei einem zweiten Teil der älteren ArbeitnehmerInnen mit hoher Erwerbsorientierung sind derzeit keinerlei Gründe für eine Veränderung ihrer Situation in Richtung Pension präsent: Ihnen geht es gesundheitlich gut, sie sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden und Vereinbarkeit gelingt. Diese Gruppe hat bislang keine Vorstellungen von ihrem Übergang, da das Thema Pension für sie derzeit nicht relevant und (noch) zu weit weg ist.

„Ich könnte jetzt theoretisch noch zwei Jahre bis zur Pension, zweieinhalb, möchte aber eigentlich gern länger bleiben, weil ich mag die Schüler wirklich sehr, ich mag auch diese Unterrichtskonzepte, werden wir schauen. [...] Ist eher offen, wobei Tendenz, wenn es so bleibt, wie es jetzt ist, ich will es nicht verschreien, könnte ich mir, also zumindest ein, zwei Jahre, ich könnte es mir vorstellen.“ (ID11831_2018, Frau, 60 Jahre, Z1362, Z1506)

„Nein, hab ich nicht, also mit der Pension so in dem Sinn, obwohl manche sagen, du kriegst eh keine Hacke mehr, geh in Pension, hab ich's eigentlich noch verdrängt. [...] Ich hab daheim viel Arbeit und viele Hobbys und ich hab die Feuerwehr. [...] Also ich hab nicht, ich sitz jetzt zu Hause und hab Arbeitshosen an, weil ich war vorher in der Werkstatt draußen, was machen, einen Sessel restaurieren. [...] Also ich hab kein Problem mit den Sachen, sonst male ich ein Bild oder mache sonst irgendwas.“ (ID14370_2018, Mann, 58 Jahre, Z1192, Z1218)

Schließlich sind ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund finanzieller Notwendigkeiten stark erwerbsorientiert. Für sie ist Pension keine Option und ihre Planung daher nicht relevant.

„Gar nicht, ich plane überhaupt nicht, ich, es interessiert mich auch nicht, weil ich glaube, ich hab gar keinen Überblick, wie viel ich Pension kriege, ich nehme an, recht wenig, weil ich halt so viel arbeitslos dazwischen war und so, es interessiert mich eigentlich überhaupt nicht, wenn ich den Job weitermachen kann, mache ich ihn, solange ich kann.“ (ID11820_2018, Mann, 55 Jahre, Z566)

4.3.3 Erwerbstätigkeit im Übergang und in der Pension

Erwerbsarbeit über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus oder Erwerbsarbeit in der Pension ist für die älteren ArbeitnehmerInnen der Mitte grundsätzlich vorstellbar. Beides liegt für sie im Rahmen des Möglichen, wird in Betracht gezogen und ist teils auch geplant. Gleichzeitig ist Erwerbsarbeit in der Pension den anderen Plänen eindeutig nachgereiht.

„Zuerst will ich mich mal ein bisschen erfangen und hab ein paar Sachen, die ich machen will. Aber ich bin nicht abgeneigt – das hab ich auch meinem Chef gesagt, der ja weiß, dass ich nächstes Jahr in Pension gehe – [...] im Hintergrund so als Feuerwehr zur Verfügung [zu stehen]. Wenn einmal irgendwas ist – vielleicht wenn mein Nachfolger oder meine Nachfolgerin überlastet oder krank ist und es ist irgendwas zum Fertigmachen gibt und ich nicht gerade verweist bin oder Sonstiges – dann bin ich gerne bereit, dass ich [...] ein paar Tage oder ein paar Stunden [aushelfe], [...] aber ich will nimmer diesen ständigen Druck, immer das, immer das Funktionieren, immer alle Termine im Kopf.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z307)

„[...] also ich möchte schon immer am Ball bleiben, sei es jetzt also Reisen, vielleicht Weiterbildungen, und so diese Sachen, die sonst ein bisschen zu kurz kommen, die ich schon immer gern gemacht habe, dass ich die dann vielleicht in den Vordergrund stelle. Ehrenamtliches kann ich mir auch gut vorstellen, ja, und man darf ja auch in der Pension dazuverdienen, und wenn ich mir ein bisschen das Finanzielle auch erleichtern möchte, wenn es nötig sein sollte, könnte ich mir auch vorstellen, nebenbei irgendwas zu machen, aber das, wenn es meine Gesundheit auch erlaubt, ja.“ (ID3122_2018, Frau, 56 Jahre, Z151)

Über das Pensionsantrittsalter hinausgehende Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses können sich die älteren ArbeitnehmerInnen demnach nicht vorstellen. Vielmehr geht es ihnen um einen Zuverdienst zur Pension, wenn die finanzielle Absicherung nicht gegeben ist oder die Sorge besteht, dass der Lebensstandard nicht aufrechterhalten werden kann. Geringfügige Erwerbstätigkeit in der Pension wird auch dann in Betracht gezogen, wenn Arbeit die primäre Quelle gesellschaftlicher Inklusion ist, das Selbstbild stark mit Erwerbsarbeit verbunden ist oder solange der/die PartnerIn noch erwerbstätig sind.

„Wenn ich wirklich so wenig Pension krieg, [...] ich [hab mich] mit meinen Ersparnissen schon [ein] bisschen vorbereitet für die Pension, dass man ein bisschen zehren kann, solange man noch aktiv ist, ein bisschen mehr reisen und so. Das kostet natürlich ein Geld. Wenn es dann enger wird, und ich kann es noch, na dann würde ich in einer Kanzlei um die Jahresabschlusszeiten, wo eh die schiachere Zeit ist, ein paar Monate aushelfen, dass ich mir ein bisschen ein Geld wieder dazuverdiene. Das könnte ich mir vielleicht vorstellen, aber ständig möchte ich das nimmer, [...] nur zeitlich begrenzt. [...] Da bin ich nicht abgeneigt, aber vor habe ich es prinzipiell nicht, aber man muss sich natürlich immer einen Plan B machen, weil man nie weiß, wie es wirklich dann ist.“ (ID5565_2018, Frau, 58 Jahre, Z349)

„Ich finde 60, wenn wer gesund ist und so, finde ich, ich finde es einfach zu früh, auch vom Persönlichen her, ahm, also ich würde sowieso gerne, aber ich werde ganz sicherlich immer was weitermachen, sofern ich gesund bleibe, ja, also das ist natürlich eine Voraussetzung.“ (ID3354_2018, Frau, 58 Jahre, Z269)

„Ich bin 60 [...] und ich arbeite in der Pension, [...] allerdings auf ehrenamtlicher Basis und heute mache ich, also nicht für Geld, sondern einfach eigentlich nur für mich. [...] Weil es bereichernd ist, ja, weil's mir einen Spaß macht.“ (ID23_2018, Frau, 60 Jahre, Z84)

„Ich hab mir nie vorstellen können, in Pension zu gehen, ja, und dann, wie es dann so hingegangen ist zum 60er, ja, denke ich mir, [...] du musst ja in Pension gehen, ja, dann hab ich mir gedacht, na ja, so ganz weg vom Arbeitsleben will ich eigentlich auch nicht sein, dann hab ich

angerufen in der Personalstelle, sag ich: Hören Sie, ich täte gern geringfügig weiterarbeiten, ist das möglich? Und dann hat er gesagt, nur in [einer bestimmten Abteilung], sag ich nein, in der [Abteilung] mag ich nicht arbeiten, haben sie gesagt, nein ansonsten gibt es keine Möglichkeiten. [...] Dann hab ich mir gedacht, na gut, ich hab ein Jobangebot gekriegt gehabt, ja, die haben aber dann schon wen gehabt. [...] Bei mir daneben hat eine Firma aufgemacht, hab ich mir gedacht, na geh ich einmal rein und frag einmal, [...] und hab halt meine Sachlage geschildert, was ich alles kann und so weiter und ob sie wen brauchen, [...] dann haben sie gesagt, nein [...], dann haltet's mich halt in Evidenz, wenn mal wer ausfällt, ist aber bis dato nicht passiert. Ja, und somit, aber ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, das Leben ist so schön und so vielseitig, dass ich mittlerweile gar nimmer mehr unbedingt arbeiten will, ja.“ (ID992_2018, Frau, 61 Jahre, Z418)

Für die älteren ArbeitnehmerInnen ist Erwerbsarbeit nach dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter immer an Bedingungen gekoppelt, wobei diese nahtlos an ihre Vorstellungen von guter Arbeit in der späten Erwerbsphase anschließen.

Zum einen erwarten sie, dass ihre Arbeitsleistung wertgeschätzt wird, zum anderen fordern sie altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Dies umfasst eine Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeiten an ihren gesundheitlichen Zustand, ein geringeres Arbeitsausmaß und Möglichkeiten zur Regeneration. Im Zusammenhang mit ihrer Erfahrung und Seniorität stehen ein selbstbestimmter Arbeitsablauf, eigenverantwortliche Tätigkeiten und mehr Handlungsspielraum im Vordergrund.⁴⁷ Gute Arbeit beinhaltet für die älteren ArbeitnehmerInnen außerdem ein in Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den KollegInnen positives Arbeitsklima.

Darüber hinaus muss ein guter Arbeitsplatz für die „Über-LebenskünstlerInnen“ an ihre gesundheitlichen Einschränkungen angepasst sein bzw. Anpassungen zulassen. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, und eine flexible Arbeitszeiteinteilung sind für diese Gruppe hilfreich. Weiters sind für sie klar definierte Zuständigkeitsbereiche und transparent kommunizierte Arbeitsaufträge wichtig, die sie innerhalb einer möglichst selbstständigen Arbeitsgestaltung erledigen können. Schließlich erwarten die „Über-LebenskünstlerInnen“ eine zumindest existenzsichernde Entlohnung, die ihre (bereits stark reduzierten) Fixkosten abdeckt.

„Es soll natürlich schon auch so sein, dass man davon halt seinen Lebensunterhalt bestreiten kann, ist jetzt bei mir allerdings doch so, dass,

⁴⁷ In ihrer systematischen Rezension von 46 Studien zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und Pensionsantrittsalter kommen auch Browne et al. (2019) zu dem Schluss, dass allem voran sämtliche Aspekte von „job control“ den Verbleib im Erwerbsleben verlängern können.

ja, also ich sag so, ich hab keinen aufwendigen Lebensstil, also das heißt, bei dem, was klarerweise kollektivvertraglich so bezahlt wird, das reicht allemal.“ (ID8410_2018, Mann, 51 Jahre, Z239)

Für die „SelbstmanagerInnen“ umfasst gute Arbeit auch noch langfristige Arbeitsplatzsicherheit und verlässliche ArbeitgeberInnen – Rahmenbedingungen, die sie über weite Strecken ihres Erwerbslebens nicht hatten.

„In erster Linie ist für mich wichtig das Gefühl der beruflichen Stabilität, also dass man nicht das Gefühl hat, dass man bei der nächsten Gelegenheit wieder rausgeschmissen wird, so, wie ich das des Öfteren erlebt habe, wenn ich mir eben wieder einen Job gefunden hab.“ (ID1744_2018, Mann, 58 Jahre, Z49)

„Also ich hoffe, dass der Laden noch die nächsten drei Jahre besteht, aber ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, dadurch ich natürlich schon viele Arbeitsstellen hatte, hab ich eine Angst, meinen Job zu verlieren; das ist immer präsent heute, irgendwo ganz tief in meiner Seele schlummert das.“ (ID387_2018, Frau, 56 Jahre, Z59)

Gute Arbeit inkludiert für die älteren ArbeitnehmerInnen dieser Gruppe schließlich ein Gehalt, mit dem es möglich ist, den erlangten Status und Lebensstandard in der Mitte der Gesellschaft aufrechtzuerhalten oder auszubauen.

„Genau genommen ist es genau dieses Thema, die Stabilität, die seelische Gesundheit, finanzielle Stabilität, natürlich auch in der Gesellschaft etabliert zu sein.“ (ID1744_2018, Mann, 58 Jahre, Z79)

Die „ProfessionalistInnen“ ergänzen ihr Bild von guter Arbeit mit Arbeitsbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ein zufriedenstellendes „Werk“ zu liefern: klar verteilte Rollen, eindeutig definierte Arbeitsaufträge, geregelte Arbeitsabläufe und eine reibungslose Zusammenarbeit mit den KollegInnen.

„Ich möchte nicht mit Kollegen zusammenarbeiten, wo ich ständig nachschauen muss, ob er das jetzt eh macht.“ (ID17404_2018, Frau, 57 Jahre, Z83)

„Guter Arbeitsplatz ist einmal Kollegialität, das ist sehr wichtig. [...] Ein offenes Verhältnis, das heißt, Probleme gemeinsam meistern, ja, das heißt, die Zusammenarbeit in dem Fall.“ (ID1748_2018, Mann, 61 Jahre, Z150)

Das Gehalt spielt für sie eine nachgeordnete Rolle, soll jedoch der Berufserfahrung angemessen sein.

Für die „etablierten (Mit-)GestalterInnen“ ist gute Arbeit bzw. sind gute Arbeitsbedingungen durch Kooperation, Vertrauen und Wertschätzung gekennzeichnet. Das ist dann gegeben, wenn gemeinsam für die Sache gearbeitet werden kann, jedes Teammitglied (sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen) seinen Beitrag leistet und wenn in den Teams an einem Strang gezogen wird.

„Es ist die Gruppendynamik, die ist einfach toll, Direktor spielt selbst auf der Bühne, ist, wenn er spielt, ist er Kollege, weil er da nie den Direktor rauskehrt, und nie mit dieser Autorität da, sondern da ist er Kollege, da ordnet er sich ganz unter, und das, das ist das, was jeder von uns toll empfindet.“ (ID7332_2018, Mann, 57 Jahre, Z163)

„Also was auf jeden Fall eine große Rolle spielt, ist, dass man eine Kultur entwickelt an einem Arbeitsplatz, wo man miteinander kommuniziert über das, was man tut und wie man es tut, das wäre ganz wichtig. Was unterbleiben kann, ist eine Infantilisierung von Erwachsenen, im Sinne von: sie werden gemäßregelt, wenn man fünf Minuten zu spät kommt, oder ich weiß nicht, wenn man auch sozusagen nicht eine solche Hierarchie hat am Arbeitsplatz, dass man ständig gemäßregelt wird, ständig kritisiert wird und wo eine Vorgesetzte nicht ständig sozusagen ihre Macht ausspielt.“ (ID11825_2018, Frau, 60 Jahre, Z272)

Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019

Johanna Blum / Martina Zandonella / Winfried Moser

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in den Ruhestand (LEA), Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Johanna Blum
AutorInnen:	Mag. ^a Johanna Blum, Mag. ^a Martina Zandonella, Mag. Winfried Moser
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Befragte der LEA-Erstbefragung
Stichprobenumfang:	1.201 Personen
Stichprobendesign/-ziehung:	Angestrebte Vollerhebung unter den Befragten der LEA-Erstbefragung
Art der Befragung:	Telefoninterviews (CATI), IPR Dr. Költringer Umfrageforschung
Befragungszeitraum:	Oktober bis Dezember 2019
Gewichtung:	Nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus, Bildung und Urbanisierungsgrad

1 Zielsetzung und Fragestellungen

Die Studie LEA nimmt die Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen unter die Lupe, um den Erwerbsausstieg und die Wirkungsweise relevanter Einflussgrößen besser zu verstehen. Besondere Relevanz erhält die Studie durch die biografische Betrachtungsweise und die breit angelegte Analyse des Übergangs in Pension, da dazu bisher kaum wissenschaftliche Studien vorliegen. Die zentrale Forschungsfrage für die vorliegende Analyse ist:

- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben?

Dabei stand zum einen die Überprüfung der bisherigen Einflussfaktoren im Zentrum. Zum anderen lag der Fokus auf der Analyse von Entwicklungen: Welche Faktoren erklären veränderte Pensionspläne?

Außerdem möchte der vorliegende Forschungsbericht einen ersten Blick auf den Übergang in die Pension werfen. Wie wird der Übergang in die Pension wahrgenommen? Wie verändert sich die Lebenssituation nach Pensionsantritt? Inwiefern stimmen Pensionspläne und tatsächlicher Übergang überein?

Die Forschungsergebnisse bilden eine evidenzbasierte Grundlage für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen und Ansätze, um die Beschäftigungsquote im späten Erwerbsalter zu erhöhen.

2 Methodische Vorgehensweise

Anschließend an die Erstbefragung 2017 fokussiert die Auswertung der zweiten Befragungswelle auf die möglichen Veränderungen beim geplanten Pensionsantritt: Welche Faktoren waren ausschlaggebend dafür, dass die älteren ArbeitnehmerInnen in den vergangenen zwei Jahren ihren geplanten Pensionsantritt verschoben haben? Nach wie vor ist von Interesse, welche Faktoren das geplante Pensionsantrittsalter der älteren ArbeitnehmerInnen erklären und ob sich hinsichtlich ihrer Wirkungsweise etwas verändert hat.

Um diese Fragen zu beantworten, müssen die nun vorliegenden Längsschnittdaten mit spezifischen statistischen Verfahren ausgewertet werden. Die aus der Erstbefragung bekannte multiple lineare Regression ist hierfür nicht geeignet, da die Messwiederholung eine ihrer zentralen Voraussetzung verletzt: das Vorliegen unabhängiger Beobachtungen. Berechnet wird an dieser Stelle daher ein Mehrebenen-Regressionsmodell – ein statistisches Verfahren, das die spezifische Struktur von Längsschnittdaten abbilden kann (Snijders/Bosker 1999, Langer 2004, Gelman/Hill 2007, Field et al. 2012, Hox 2018, Finch et al. 2019).

Dies bedeutet im Besonderen, dass Quer- und Längsschnitteffekte voneinander getrennt werden können: Inwieweit sind Pensionspläne also auf Unterschiede zwischen Individuen (Querschnitteffekt) oder auf Unterschiede im individuellen Zeitverlauf (Längsschnitteffekt) zurückzuführen?

2.1 Auswahl des statistischen Auswertungsverfahrens

Vorab wurde geprüft, ob ein solches Mehrebenen-Regressionsmodell für die vorliegenden Daten angemessen ist. Dies erfolgte durch den Vergleich von vier Regressionsmodellen, wobei die jeweils zu erklärende Variable das geplante Pensionsantrittsalter darstellte. Die erklärenden Variablen folgten an dieser Stelle noch keiner inhaltlichen, sondern einer strukturprüfenden Herangehensweise: Mit jedem Modell wurde eine weitere strukturelle Komponente der Daten hinzugenommen, um zu überprüfen, ob diese für die Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters relevant ist (und damit in der Datenanalyse berücksichtigt werden muss). So konnte Schritt für Schritt das am besten geeignete Regressionsmodell identifiziert werden – es sollte so einfach wie möglich und so komplex wie nötig sein.

Im Baseline-Modell (M0) wurde das geplante Pensionsantrittsalter nur anhand des Durchschnittswertes geschätzt. Modell 1 (Random-Intercept-Modell) berücksichtigt zusätzlich die Mehrebenen-Struktur, die sich aus der Panelerhebung ergibt (Ebene 1 bilden die beiden Erhebungszeitpunkte, Ebene 2 die befragten ArbeitnehmerInnen). Der Erklärungswert von Modell 1

ist besser als jener von Modell 0 – die Mehrebenen-Struktur spielt also eine zentrale Rolle für das geplante Pensionsantrittsalter. Daran anschließend berücksichtigt Modell 2 (Random-Intercept-Modell) auch noch die zwischen den beiden Erhebungswellen verstrichene Zeit – der Erklärungswert steigt weiter an und bereits an dieser Stelle wird klar, dass sich die Pensionspläne von der Erstbefragung zur zweiten Befragungswelle signifikant nach hinten verschoben haben. Modell 3 (Random-Slope-Modell) untersucht schließlich, ob es bei dieser Verschiebung Unterschiede zwischen den ArbeitnehmerInnen gibt. Auch in diesem Fall ergab sich noch eine signifikante Verbesserung des Erklärungsmodells (Tabelle 23). Damit erweist sich ein Mehrebenen-Regressionsmodell als Methode der Wahl, da dieses sowohl die Mehrebenen-Struktur der vorliegenden Daten berücksichtigt, als auch Querschnitt- und Längsschnitteffekte voneinander trennen kann.

Modell 1 gibt schließlich nicht nur Auskunft darüber, dass sich im Untersuchungszeitraum die Pensionspläne nach hinten verschoben haben. Es informiert auch darüber, dass rund drei Viertel der Variabilität des geplanten Pensionsantrittsalters auf Querschnitteffekte (Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen) und ein Viertel auf Längsschnitteffekte (Unterschiede im individuellen Zeitverlauf) zurückzuführen sind. In Kapitel 4 werden diese Effekte genauer erläutert.

Tabelle 23: Vergleich der vier Regressionsmodelle

Mod.	df	AIC	BIC	logLik	Test	L.Ratio	p-value	Varianz (SD) der Random Effects		
								Intercept	Zeit	Residuen
M0	2	10434	10446	-5215						
M1	3	9461	9478	-4728	1 vs. 2	975	<.0001	4.89 (2.21)		1.51 (1.23)
M2	4	9449	9471	-4720	2 vs. 3	15	0.0001	4.90 (2.21)		1.49 (1.22)
M3	6	9440	9474	-4714	3 vs. 4	12	0.0024	6.11 (2.47)	0.34 (0.58)	0.68 (0.82)

Anmerkungen:

df = Freiheitsgrade: Die Anzahl der Freiheitsgrade gibt die Anzahl unabhängiger Informationen an, die in die Schätzung eines Parameters einfließen. Je höher die Zahl der Freiheitsgrade, umso höher die Anzahl unabhängiger Informationen und umso komplexer das Modell.

AIC = Akaike-Informationskriterium: Informationskriterien unterstützen bei der Modellauswahl. Das AIC dient dazu, unterschiedlich komplexe Modelle miteinander zu vergleichen: Solange der AIC-Wert sinkt, wird die zunehmende Modellkomplexität durch eine verbesserte Anpassungsgüte aufgewogen.

BIC = Bayesianisches Informationskriterium: Das BIC funktioniert auf dieselbe Art und Weise wie das AIC, ist jedoch gegenüber zusätzlichen Modellparametern strenger.

logLik = Log-Likelihood: Maßzahl für die Güte von Modellen. Je höher der (negative) Wert, desto besser ist das Modell.

L.Ratio = Likelihood ratio: Die Likelihood ratio entspricht der doppelten Differenz der Log Likelihood zweier Modelle. Ob die Anpassungsgüte durch Aufnahme zusätzlicher Prädiktoren signifikant verbessert wird, gibt ihr p-value an.

p-value = p-Wert. Die Verbesserung der Anpassungsgüte ist signifikant, wenn der p-Wert unter 0.05 liegt.

2.2 Auswahl des Analysemodells

Ein Viertel der Gesamtvariation des geplanten Pensionsantritts ist auf Planänderungen zurückzuführen, die zwischen der ersten und der zweiten Befragungswelle stattgefunden haben. Damit können sich die Pensionspläne der älteren ArbeitnehmerInnen auch im Verlauf der letzten Erwerbsphase noch ändern und es gilt nun jene Faktoren zu identifizieren, die diese Veränderungen verursachen. Um hier systematisch vorgehen zu können, wurde ein Analysemodell entwickelt. Dieses beinhaltet drei übergeordnete Erklärungsdimensionen mit jeweils spezifischen (möglichen) Einflussfaktoren, die im Querschnitt und/oder im Längsschnitt auf den geplanten Pensionsantritt wirken können. Querschnitteffekte beziehen sich dabei auf Unterschiede zwischen Personen zu einem gegebenen Erhebungszeitpunkt, Längsschnitteffekte auf individuelle Entwicklungen über die Zeit (vom ersten zum zweiten Erhebungszeitpunkt).

Da der Analysefokus auf den zeitlichen Veränderungen der Pensionspläne (Längsschnitt) und weniger auf Unterschieden zwischen ArbeitnehmerInnen bzw. Gruppen von ArbeitnehmerInnen (Querschnitt) liegt, erfolgte der Aufbau des Analysemodells entlang von zeitlich stabilen und veränderlichen Einflussfaktoren der Lebens- und Erwerbssituation. Die lebensbiografische Abfolge der Einflussfaktoren im Modell der ersten Befragungswelle fokussierte demgegenüber auf den zum damaligen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Querschnitt.

Das Analysemodell beinhaltet folgende Erklärungsdimensionen und (mögliche) Einflussfaktoren (Abbildung 46):

An die Ergebnisse der ersten Befragungswelle anschließend, ist der gesetzliche Rahmen eine zentrale Erklärungsdimension für die Pensionspläne der älteren ArbeitnehmerInnen. Die pensionsrechtlichen Ansprüche werden dabei in Form des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters in die Analyse aufgenommen.

Die Lebenssituation als zweite Erklärungsdimension umfasst zum einen zeitlich stabile (mögliche) Einflussfaktoren: Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft, soziale Herkunft, Vermögen und den formalen Bildungsstand. Zum anderen beinhaltet die Lebenssituation zeitlich veränderliche (mögliche) Einflussfaktoren in Form des Haushaltseinkommens, der familiären Situation (Pensionspläne der Partnerin/des Partners, Kinder im Haushalt), des Gesundheitszustandes und des sozialen Engagements.

Auch die Erwerbssituation als dritte Erklärungsdimension umfasst sowohl zeitlich stabile als auch veränderliche (mögliche) Einflussfaktoren: Die Anzahl der

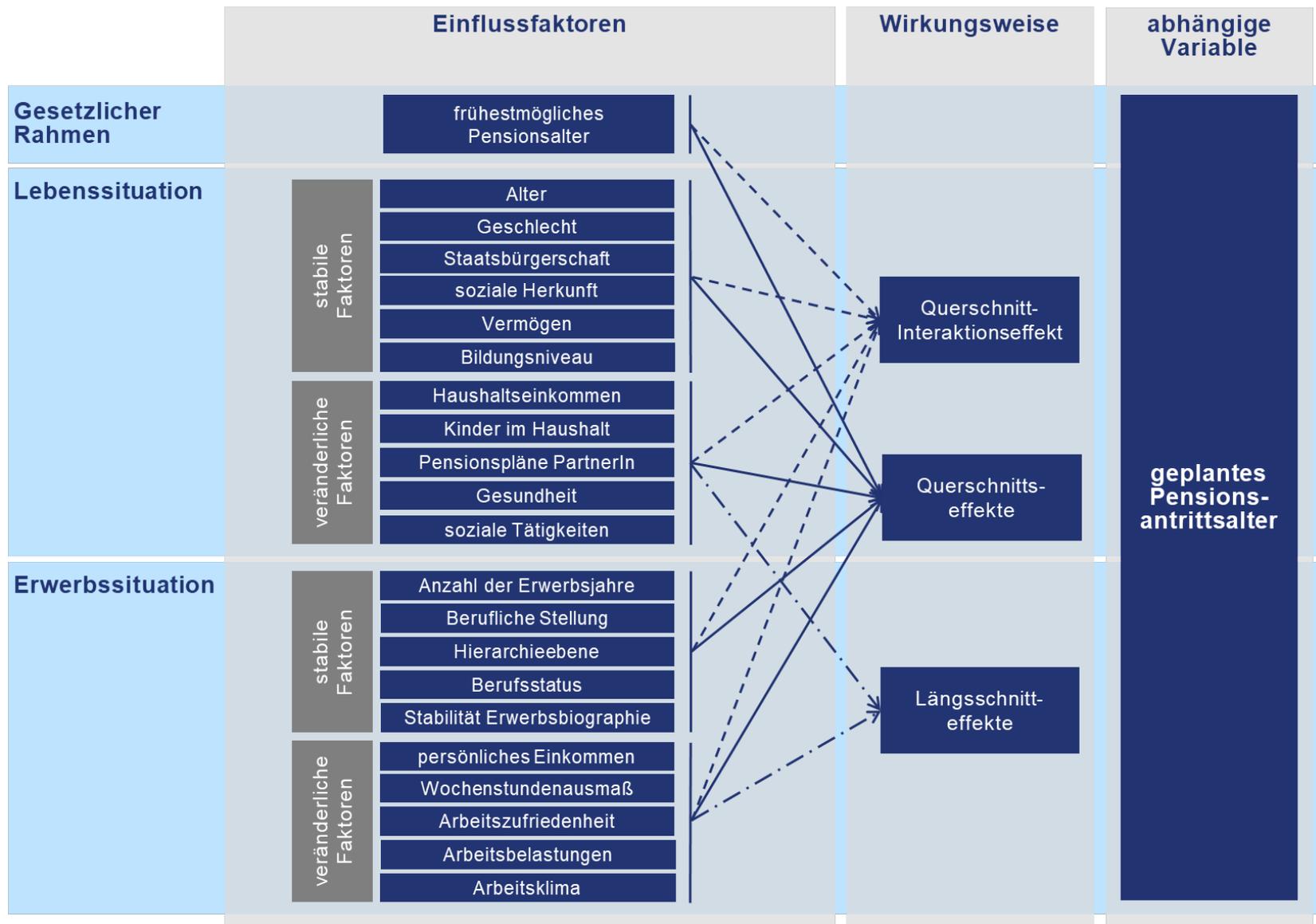
Erwerbsjahre, die Stabilität der Erwerbsbiografie, die berufliche Stellung, die Hierarchieebene sowie der berufliche Status stellen die stabilen Faktoren dar. Die veränderlichen Faktoren beinhalten wiederum das persönliche Einkommen, das Stundenausmaß, das Arbeitsklima, Arbeitsbelastungen und die Arbeitszufriedenheit.

Die Trennung der zeitlich stabilen von den zeitlich veränderlichen Einflussfaktoren gründet in der Art der Effekte, die diese Faktoren auf den geplanten Pensionsantritt haben können:

Zeitlich stabile Faktoren wie das Geschlecht können Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen zu einem Erhebungszeitpunkt erklären (Querschnitteffekte), nicht jedoch individuelle Entwicklungen über die Zeit (Längsschnitteffekte). Möglich ist ein Interagieren von zeitlich stabilen Faktoren mit der Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt). Diese wäre z.B. der Fall, wenn für Männer und Frauen unterschiedliche zeitliche Veränderungen beobachtet werden würden – etwa dann, wenn Frauen einen früheren Pensionsantritt als Männer planen, diesen im Zeitverlauf jedoch stärker nach hinten korrigierten.

Zeitlich veränderliche Faktoren können zusätzlich zu Querschnitteffekten und Querschnitt-Interaktionseffekten auch Längsschnitteffekte aufweisen. Damit ist ihre mögliche Wirkung auf den geplanten Pensionsantritt von dreierlei Art: Beispielsweise könnten ArbeitnehmerInnen mit schlechter Gesundheit einen früheren Pensionsantritt planen als ArbeitnehmerInnen mit guter Gesundheit (Querschnitteffekt). Auch könnten sich die Pensionspläne bei ArbeitnehmerInnen mit schlechter Gesundheit stärker verändern als bei ArbeitnehmerInnen mit guter Gesundheit (Querschnitt-Interaktionseffekt mit der Zeit). Schließlich könnte eine Verschlechterung der Gesundheit zu einer Vorverlegung des geplanten Pensionsantritts führen (Längsschnitteffekt).

Abbildung 46: Auswahl des Analysemodells



Die (möglichen) Einflussfaktoren wurden weitgehend aus denselben Indikatoren wie in der Erstbefragung berechnet. Vereinzelt wurden Indikatoren angepasst, etwa wenn Fragebatterien für die zweite Befragungswelle gekürzt oder neue Fragen hinzugenommen wurden. Getätigte Anpassungen werden an den entsprechenden Stellen in Kapitel 4 ausgewiesen.

Die nun folgende Analyse bezieht sich auf jene älteren ArbeitnehmerInnen, die an beiden Erhebungswellen teilgenommen haben. Durch Anpassung einiger Fragestellungen und Filterführungen können – anders als bei der Analyse der Erstbefragung – auch aktuell Arbeitslose mit einbezogen werden. Für sie liegen nun ebenfalls z.B. Informationen zur Arbeitszufriedenheit (bezogen auf die letzte Arbeitsstelle) vor. Analog zur Erstbefragung wurden auch diesmal wieder jene Personen von der Analyse ausgeschlossen, die bereits 2017 über ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter hinaus erwerbstätig waren. Dies verhindert eine Verzerrung des geplanten Pensionsantrittsalters und darauf folgend einer Verzerrung der Effektstärken. Das Paneldesign ermöglichte es außerdem, fehlende Werte durch Informationen aus beiden Befragungswellen zu imputieren – dies führte zu einer verbesserten Datenqualität.

3 Welche Faktoren beeinflussen die Pensionspläne und deren Veränderungen?

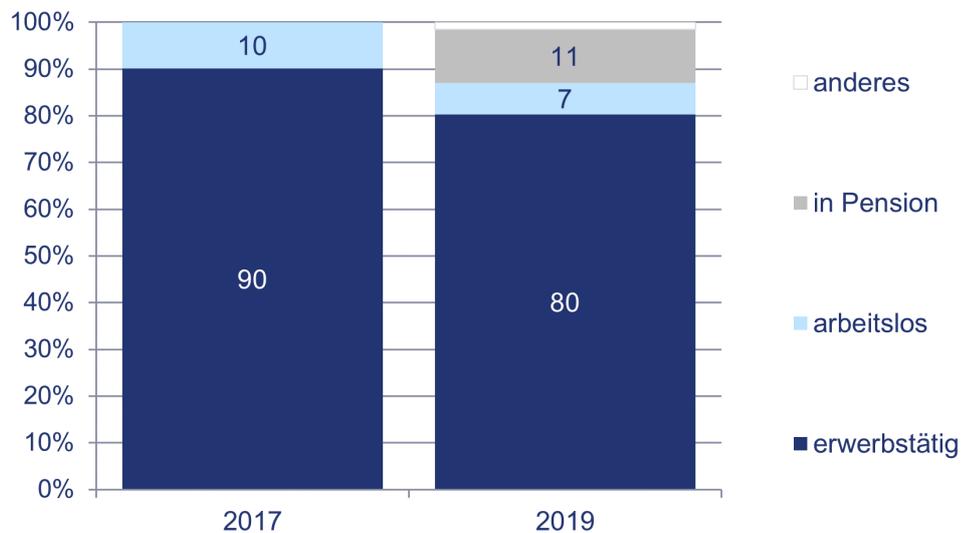
In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der zweiten Befragungswelle von LEA vorgestellt. Nun gilt es, nicht nur Einflussfaktoren auf die Pensionspläne zu identifizieren, sondern auch deren Wirkungsweise im Zeitverlauf sowie die Auswirkungen von Veränderungen der Einflussfaktoren zu analysieren. Der Analysefokus liegt auf der Erklärung von veränderten Pensionsplänen.

Der Aufbau des Kapitels folgt dabei dem oben besprochenen Analysemodell. Im Abschnitt 3.1 werden vorab zentrale Veränderungen der Pensionspläne – die in den anschließenden Abschnitten erklärt werden sollen – diskutiert. Hier wird auch bereits der erste Einflussfaktor – die Zeit – behandelt. Abschnitt 3.2 wirft einen Blick auf den für die Pensionspläne außerordentlich wichtigen rechtlichen Kontext. Ergebnisse zu den Einflussfaktoren, die im Wesentlichen der Lebenssituation der älteren ArbeitnehmerInnen zugeordnet werden können, stehen im Zentrum von Abschnitt 3.3. In Abschnitt 3.4 folgen die Ergebnisse zu Faktoren der Erwerbssituation, die im Blickpunkt von LEA stehen, und Abschnitt 3.5 gibt abschließend einen Überblick über die zentralen Ergebnisse des Analysemodells.

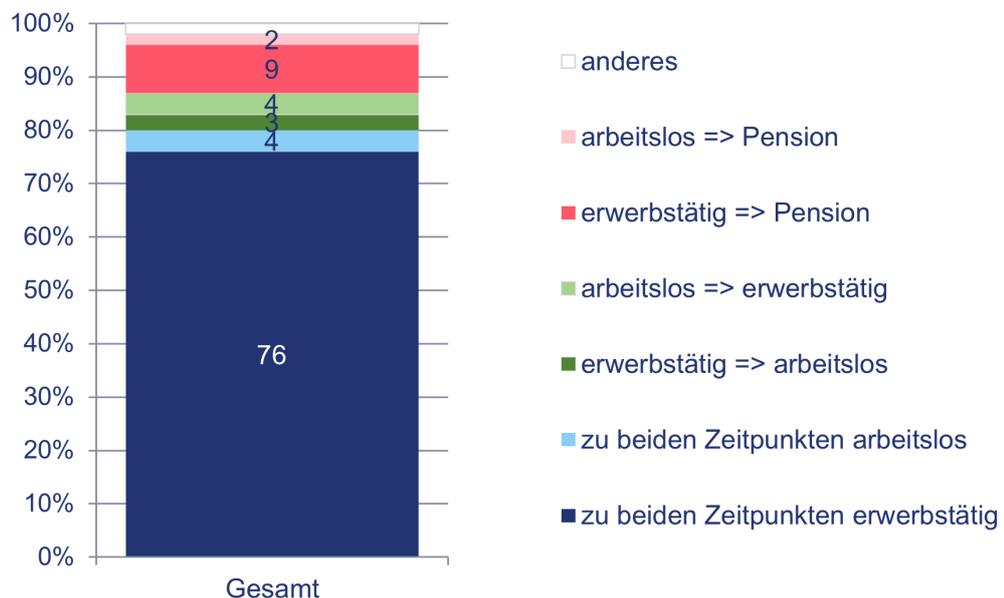
3.1 Die Pensionspläne seit der Erstbefragung

Die Erstbefragung von LEA fand von August bis Oktober 2017 statt. Etwa zwei Jahre später wurden dieselben Personen nochmals zu ihrer aktuellen Lebens- und Erwerbssituation befragt. Wie haben sich Arbeitsmarktbeteiligung und Pensionspläne seither verändert?

Ein Blick zurück in den Herbst 2017 zeigt, dass zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle 90% der ArbeitnehmerInnen erwerbstätig und 10% arbeitslos bzw. arbeitssuchend waren. Zwei Jahre später – zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle – ist der Anteil der Erwerbstätigen auf 80% gesunken, 7% sind arbeitslos bzw. arbeitssuchend und 11% der ArbeitnehmerInnen inzwischen in Pension (Abbildung 47).

Abbildung 47: Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragungen

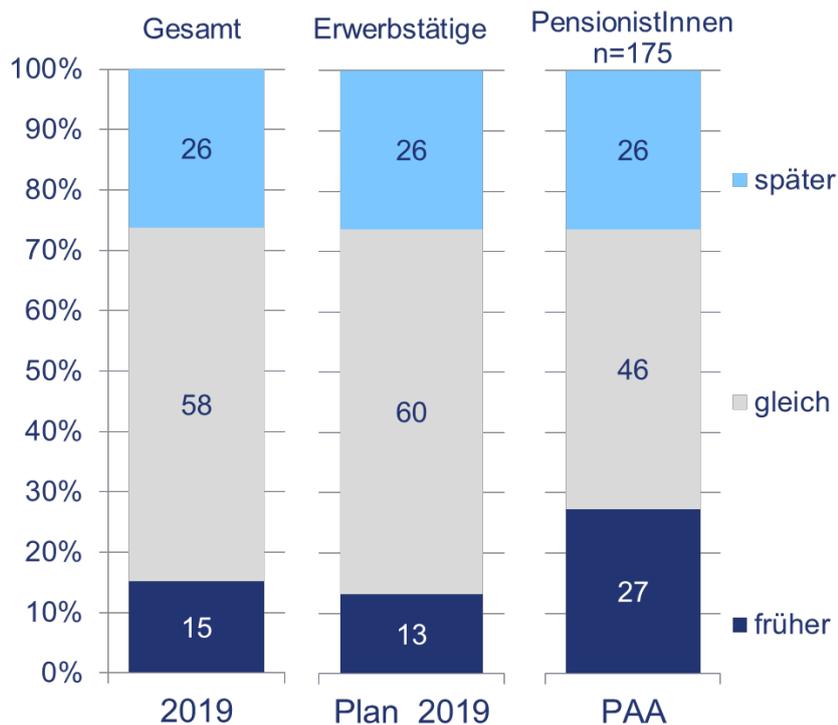
Die Dynamik in der späten Erwerbsphase ist jedoch höher, als diese Zahlen vermuten lassen: Rund ein Viertel der ArbeitnehmerInnen (26%) hatte im Verlauf der zwei Jahre zwischen den Befragungen eine arbeitslose Episode. Zu beiden Erhebungszeitpunkten erwerbstätig waren drei Viertel der ArbeitnehmerInnen (76%), zu beiden Zeitpunkten arbeitslos 4% (Abbildung 48).

Abbildung 48: Erwerbsstatuswechsel 2017 und 2019

Zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle im Herbst 2017 planten die Männer mit durchschnittlich 63,4 Jahren in Pension zu gehen, die Frauen mit durchschnittlich 60,8 Jahren. Für die Mehrzahl (60%) der auch im Herbst 2019 noch Erwerbstätigen haben sich die Pensionspläne auch nicht verändert. Rund ein Viertel von ihnen hat den geplanten Pensionsantritt inzwischen jedoch nach

hinten verschoben, 13% planen einen früheren Pensionsantritt als 2017. Größere Abweichungen vom ursprünglichen Plan verzeichnen allerdings die zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle bereits pensionierten ArbeitnehmerInnen: Nur knapp die Hälfte (46%) von ihnen ging zum 2017 geplanten Zeitpunkt in Pension. Jeweils rund ein Viertel von ihnen hat die Pension früher bzw. später als geplant angetreten (Abbildung 49).

Abbildung 49: Veränderung geplantes Pensionsantrittsalter



Diese ersten Ergebnisse weisen bereits darauf hin, dass es eine Verlängerung der geplanten Erwerbsbeteiligung gibt. Im Durchschnitt verschieben sich die Pensionspläne der Befragten mit dem Heranrücken des Pensionsantrittes jährlich um drei Wochen nach hinten. Diese Verschiebung mag klein erscheinen, wenn man jedoch bedenkt, dass die Personen in unserem Sample im Mittel noch fast sieben Jahre von ihrem Pensionsantritt entfernt sind, dann wird deutlich, dass sich bis zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben noch eine spürbare Verschiebung ergeben wird.

3.2 Der gesetzliche Rahmen

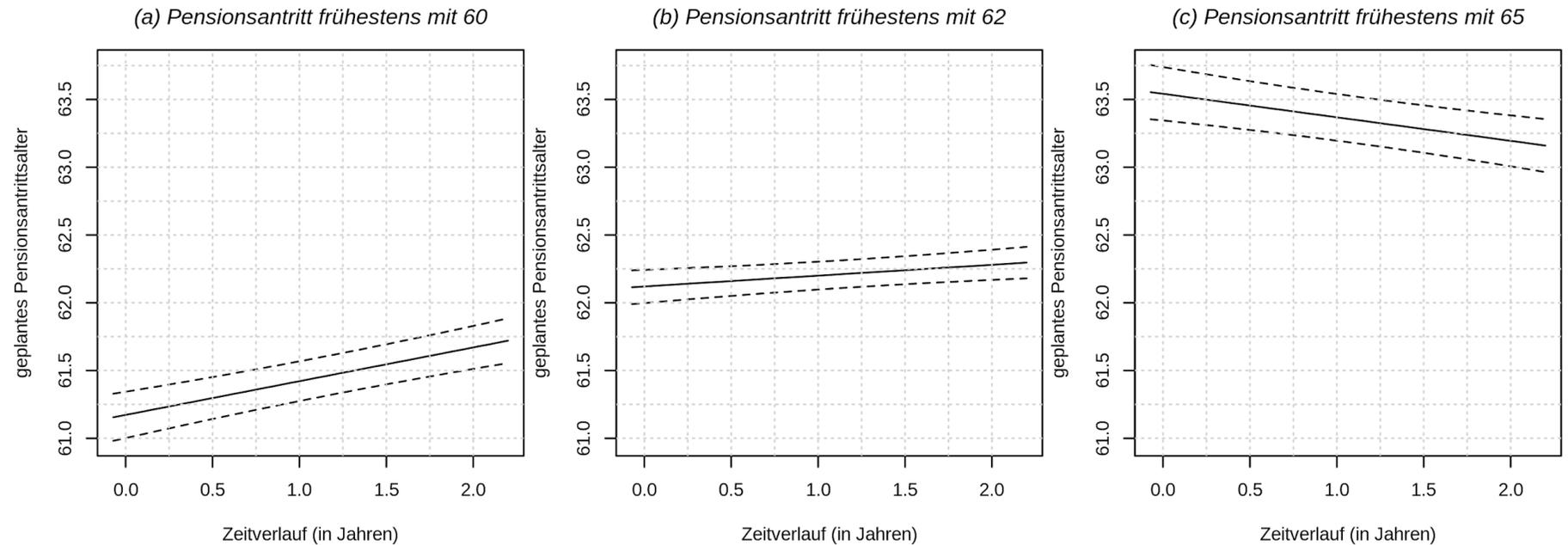
Der gesetzliche Rahmen wird im Analysemodell durch das frühestmögliche Pensionsantrittsalter repräsentiert. Dieses wurde im Zuge der Erstbefragung

von den Befragten selbst berichtet. Für einen Pensionsantritt vor dem Regel-pensionsalter müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Im Rahmen der zweiten Befragungswelle wurde der Anspruch auf verschiedene vorzeitige Alterspensionen – wiederum selbstberichtet – erhoben. Die Mehrheit (82%) gibt an, zum Regelpensionsalter in Pension gehen zu können. 17% haben zudem Anspruch auf eine Korridor-pension und 8% auf die sogenannte Hacklerregelung. 6% erfüllen ihren Angaben entsprechend die Voraussetzungen für die Schwerarbeitspension. Über vorzeitige Pensionsmöglichkeiten verfügen – aufgrund der dafür notwendigen Versicherungszeiten – meist Männer. Annähernd gleich viele Männer und Frauen sehen für sich einen Anspruch auf Invaliditätspension (6% bzw. 5%) gegeben.

Bereits bei der LEA-Erstbefragung wurde deutlich, dass das frühestmögliche Pensionsantrittsalter mit dem geplanten Pensionsantrittsalter maßgeblich zusammenhängt. ArbeitnehmerInnen richten ihre Pensionspläne mehr oder weniger eng an ihren pensionsrechtlichen Möglichkeiten aus. Das selbstberichtete, frühestmögliche Pensionsantrittsalter ist der wichtigste Einflussfaktor und erklärte den Großteil, nämlich 64% der Variation in den Pensionsplänen.

Die nun vorliegende Analyse zeigt auf, dass sich die Pensionspläne im Laufe der Zeit verändern. Auch diese Veränderungen sind in hohem Maße von der pensionsrechtlichen Situation abhängig (Querschnitt-Interaktionseffekt, Abbildung 50): Die oben dargestellte jährliche Verschiebung um drei Wochen ist nur ein durchschnittlicher Wert, der individuell variiert. So korrigierten ArbeitnehmerInnen, die in der Erstbefragung angaben, vergleichsweise früh in Pension gehen zu dürfen, ihre Pensionspläne im Untersuchungszeitraum deutlich nach oben. Je später der selbstberichtete frühestmögliche Pensionsantritt 2017 lag, umso schwächer fällt diese Verschiebung aus. Bei Menschen, die in der Erstbefragung angaben, frühestmöglich mit 62 Jahren in Pension gehen zu dürfen, kommt es nur mehr zu einer schwachen Korrektur nach oben. Bei einem angenommenen frühestmöglichem Pensionsantrittsalter nach dem 62. Lebensjahr zeigen sich sogar negative Effekte, d.h., die Pläne werden nach unten korrigiert. Dieses Ergebnis ist unabhängig vom Geschlecht, es gilt also für Frauen und Männer gleichermaßen.

Die stärkere Korrektur der Pensionspläne bei jenen, die früh in Pension gehen können, weist auf einen Anpassungsprozess in Richtung eines realistischen Pensionsantrittsalters hin.

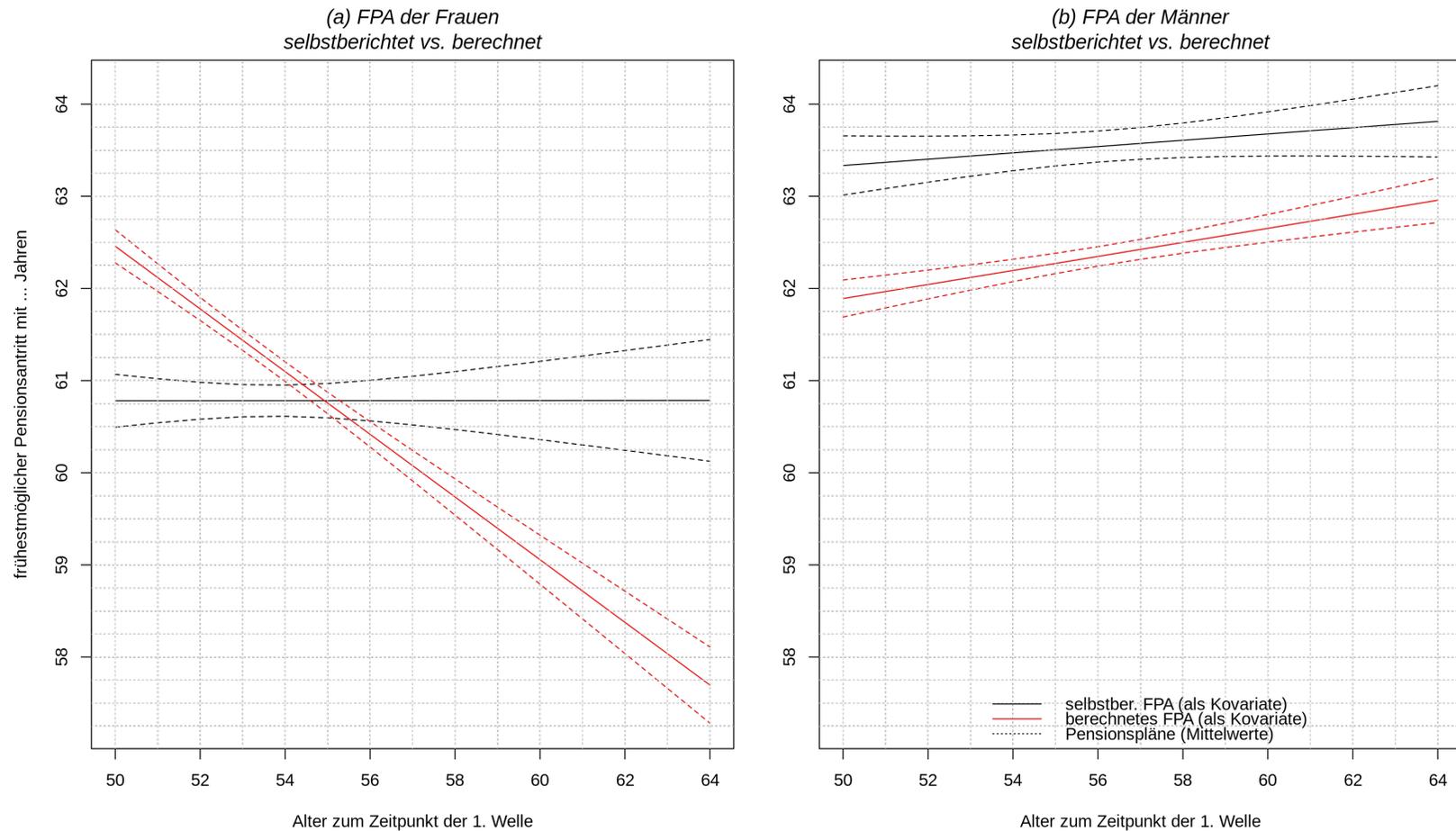
Abbildung 50: Frühestmögliches Pensionsantrittsalter im Zeitverlauf

Lesebeispiel für linke Abbildung: Personen, die angegeben haben, frühestmöglich mit 60 Jahren in Pension gehen zu dürfen, planen zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle (Zeitpunkt 0), mit etwa 61¼ Jahren in Pension zu gehen. Bis zur zweiten Befragungswelle (Zeitpunkt 2) wurde dieser Plan um etwa ein halbes Jahr nach hinten korrigiert.

Über den Zeitpunkt ihres Pensionsantritts fühlen sich 59% der ArbeitnehmerInnen sehr gut oder gut informiert. Mit zunehmendem Alter steigt der subjektive Grad der Informiertheit: Unter den 50- bis 54-Jährigen wissen 47% sehr gut oder gut über ihren Pensionszeitpunkt Bescheid, unter den 60- bis 64-Jährigen hingegen 86%. Aus den Informationen zu Alter, Geschlecht, Erwerbseinstieg und pensionsrechtlichen Besonderheiten (Schwerarbeitspension, Hacklerregelung etc.) wurde das frühestmögliche Pensionsantrittsalter zusätzlich berechnet. Dieses berechnete frühestmögliche Pensionsantrittsalter stellt eine Annäherung an tatsächliche Pensionsansprüche dar.

Ein Vergleich der beiden Variablen brachte deutliche Unterschiede zwischen dem selbstberichteten und dem berechneten frühestmöglichen Pensionsantrittsalter zu Tage. Die größten Einschätzungsunterschiede zeigen sich nach Alter, Geschlecht und der Anzahl der Erwerbsjahre: Jüngere Frauen geben an, früher in Pension gehen zu können, als es die Berechnung für sie ergibt. Jüngere Männer geben demgegenüber spätere Pensionsantrittsmöglichkeiten an, als für sie berechnet wurden. Wenn sich die Männer und Frauen dem 60. Lebensjahr nähern, löst sich dieser starke Geschlechterunterschied auf. Bei Personen mit bis zu 30 Erwerbsjahren liegt die Selbstangabe zum frühestmöglichen Pensionsantrittsalter tendenziell unter dem berechneten, bei Personen mit mehr als 30 Erwerbsjahren liegt sie hingegen darüber. Dementsprechend stimmen das selbstberichtete und das berechnete frühestmögliche Pensionsantrittsalter besser überein, je näher die Pensionsantrittsmöglichkeit liegt.

Dass gerade jüngere Frauen, die von einer Angleichung ihres Pensionsantrittsalters an jenes der Männer betroffen sind, ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter unterschätzen, weist auf ein Informationsdefizit in dieser Gruppe hin. In dieselbe Kerbe schlägt der folgende Befund: 16% der Frauen geben an, Anspruch auf eine Korridor pension zu haben. Da aber nur für den jüngsten Jahrgang der befragten Frauen (11%) ein Regelpensionsalter von über 62 Jahren gilt und damit auch nur für sie die Korridor pension in Frage käme, wird die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantritts im Rahmen der Korridor pension jedenfalls überschätzt.

Abbildung 51: Frühestmögliches Pensionsantrittsalter nach Alter und Geschlecht

Lesebeispiel für linke Abbildung: Das selbstberichtete frühestmögliche Pensionsantrittsalter (FPA) für eine 50-jährige Frau liegt bei $60\frac{3}{4}$ Jahren. Das berechnete frühestmögliche Pensionsantrittsalter liegt für eine 50-jährige Frau bei $62\frac{1}{2}$ Jahren und damit um fast $1\frac{1}{4}$ Jahre höher.

3.3 Der Einfluss der Lebenssituation

In diesem Abschnitt stehen die Auswirkungen der Lebenssituation auf die Pensionspläne im Zentrum. Für Einflussfaktoren, die im Untersuchungszeitraum individuell weitgehend gleichbleibend oder unveränderlich sind, können Querschnitteffekte auf die Pensionspläne untersucht werden. Zu diesen Einflussfaktoren zählen Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft und sozioökonomische Lage. Einflussfaktoren, die zeitlich veränderlich sind, können sowohl Querschnitt- als auch Längsschnitteffekte auf die Pensionspläne entfalten. Hierzu zählen das Haushaltseinkommen, Partnerschaft, Kinder im Haushalt, Gesundheitszustand und soziales Engagement.

Alter und Geschlecht

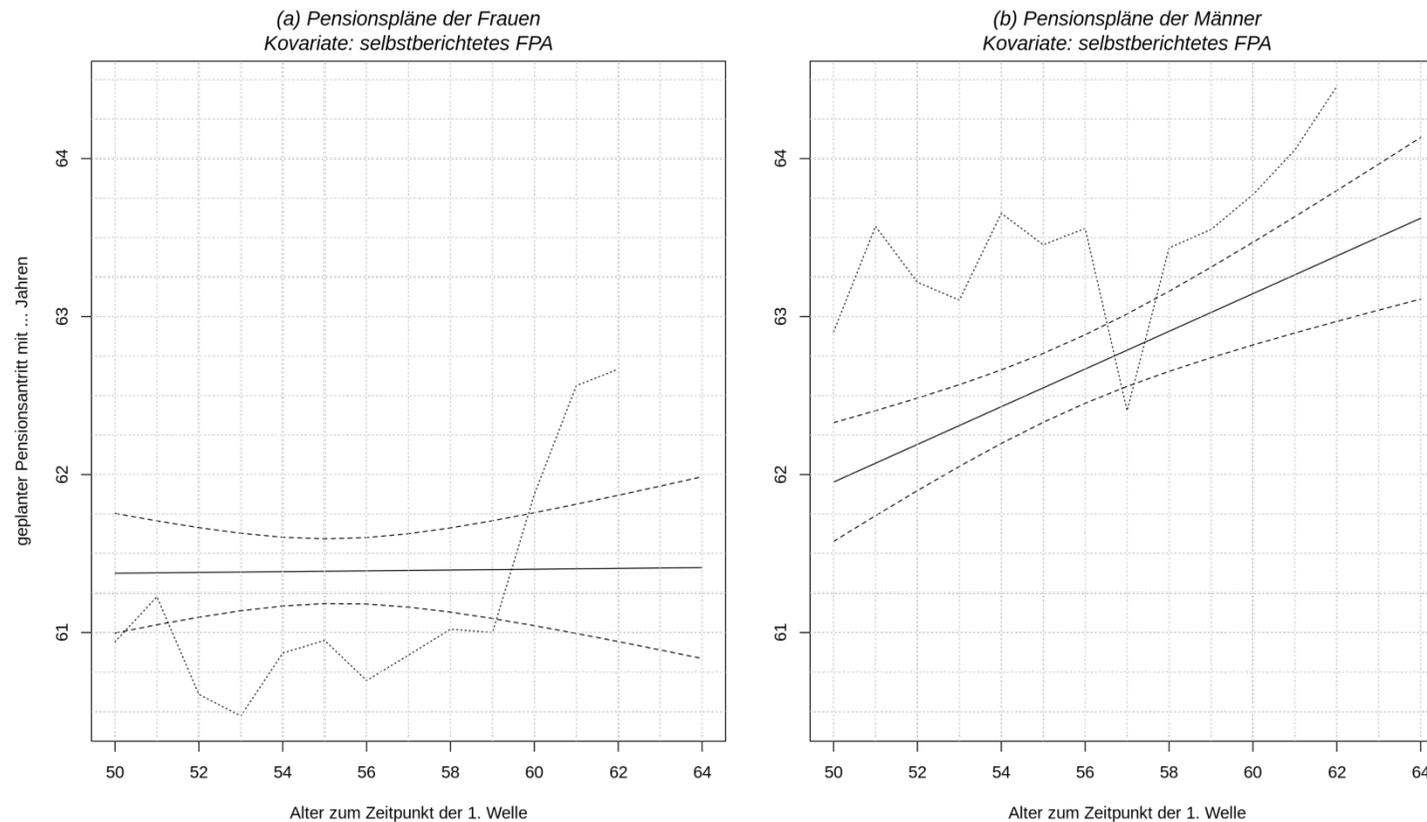
Alter und Geschlecht sind zentrale Merkmale, die in der Gesellschaft insgesamt und für die Arbeitsmarktbeteiligung hohe Relevanz besitzen. Die Ergebnisse der Erstbefragung zeigen, dass Männer unabhängig vom unterschiedlichen Regelpensionsalter zu einer längeren Erwerbstätigkeit tendieren. Für Männer und Frauen sind außerdem zum Teil unterschiedliche Faktoren zur Erklärung ihrer Pensionspläne relevant: Ein hoher Berufsstatus geht bei Männern mit einer längeren geplanten Erwerbsbeteiligung einher. Eine hohe Lebenszufriedenheit begünstigt eine kürzere Arbeitsmarktteilhabe. Für Frauen spielen diese beiden Einflussfaktoren jedoch keine Rolle für die Pensionspläne.

Die Pensionspläne werden mit zunehmendem Alter immer weiter über das frühestmögliche Pensionsantrittsalter hinausgeschoben (Abbildung 52). Dieser Effekt tritt bei Männern und bei Frauen auf, bei Letzteren etwas stärker. Hierbei handelt es sich um Querschnitteffekte, d.h. um Unterschiede zwischen verschiedenen Jahrgängen. Grundsätzlich ist für jüngere Jahrgänge aber eher von einer höheren Erwerbsorientierung und einem späteren Pensionsantritt auszugehen. Der positive Alterseffekt ist daher vor allem – und wie bereits in der Erstbefragung diskutiert – auf einen Selektionsbias bei der Festlegung der Grundgesamtheit der Studie zurückzuführen. Dieser entstand, weil für die Erstbefragung nur erwerbstätige und arbeitslose Personen ausgewählt wurden, während die PensionistInnen derselben Geburtsjahrgänge aus dem Sample ausgeschlossen wurden. Damit bildet auch die LEA-Stichprobe den „Healthy Worker“-Effekt (Eichmann, Saupe 2014) ab, der am Arbeitsmarkt beobachtet werden kann. Bevölkerungsweit war bereits jeder zweite Mann des Geburtsjahrganges 1950 vor dem 60. Lebensjahr in Pension. Selbst im Alter von 55 Jahren waren in diesem Jahrgang bereits 15% der Männer und rund 40% der Frauen in Pension (Sozialministerium 2019). Schwierigkeiten in der

letzten Erwerbsphase, die zu diesen frühen Erwerbsausstiegen führen, sind in den erhobenen Daten also nicht oder kaum enthalten.

Ein weiterer Befund der vorliegenden Analyse ist, dass Frauen zwischen 50 und 60 Jahren ihren Pensionsantritt unabhängig vom Geburtsjahrgang mit rund 61 Jahren planen. Diesen Pensionsplänen liegt das selbstberichtete frühestmögliche Pensionsantrittsalter zugrunde, das die Anpassung des Regelpensionsalters für Frauen an jenes der Männer nicht widerspiegelt. Auch an dieser Stelle bestätigt sich damit, dass vor allem die jüngeren Frauen nur unzureichend über ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter Bescheid wissen.

Abbildung 52: Geschlecht und Alter



Lesebeispiel für linke Abbildung:

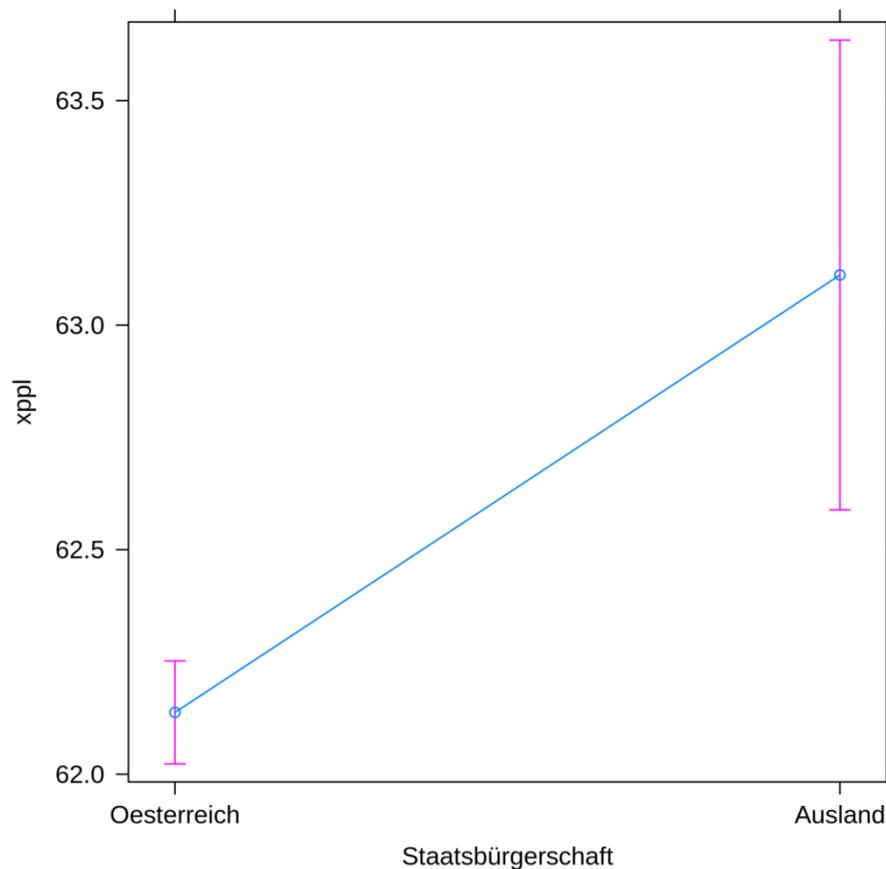
Durchgezogene schwarze Linie: 50-jährige Frauen planen, mit 61½ Jahren in Pension zu gehen. 64-jährige Frauen zögern den Antrittszeitpunkt demgegenüber um ein Quartal hinaus. Diese Werte ergeben sich aus einem Modell, in dem alle anderen hier im Bericht besprochenen Einflussfaktoren berücksichtigt wurden. Die strichlierten schwarzen Linien stellen den Unsicherheitsbereich dieser Schätzung dar.

Punktierte schwarze Linien: 50-jährige Frauen planen, mit 61 Jahren in Pension zu gehen. 59-jährige Frauen planen ebenfalls, mit 61 Jahren in Pension zu gehen. In diesem Fall wurden bei der Berechnung der Werte keinerlei Hintergrundinformationen einbezogen.

Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

In Österreich machen Zuwanderer und Zuwanderinnen sowie deren Nachkommen einen wesentlichen Teil der Erwerbsbevölkerung aus. Insofern ist es von Interesse, den Übergang vom Erwerbsleben in die Pension unter MigrantInnen zu untersuchen. In der zweiten Befragungswelle weisen 21% einen Migrationshintergrund auf, aber nur 3% verfügen über eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Die Pensionspläne von Befragten mit Migrationshintergrund unterscheiden sich nicht von jenen ohne Migrationshintergrund. Allerdings zeigen sich signifikante Effekte für die Gruppe der ausländischen StaatsbürgerInnen: Ausländische StaatsbürgerInnen planen, ihre Pension rund ein Jahr später anzutreten als andere ältere ArbeitnehmerInnen (Abbildung 53). Da dieses Ergebnis bei Kontrolle relevanter Einflussfaktoren der Lebens- und Erwerbssituation besteht, dürfte es vor allem auf rechtliche Einschränkungen beim Zugang zur staatlichen Pension zurückzuführen sein. Um in Österreich einen Anspruch auf eine Eigenpension zu haben, muss die Mindestversicherungszeit von 180 Beitragsmonaten erfüllt sein. Frauen und Männer, die nicht nur in Österreich erwerbstätig waren, können die notwendigen Versicherungszeiten möglicherweise nur durch eine Verlängerung ihrer Erwerbskarriere erzielen.

Abbildung 53: Staatsbürgerschaft

Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft planen ihren Pensionsantritt mit 63 Jahren. Österreichische StaatsbürgerInnen möchten mit etwas mehr als 62 Jahren in Pension gehen.

Bildungsniveau und sozioökonomische Lage

Die sozioökonomische Lage und das Bildungsniveau sind in Österreich stark miteinander verknüpft. Auch die vorliegenden Daten zeigen, dass die soziale Herkunft wesentlich über Bildungswege entscheidet und somit weitreichende Wirkungen auf die Erwerbsbiografie, das Berufsprestige und die eigene soziale Lage in der Gesellschaft hat. Bei den älteren ArbeitnehmerInnen bestätigt sich dies beispielsweise dahingehend, dass 2% der ArbeitnehmerInnen aus Arbeiterfamilien, jedoch 44% aus oberen Mittelschichtsfamilien einen Hochschulabschluss haben. 12% der älteren ArbeitnehmerInnen aus Arbeiterfamilien haben einen hohen Berufsstatus, aus oberen Mittelschichtsfamilien jedoch 75%.

Schon die Erstbefragung zeigte aber, dass es keinen direkten Effekt des Bildungsniveaus gemessen in Bildungsjahren auf den geplanten Pensionsantritt gibt. Die vorliegende Analyse bestätigt, dass der Effekt der Bildung über die Erwerbsbiografie vermittelt wird. D.h., Bildung wirkt vorstrukturierend für den

Berufseinstieg und die spätere Erwerbsbiografie. Letztlich überlagern erwerbsbiografische Faktoren den Bildungseffekt und erweisen sich als einflussreicher für die Pensionspläne eines Menschen.

Der auch in Österreich beträchtliche Zusammenhang zwischen Herkunftsschicht und Bildungswegen, Erwerbschancen sowie Berufsstatus wird auch in Hinblick auf Erbschaft bzw. die Möglichkeit zum Aufbau von Vermögen offensichtlich: Im Zuge der zweiten Befragungswelle berichten 70% der ArbeitnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss, dass ihr Einkommen nur knapp oder nicht ausreicht – Gleiches gilt für 8% der ArbeitnehmerInnen mit Hochschulabschluss. Auch bei der Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit geringem Berufsstatus reicht das Einkommen nur knapp oder nicht aus (im Vergleich zu 11% der ArbeitnehmerInnen mit hohem Berufsstatus). Ebenso ungleich verteilt ist Vermögen: 10% der ArbeitnehmerInnen mit geringem Berufsstatus, aber 24% derjenigen mit hohem Berufsstatus verfügen über ein Vermögen über 100.000 Euro. Auch mit Blick auf die Pension setzt sich soziale Ungleichheit fort: Zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss und 62% der ArbeitnehmerInnen mit geringem Berufsstatus rechnen damit, dass ihr Haushaltseinkommen in der Pension nur knapp oder nicht ausreichen wird (im Vergleich zu 17% der ArbeitnehmerInnen mit Hochschulabschluss und 25% der ArbeitnehmerInnen mit hohem Berufsstatus). Auch nach dem Übertritt in die Pension wird soziale Ungleichheit in Form von Altersarmut also noch einmal akut wirksam.

In der LEA-Erstbefragung hatte das persönliche Einkommen keinen Einfluss auf den geplanten Pensionsantritt. Soziale Ungleichheit hat sich jedoch in der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels als zentral für die Erwerbsbiografien der ArbeitnehmerInnen erwiesen. Deshalb wurden in der zweiten Befragungswelle Fragen ergänzt, die eine bessere Einschätzung der sozialen Herkunft und der aktuellen sozioökonomischen Lage der ArbeitnehmerInnen und ihrer Haushalte ermöglichen. Dazu zählen die subjektive Schichtzuordnung der Herkunftsfamilie und der eigenen Familie sowie eine Frage zum Besitz von Vermögen. Von all diesen Indikatoren zur sozialen Ungleichheit erweist sich für die Pensionspläne die Herkunftsschicht als relevant: ArbeitnehmerInnen aus Oberschichtsfamilien planen ihren Pensionsantritt um rund fünf Monate später als ihre KollegInnen aus der unteren bzw. der Arbeiterschicht.

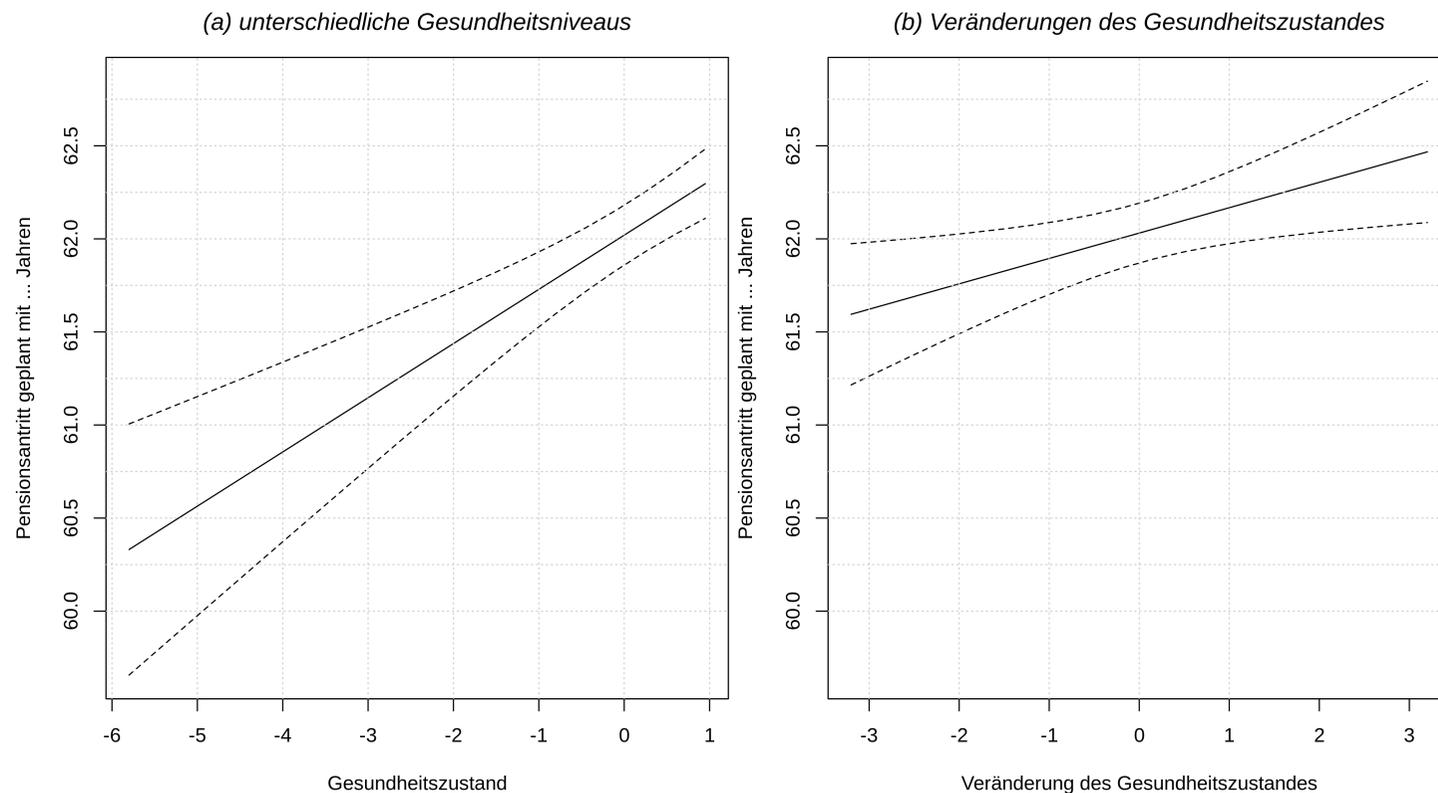
Haben Indikatoren zur sozialen Ungleichheit an dieser Stelle auch keinen zentralen (direkten) Einfluss auf die Pensionspläne der ArbeitnehmerInnen, darf jedoch nicht übersehen werden, dass sie Lebenschancen und Lebensbedingungen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg bestimmen.

Gesundheitszustand

Der Gesundheit kommt für die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase eine herausragende Stellung zu. Im Lebensverlauf verändert sich die Leistungsfähigkeit von Menschen. 71% der älteren ArbeitnehmerInnen beschreiben ihren subjektiven Gesundheitszustand als gut. Ungleiche Lebenschancen und -bedingungen schlagen sich auch in der Gesundheit nieder: 46% der älteren ArbeitnehmerInnen aus Arbeiterfamilien berichten einen schlechten Gesundheitszustand, jedoch nur halb so viele (21%) aus Familien der oberen Mittelschicht. Gerade hohe berufliche Belastungen tragen in der späteren Erwerbsphase zu Beeinträchtigungen bei der Ausübung des Berufes bei. ArbeiterInnen berichten deutlich seltener von einer guten körperlichen und physischen Gesundheit. Auch Menschen mit niedrigem Berufsstatus weisen einen schlechteren Gesundheitsstatus auf und sind im Beruf und Alltag dadurch öfter beeinträchtigt.

Für das Analysemodell wurden die Fragen zum Gesundheitszustand analog zur Erstbefragung in einem Index zusammengefasst. Alle Gesundheitsfragen im LEA-Fragenprogramm sind Selbsteinschätzungen, es handelt sich also um eine Messung des subjektiven Gesundheitszustandes. In diesen subjektiven Gesundheitszustand fließen die Einschätzung der physischen und der psychischen Gesundheit und das Ausmaß der gesundheitlichen Einschränkungen im Alltag und im Beruf ein. Außerdem wurden die Erwartungen an die Anzahl der gesunden Lebensjahre und an die Fähigkeit, den derzeitigen Beruf in den nächsten zwei Jahren ausüben zu können, in diesen Index integriert. Der so gebildete Index variiert zwischen -6 (sehr schlechter Gesundheitszustand) und +1 (sehr guter Gesundheitszustand).

Bereits in der Erstbefragung hatte Gesundheit starke Effekte auf die Pensionspläne der ArbeitnehmerInnen – dies wird an dieser Stelle bestätigt (Abbildung 54). Die Pensionspläne von Menschen mit sehr gutem und jenen mit sehr schlechtem Gesundheitszustand liegen zwei Jahre auseinander. Gesundheit hat auch einen Längsschnitteffekt: Menschen, deren Gesundheitszustand sich im Untersuchungszeitraum verschlechtert hat, verlegen ihre Pensionspläne nach vorne. Dies trifft auf rund ein Fünftel der ArbeitnehmerInnen zu (zwei Drittel berichten einen gleichbleibenden Gesundheitszustand). Von Verschlechterungen des Gesundheitszustandes sind häufiger ältere ArbeitnehmerInnen betroffen, deren Arbeitssituation sich negativ verändert hat, die atypisch beschäftigt sind oder eine niedrige Arbeitszufriedenheit aufweisen. Der Längsschnitteffekt ist etwas schwächer als der Querschnitteffekt: Bei einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes um drei Indexpunkte wird der Pensionsantritt sechs Monate früher geplant.

Abbildung 54: Gesundheitszustand

Lesebeispiel für linke Abbildung: Menschen mit einem sehr schlechten Gesundheitszustand (Indexwert -6 auf der x-Achse) planen ihren Pensionsantritt durchschnittlich mit etwas weniger als 60½ Jahren. Der Unsicherheitsbereich liegt zwischen etwas unter 59½ Jahren und 61 Jahren. Menschen mit einem sehr guten Gesundheitszustand (Indexwert +1 auf der x-Achse) planen ihren Pensionsantritt mit 62½ Jahren.

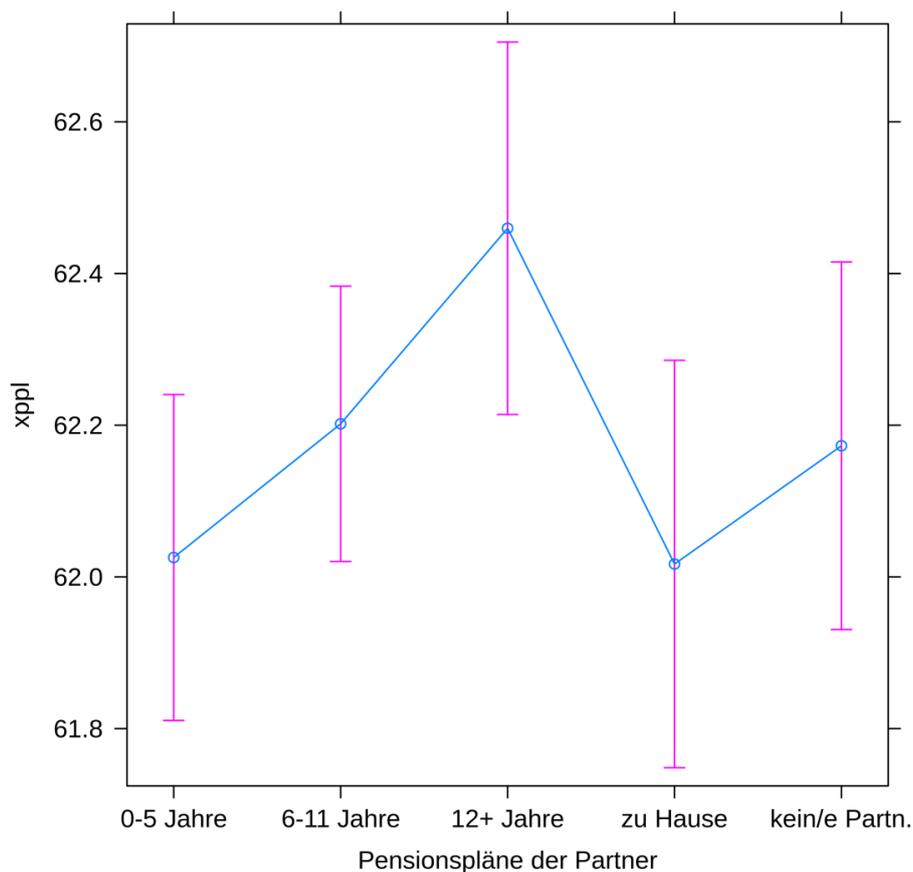
Lesebeispiel für rechte Abbildung: Eine Verbesserung des Gesundheitszustandes von einem mittleren Gesundheitsniveau zum Zeitpunkt der ersten Welle (Indexwert 0 auf der x-Achse) zu einem sehr guten Gesundheitszustand (Indexwert +3 auf der x-Achse) resultiert in einer Anhebung des geplanten Pensionsantrittsalters um rund zwei Quartale.

Partnerschaft und Haushalt

83% der Befragten leben mit einem/einer PartnerIn in einem gemeinsamen Haushalt. Immerhin 7% der in einer Partnerschaft Lebenden haben im Untersuchungszeitraum eine neue Partnerschaft begonnen. Dass Pensionspläne weniger als individuelle denn als Paarentscheidung zu sehen sind, zeigte bereits die Erstbefragung.

Auch das bestätigte sich in der zweiten Erhebungswelle (Abbildung 55): Die Pensionspläne von ArbeitnehmerInnen, deren PartnerInnen in den nächsten fünf Jahren in Pension gehen, unterscheiden sich von jenen, deren PartnerInnen erst in mehr als zwölf Jahren in Pension gehen, um rund fünf Monate. Befragte, deren PartnerInnen später in Pension gehen, planen ihren Pensionsantritt dementsprechend später.

Abbildung 55: Pensionspläne der Partnerin/des Partners



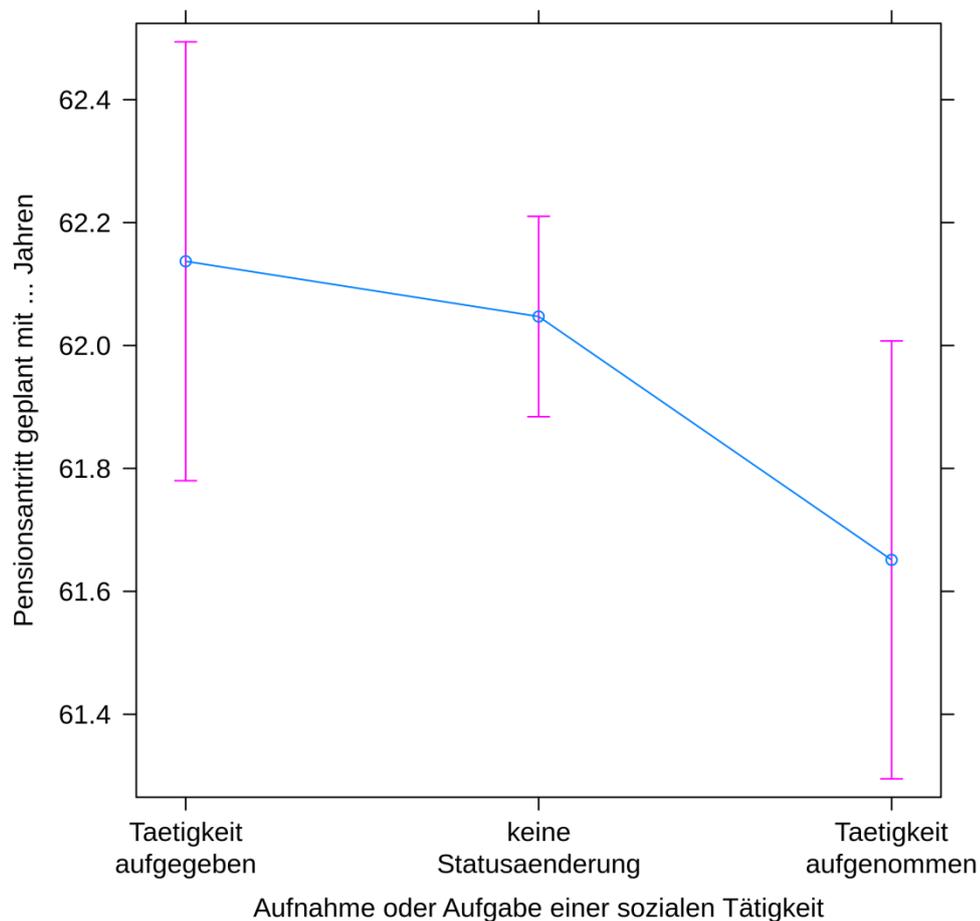
Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, deren PartnerInnen in maximal fünf Jahren in Pension gehen möchten, planen, ihre Pension mit etwa 62 Jahren anzutreten. Ältere ArbeitnehmerInnen mit PartnerInnen, die erst in zwölf Jahren oder später in Pension gehen möchten, planen ihren Pensionsantritt mit knapp 62½ Jahren.

Weitere Haushaltsmerkmale spielen für die Pensionspläne keine Rolle. Familiäre Veränderungen durch Entstehung und Auflösung einer Partnerschaft bzw. Tod eines Partners/einer Partnerin weisen derzeit keinen Einfluss auf die Pensionspläne auf. Auch minderjährige Kinder im Haushalt oder der Auszug von Kindern verändern die Pensionspläne vorläufig nicht. Es ist zu vermuten, dass Veränderungen der Pensionspläne nicht unmittelbar auf Änderungen der Familienkonstellation erfolgen, sondern erst im Zuge einer (länger andauernden) Anpassung an die neue Lebenssituation stattfinden.

Soziales Engagement

Soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten stellen Indikatoren für die soziale Integration dar. Rund ein Drittel der Befragten gab an, freiwillig unbezahlte soziale Tätigkeiten zu übernehmen. Freiwilligenarbeit übernehmen häufiger Männer, Menschen in ländlichen Regionen und mit einem guten Gesundheitszustand. Frauen übernehmen häufiger informelle, unentgeltliche Aufgaben in der Kinderbetreuung und Pflege. 7% haben im Zeitraum von der Erstbefragung bis zur zweiten Befragungswelle eine Freiwilligenarbeit aufgegeben. Umgekehrt haben 3% eine solche ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen.

Grundsätzlich wirkt sich soziales Engagement nicht auf die Pensionsplanung aus (Querschnitteffekt). Haben Personen im Untersuchungszeitraum aber eine ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen, dann planen sie einen um ein halbes Jahr vorgezogenen Pensionsantritt (Längsschnitteffekt). Menschen, die im Untersuchungszeitraum eine soziale Tätigkeit aufgenommen haben, weisen positive Veränderungen in der Lebens- und Erwerbssituation auf – beispielsweise eine steigende Arbeitszufriedenheit im Hauptberuf oder einen besseren Gesundheitszustand. Aber auch Menschen, die im Job zunehmend unterfordert sind, tendieren zu einer Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten. Insgesamt geht freiwilliges Engagement unter den älteren ArbeitnehmerInnen eher mit einer guten Arbeitsmarktintegration einher und zeigt die zentrale Funktion einer guten Erwerbsintegration für die Gesellschaft auf.

Abbildung 56: Soziale Tätigkeiten

Lesbeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, die eine soziale Tätigkeit aufgegeben haben, planen ihren Pensionsantritt mit gut 62 Jahren. Ältere ArbeitnehmerInnen, die ein Ehrenamt aufgenommen haben, planen ihren Pensionsantritt rund ein halbes Jahr früher.

3.4 Der Einfluss der Erwerbssituation

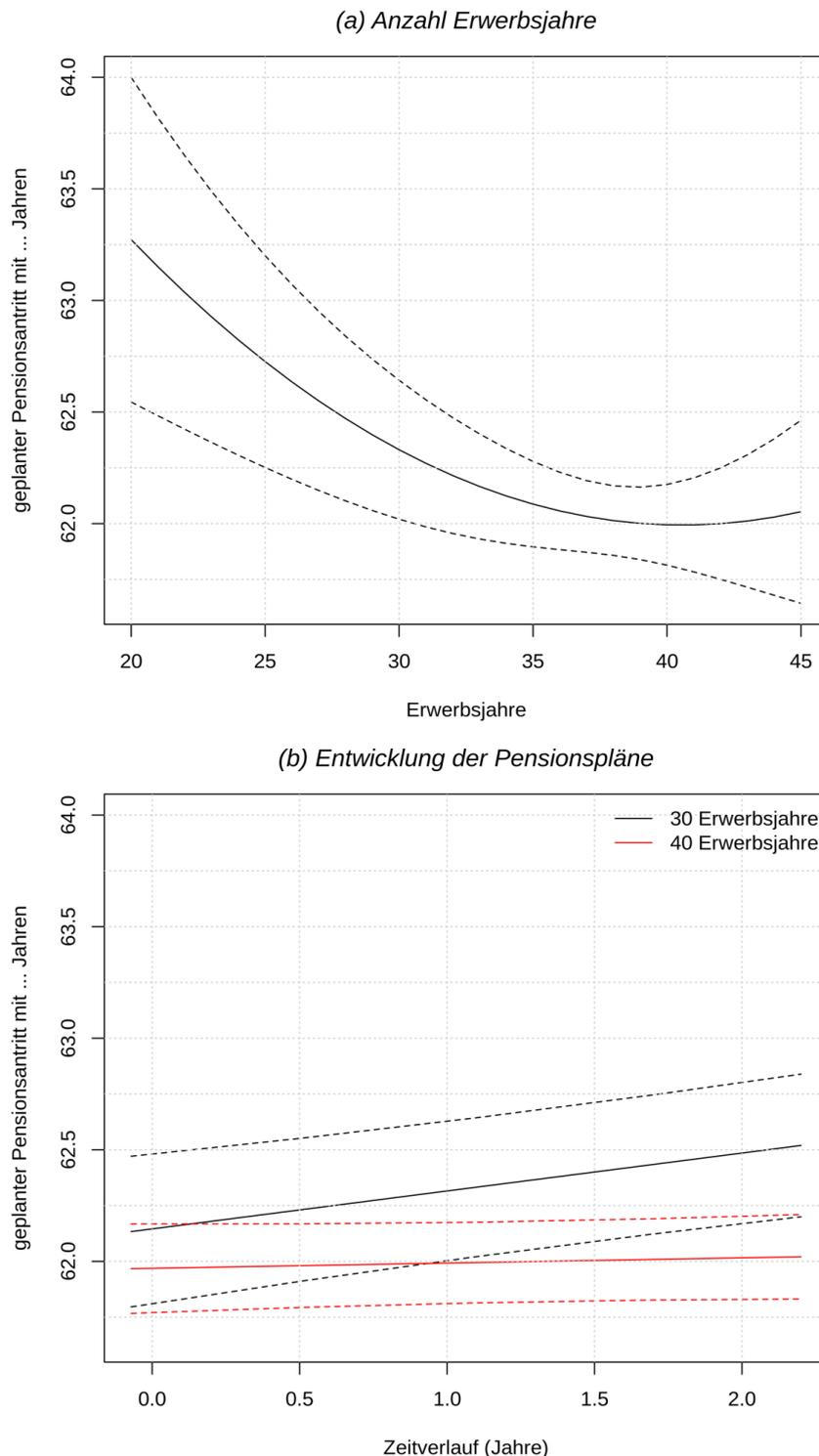
Im folgenden Kapitel stehen nun die Auswirkungen der Erwerbssituation auf die Pensionspläne im Zentrum. Für Einflussfaktoren, die im Untersuchungszeitraum individuell weitgehend gleichbleibend oder unveränderlich sind, können wieder Querschnitteffekte auf die Pensionsplanung untersucht werden. Zu diesen Einflussfaktoren zählen Merkmale der Erwerbsbiografie und der Berufsstatus. Einflussfaktoren, die zeitlich veränderlich sind, können auch hier Querschnitt- wie auch Längsschnitteffekte auf die Pensionspläne entfalten. Hierzu zählen die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastungen, objektive Arbeitsplatzfaktoren und das Einkommen.

Erwerbsbiografische Merkmale

Männer sind zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle durchschnittlich seit 40 Jahren und Frauen seit 37 Jahren erwerbstätig. Die Erwerbsbiografien sind überwiegend von Kontinuität geprägt: 70% der Befragten üben ihren Beruf seit mindestens 20 Jahren aus und immerhin 40% arbeiten seit wenigstens 20 Jahren für denselben/dieselbe ArbeitgeberIn. 60% waren noch nie arbeitslos. Überwiegend Frauen haben ihre Erwerbskarriere aber aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zwischenzeitig unterbrochen. Es sind auch Frauen, die während ihrer Laufbahn häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Die Anzahl der Erwerbsjahre ist in pensionsrechtlicher Hinsicht von Bedeutung. Im Rahmen von Erwerbsarbeit erworbene Versicherungszeiten begründen einerseits einen Anspruch auf eine staatliche Pension und entscheiden darüber hinaus über Möglichkeiten einer vorzeitigen Alterspension. Die Anzahl der Erwerbsjahre hat dadurch einen Effekt auf die Pensionspläne, der bereits in der Erstbefragung nachgewiesen werden konnte (Querschnitteneffekt, Abbildung 57): Je weniger Erwerbsjahre eine Person zum Zeitpunkt der ersten Welle aufwies, umso später plant sie ihren Pensionsantritt. Ab einer Anzahl von 40 Erwerbsjahren verändern sich die Pensionspläne nicht mehr.

Überdies zeigt sich ein Zusammenhang mit der Veränderung von Pensionsplänen (Querschnitt-Interaktionseffekt, Abbildung 57): ArbeitnehmerInnen mit wenigen Erwerbsjahren tendieren dazu, ihre Pensionspläne im Untersuchungszeitraum stärker nach oben zu korrigieren. Jene, die zum Zeitpunkt der ersten Welle bereits 40 Erwerbsjahre hinter sich hatten, korrigierten ihre Pensionspläne bis zur zweiten Welle nicht mehr.

Abbildung 57: Anzahl der Erwerbsjahre

Lesebeispiel für obere Abbildung: Menschen mit 30 Erwerbsjahren (x-Achse) planen ihren Pensionsantritt etwa mit 62½ Jahren. Menschen mit 40 Erwerbsjahren planen ihren Pensionsantritt mit 62 Jahren.

Lesebeispiel für untere Abbildung: Menschen mit 30 Erwerbsjahren tendieren zu einer Anhebung des geplanten Pensionsantrittsalters im Panel-Verlauf (schwarze Linie). Bei Menschen mit 40 Erwerbsjahren (rote Linie) war das Pensionsantrittsalter hingegen über beide Panel-Wellen hinweg stabil.

Trotz der im Allgemeinen hohen Kontinuität der Erwerbsbiografien bei älteren ArbeitnehmerInnen sind instabile Erwerbsbiografien für die Pensionspläne der ArbeitnehmerInnen relevant. Bereits die Erstbefragung hat gezeigt, dass die Anzahl der ArbeitgeberInnen als langfristiger Indikator für instabile Erwerbsbiografien einen signifikanten Effekt hat, während Arbeitslosigkeitsepisoden nicht signifikant wurden. Erwerbsbiografien, die durch häufige Arbeitgeberwechsel gekennzeichnet waren, begünstigten frühere Pensionspläne. Da auch in den qualitativen Interviews das Ausmaß der Prekarität der Erwerbsbiografie ein wichtiges Merkmal war, wurde in der vorliegenden Analyse versucht, die Prekarität der Erwerbsbiografie in einem Index umfassend abzubilden. Allerdings konnte für diesen Index kein signifikanter Effekt prekärer Erwerbsbiografien auf die Pensionspläne nachgewiesen werden. Auch häufige Arbeitgeberwechsel hatten in der zweiten Befragungswelle keine signifikanten Auswirkungen mehr auf die Pensionspläne. Es ist zu vermuten, dass sich die besonders frühen Pensionspläne als unrealistisch herausgestellt haben.

Erwerbsposition

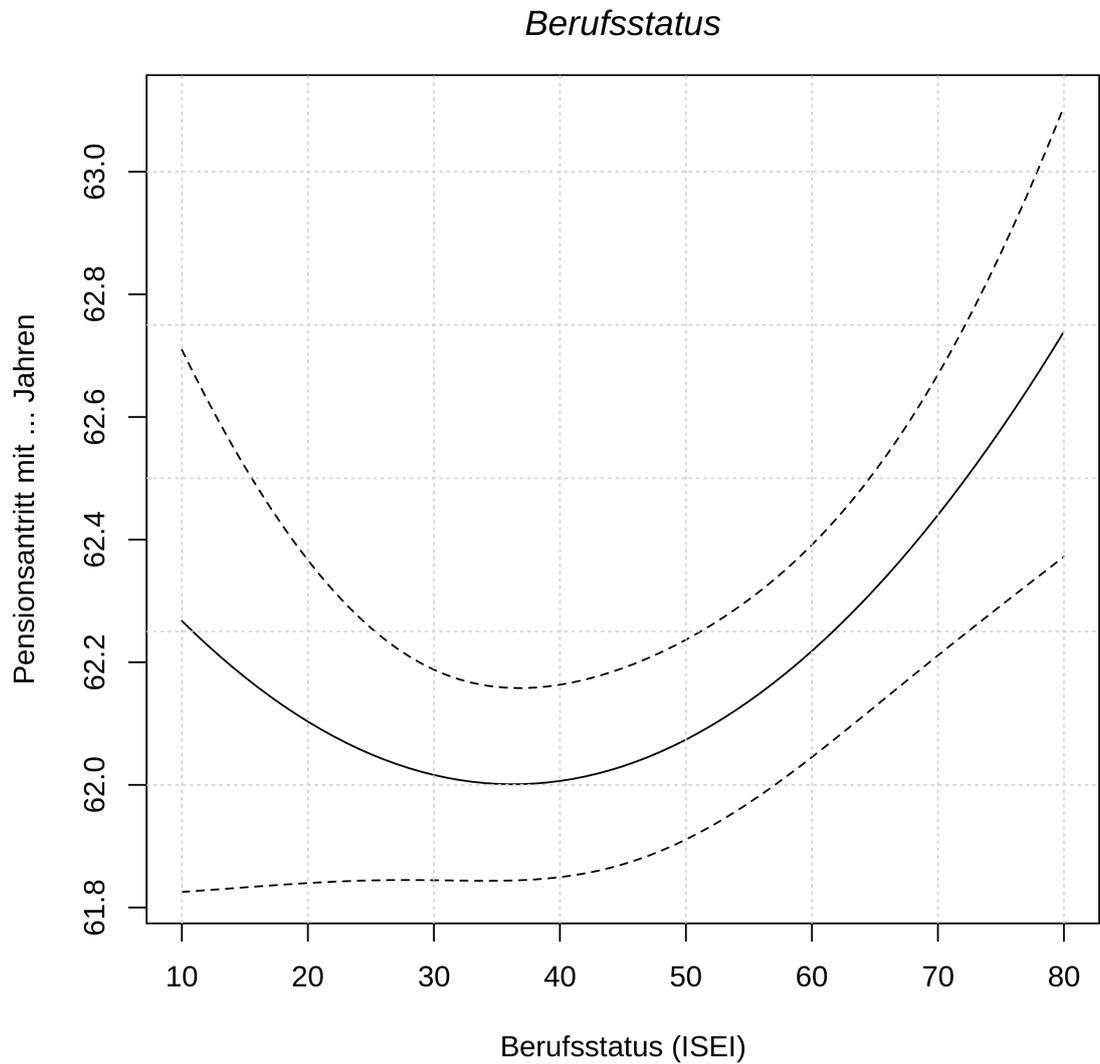
Menschen in unterschiedlichen beruflichen Stellungen finden unterschiedliche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vor. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle sind ein Drittel der älteren Erwerbstätigen ArbeiterInnen, die Hälfte als Angestellte beschäftigt und knapp ein Fünftel im öffentlichen Dienst als BeamtInnen oder Vertragsbedienstete tätig. Männer sind öfter Arbeiter (42%), Frauen häufiger Angestellte (60%).

Der Bildungsweg beeinflusst auch in der späten Erwerbsphase die berufliche Tätigkeit. Ein Drittel der Männer, jedoch nur ein Fünftel der Frauen führen hochqualifizierte bzw. führende Tätigkeiten aus. Frauen verrichten zwar häufig wie Männer qualifizierte Tätigkeiten (49%), aber öfter einfache Tätigkeiten (Frauen: 30%, Männer: 14%).

In das Modell wurde der berufliche Status stellvertretend für die Erwerbsposition aufgenommen. Wie in der Erstbefragung wurde der Berufsstatus mit dem „Internationalen sozioökonomischen Index des beruflichen Status“ (ISEI) gemessen (Ganzeboom/Treiman 1996). Er bildet den sozioökonomischen Status der beruflichen Tätigkeit anhand von Einkommen und Bildung ab. Der Index beruht also auf der Annahme, dass jede berufliche Tätigkeit einen gewissen Bildungsstand voraussetzt und ein bestimmtes Einkommensniveau ermöglicht. Der ISEI ist eine metrische Variable, mit deren Hilfe höhere und niedrigere Berufsstatusniveaus auf Basis der ISCO-Einteilung und des Alters codiert werden können. Die ISEI-Skala kann zwischen 11 (z.B. RegalbetreuerIn) und

90 (z.B. RichterIn) variieren. Eng mit dem Berufsstatus verwandt sind die Variablen zur beruflichen Stellung (ArbeiterIn, Angestellte/r, öffentlich Bedienstete/r), zum Berufsprestige (SIOPS) und zur Stabilität der Erwerbsbiografie. Diese werden jedoch im Verbund mit dem Berufsstatus nicht mehr signifikant, d.h., der ISEI besitzt von diesen Einflussfaktoren die stärkste Erklärungskraft für den geplanten Zeitpunkt des Pensionsantrittes.

Analog zur Erstbefragung zeigt sich auch in der zweiten Befragungswelle ein deutlicher Effekt des beruflichen Status (ISEI) auf die Pensionspläne (Abbildung 58): Bei Menschen mit niedrigem bis hin zu mittlerem Berufsstatus variieren die Pensionspläne im Durchschnitt kaum. Menschen mit überdurchschnittlich hohem Berufsstatus wollen aber deutlich später in Pension gehen als Menschen mit mittlerem oder niedrigem Berufsstatus. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Erstbefragung haben sich die Pensionspläne von älteren ArbeitnehmerInnen mit niedrigem an jene von Personen mit mittlerem Berufsstatus angeglichen. Der verbliebene Unterschied ist nicht mehr signifikant.

Abbildung 58: Berufsstatus (ISEI)

Lesebeispiel: Menschen mit einem niedrigen Berufsstatus (Indexwert 10 auf der x-Achse) planen ihren Pensionsantritt mit gut 62 Jahren.

Arbeitssituation

Seit der Erstbefragung hat sich die Arbeitssituation für 10% der ArbeitnehmerInnen verbessert, für 70% ist sie gleichgeblieben und 20% berichten eine Verschlechterung. Negative Entwicklungen erleben vor allem Arbeitslose und ältere Erwerbstätige, die im Untersuchungszeitraum eine arbeitslose Episode hatten.

Im Durchschnitt blieb die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der älteren ArbeitnehmerInnen in den letzten zwei Jahren unverändert: Männer arbeiten durchschnittlich 43 Stunden pro Woche und Frauen 34 Wochenstunden. Dabei zählen Mehr- und Überstunden auch in der späten Erwerbsphase zur Normalität. Ein Fünftel arbeitet regelmäßig in der Nacht oder am Wochenende. Knapp ein Fünftel der Männer und etwas mehr als die Hälfte der Frauen arbeiten in atypischen Erwerbsverhältnissen. Diese atypische Beschäftigung ist vorwiegend auf Teilzeitarbeit unter 36 Wochenstunden zurückzuführen. 59% der Frauen und 15% der Männer arbeiten Teilzeit.

In der Erstbefragung gingen von atypischer Beschäftigung und Arbeitszeit keine Wirkungen auf die Pensionspläne aus. Die vorliegende Analyse zeigt nun, dass Veränderungen des Wochenstundenausmaßes auf die der Pensionspläne einwirken (Längsschnitteffekt): Menschen mit einem im Vergleich zur Erstbefragung höheren Stundenausmaß planen eine längere Arbeitsmarkt-beteiligung. Bei je rund einem Viertel hat sich die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in den vergangenen zwei Jahren verkürzt bzw. verlängert.

Parallel dazu zeichnet sich ein Effekt des persönlichen Einkommens im Längsschnitt ab: Personen mit Einkommenszuwächsen korrigieren ihre Pensionspläne nach oben. Das persönliche Einkommen hat aber wie bereits in der Erstbefragung im Querschnitt keinen nennenswerten direkten Einfluss auf die Pensionspläne.

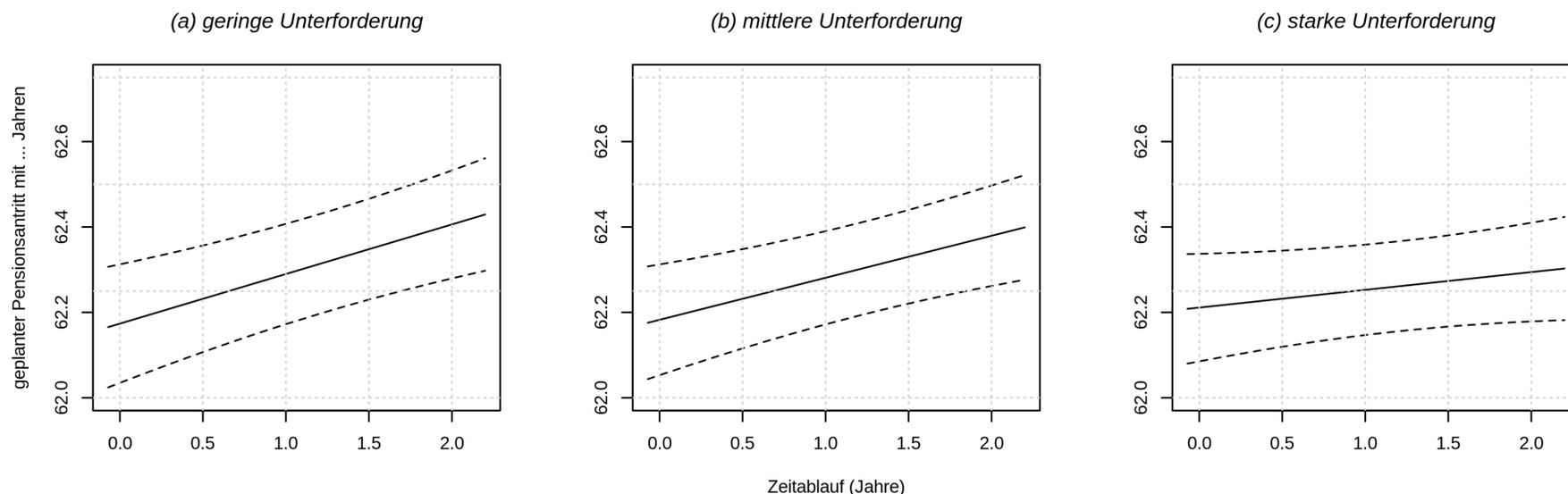
Arbeitsbelastungen

Die Arbeitsbelastungen wurden im Fragebogen mittels unterschiedlicher Aussagen zur Arbeitssituation abgefragt, aus denen zwei verschiedene Indizes gebildet wurden. Für die Analyse wurden Arbeitsbelastungen durch hohe Arbeitsintensität von jenen, die durch Monotonie bzw. Unterforderung entstehen, getrennt. Die Indexbildung für die vorliegende Analyse erfolgte inhaltlich analog zur Auswertung der Erstbefragung. Aus Gründen der Frageformulierung musste jedoch eine etwas andere statistische Vorgehensweise gewählt werden. Der Index zur Unterforderung entspricht dem bisherigen Index zur Monotonie: In ihn flossen die Belastung durch Isolation, durch monotone Tätigkeiten sowie durch zu wenig herausfordernde Tätigkeiten ein. Ergänzt

wurde dieser Index durch Items zur Messung fehlender Herausforderungen in Hinblick auf Zeit- und Arbeitsdruck sowie Veränderungen am Arbeitsplatz. Wie auch in der Erstbefragung wurde ein Index zur Arbeitsbelastung durch hohe Arbeitsintensität gebildet. Dieser umfasst wie bisher Belastungen durch Zeitdruck, aufreibende Arbeit, schlechte Gesundheitsbedingungen, Unfall- und Verletzungsgefahr, häufige Veränderungen und ständigen Arbeitsdruck.

Arbeitsbelastung durch Unterforderung im Job hat einen Einfluss darauf, wie sich Pensionspläne im Zeitablauf entwickeln (Querschnitt-Interaktionseffekt, Abbildung 59): Grundsätzlich wurden die Pensionspläne im Untersuchungszeitraum nach hinten verschoben. Für Menschen, die im Job unterfordert sind, gilt dies jedoch nicht – sie veränderten ihre Pensionspläne im Verlauf der beiden Befragungswellen nicht. Ist die Arbeit also nur wenig herausfordernd, halten die Menschen an ihren vergleichsweise frühen Pensionsplänen fest. Denn bei Unterforderung liegen die Pensionspläne bereits zum Zeitpunkt der Erstbefragung vergleichsweise niedrig und sie bleiben auf diesem Niveau. Bietet der Job aber Herausforderungen, hält das die Menschen im Erwerbsleben, da die Pensionspläne im Zeitverlauf nach oben korrigiert werden.

Arbeitsbelastungen durch hohe Arbeitsintensität zeigen keine signifikanten Effekte auf die Pensionspläne. Das bestätigt die Ergebnisse der Erstbefragung, die gezeigt hat, dass die Effekte der Arbeitsbelastungen vermittelt über Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auf die Pensionspläne wirken.

Abbildung 59: Arbeitsbelastung durch Unterforderung im Zeitverlauf

Anmerkung: Die drei Grafiken stehen jeweils für drei markante Ausprägungen der untersuchten Variable: Es werden das erste und das letzte Quintil sowie der Median dargestellt.⁴⁸ Die graue Rasterung der Abbildungen steht in beiden Richtungen für Quartale. Dargestellt wird in jeder Abbildung, wie sich die Pensionspläne im Untersuchungszeitraum unter einer bestimmten Randbedingung (niedrige, mittlere, starke Unterforderung) verändert haben.

Lesebeispiel für linke Abbildung: Personen mit einer geringen Unterforderung planten zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle (Zeitpunkt 0), mit 62¼ Jahren in Pension zu gehen. Bis zur zweiten Befragungswelle (Zeitpunkt 2) wurde dieser Plan um etwa ein Quartal nach hinten verschoben.

⁴⁸ 20% der Personen weisen niedrigere Werte auf als das erste Quintil, 20% der Personen weisen höhere Werte auf als das letzte Quintil, der Median ist jener Wert, der die Befragten in zwei gleich große Gruppen teilt.

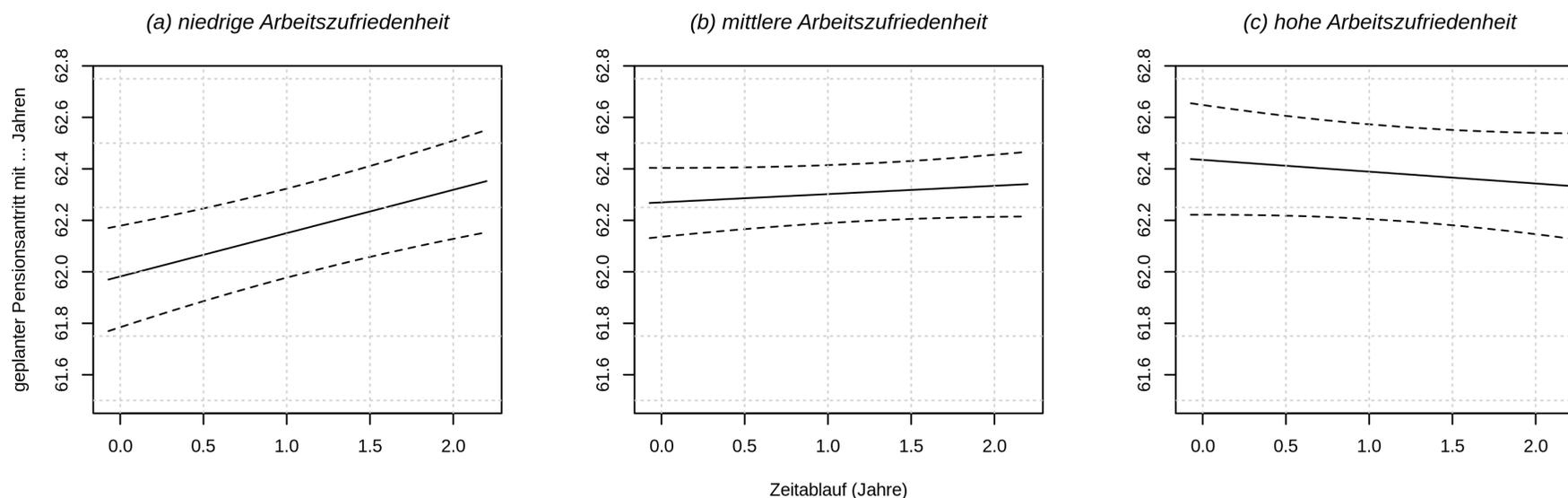
Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit stellte einen zentralen Erklärungsfaktor für die Pensionspläne im Rahmen der Erstbefragung dar. Die Zufriedensten unterschieden sich in ihren Pensionsplänen von den Unzufriedensten um fast ein Jahr. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle weisen sechs von zehn älteren ArbeitnehmerInnen eine hohe und drei von zehn eine mittlere Arbeitszufriedenheit auf. Im Zeitraum zwischen den Befragungen ist die Arbeitszufriedenheit bei etwa jeder siebenten Person gesunken und bei einer ebenso großen Gruppe gestiegen.

Für das Analysemodell wurde ein Index zur Arbeitszufriedenheit gebildet. Zusätzlich zu den Fragen zur Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit flossen diesmal auch Fragen zur Arbeitsmotivation in den Index ein. Die statistische Analyse zeigte, dass die Fragen inhaltlich sehr ähnliche Konstrukte messen. Damit umfasst der Index zur Arbeitszufriedenheit neben der Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit, den Karrieremöglichkeiten, den Arbeitszeitregelungen und Weiterbildungsmöglichkeiten, dem Führungsstil, den Beziehungen zu den KollegInnen und den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten nun auch die Arbeitsfreude und die Einsatzbereitschaft.

Die Arbeitszufriedenheit beeinflusst die zeitliche Entwicklung der Pensionspläne (Querschnitt-Interaktionseffekt, Abbildung 60): Menschen mit niedriger Arbeitszufriedenheit setzten ihre Pensionspläne zuerst sehr früh an und korrigierten diese dann nach oben. Menschen mit mittlerer und hoher Arbeitszufriedenheit setzten ihren Pensionsantritt hingegen bereits zum Zeitpunkt der ersten Welle später an und es kam zu keinen Korrekturen.

Im Gegensatz zur Erstbefragung ergaben sich nun für die Arbeitszufriedenheit keine signifikanten Querschnitteffekte mehr. Das bedeutet, dass die Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf und im Vergleich zu anderen Einflussfaktoren an Gewicht für den geplanten Pensionsantritt verloren hat. Die Tatsache, dass Personen mit niedriger Arbeitszufriedenheit ihr Pensionsantrittsalter zum Zeitpunkt der ersten Welle niedriger ansetzten, es dann aber nach oben korrigierten, ist ein Hinweis darauf, dass die Pensionspläne im Zeitverlauf den rechtlichen Möglichkeiten angepasst werden (müssen).

Abbildung 60: Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf

Anmerkung: Die drei Grafiken stehen jeweils für drei markante Ausprägungen der untersuchten Variable: Es werden das erste und das letzte Quintil sowie der Median dargestellt.⁴⁹ Die graue Rasterung der Abbildungen steht in beiden Richtungen für Quartale. Dargestellt wird in jeder Abbildung, wie sich die Pensionspläne im Untersuchungszeitraum unter einer bestimmten Randbedingung (niedrige, mittlere, hohe Arbeitszufriedenheit) verändert haben.

Lesebeispiel für linke Abbildung: Personen mit einer niedrigen Arbeitszufriedenheit planten zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle (Zeitpunkt 0), mit 62 Jahren in Pension zu gehen. Bis zur zweiten Befragungswelle (Zeitpunkt 2) wurde dieser Plan um etwas mehr als $\frac{1}{4}$ Jahr nach hinten verschoben.

⁴⁹ 20% der Personen weisen niedrigere Werte auf als das erste Quintil, 20% der Personen weisen höhere Werte auf als das letzte Quintil, der Median ist jener Wert, der die Befragten in zwei gleich große Gruppen teilt.

Die vorliegende Analyse ergab keine signifikanten Wirkungen von Veränderungen der Arbeitszufriedenheit (Längsschnitteffekt) oder des Arbeitsklimas (Quer- und Längsschnitteffekt) auf die Pensionspläne. Ob es hier tatsächlich keine Wirkungen gibt oder ob der Untersuchungszeitraum zu kurz war, kann durch weiterführende Forschung beantwortet werden.

3.5 Die Einflussfaktoren im Überblick

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Faktoren, die einen Einfluss auf die Pensionspläne von älteren ArbeitnehmerInnen aufweisen, und fasst die zentralen Ergebnisse zusammen.

Grundsätzlich planen Frauen mit 61,2 Jahren und Männer mit 64,5 Jahren in Pension zu gehen. Seit der Erstbefragung wurden die Pensionspläne im Durchschnitt hinausgeschoben: Rund ein Viertel plant nun einen späteren Pensionsantritt. Insbesondere ältere ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Erstbefragung einen frühen Pensionsantritt für möglich gehalten haben, geben zwei Jahre danach ein späteres Pensionsantrittsalter an.

Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter bildet in der vorliegenden Analyse den rechtlichen Kontext für den Übergang in die Pension ab und ist ein zentraler Einflussfaktor für die Pensionspläne. Allerdings weisen die Ergebnisse zum frühestmöglichen Pensionsantrittsalter darauf hin, dass bei vor allem jüngeren Frauen ein Informationsdefizit bezüglich ihrer persönlichen Pensionsmöglichkeiten herrscht. In der jüngsten Altersgruppe, die zum Zeitpunkt der Erstbefragung 50 bis 54 Jahre alt war, fühlen sich nur 47% über den Zeitpunkt ihres Pensionsantritts gut informiert.

Neben den individuellen Pensionsmöglichkeiten spielen auch die des Partners/der Partnerin eine wichtige Rolle. Die Mehrheit der älteren Erwerbstätigen lebt in Partnerschaften und entwickelt Pensionspläne unter Berücksichtigung der Pläne des Partners/der Partnerin. Je später diese in Pension zu gehen beabsichtigen, desto später wird der eigene Pensionsantritt geplant.

Dass ältere ArbeitnehmerInnen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft einen späteren Pensionsantritt planen, dürfte ebenso auf rechtliche Gründe zurückzuführen sein, die mit den vorliegenden Daten nicht überprüft werden können. Menschen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich nämlich nicht in ihren Pensionsplänen von jenen ohne Migrationshintergrund.

Die Indikatoren zum Bildungsniveau und zur sozioökonomischen Lage der älteren ArbeitnehmerInnen weisen auf eine deutliche Ungleichheit der Lebenschancen und Lebensbedingungen hin. Auf die Pensionspläne haben sie jedoch keinen zentralen (direkten) Einfluss. Die Wirkung wird – wie in der Erstbefragung gezeigt wurde – vor allem über Berufsprestige, Arbeitsbedingungen und Gesundheit vermittelt. Und der Gesundheitszustand beeinflusst die Pensionspläne deutlich: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem schlechten Gesundheitszustand planen ihren Pensionsantritt bis zu zwei Jahre früher. Auch eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes wirkt sich in einem vorgezogenen Pensionsplan aus.

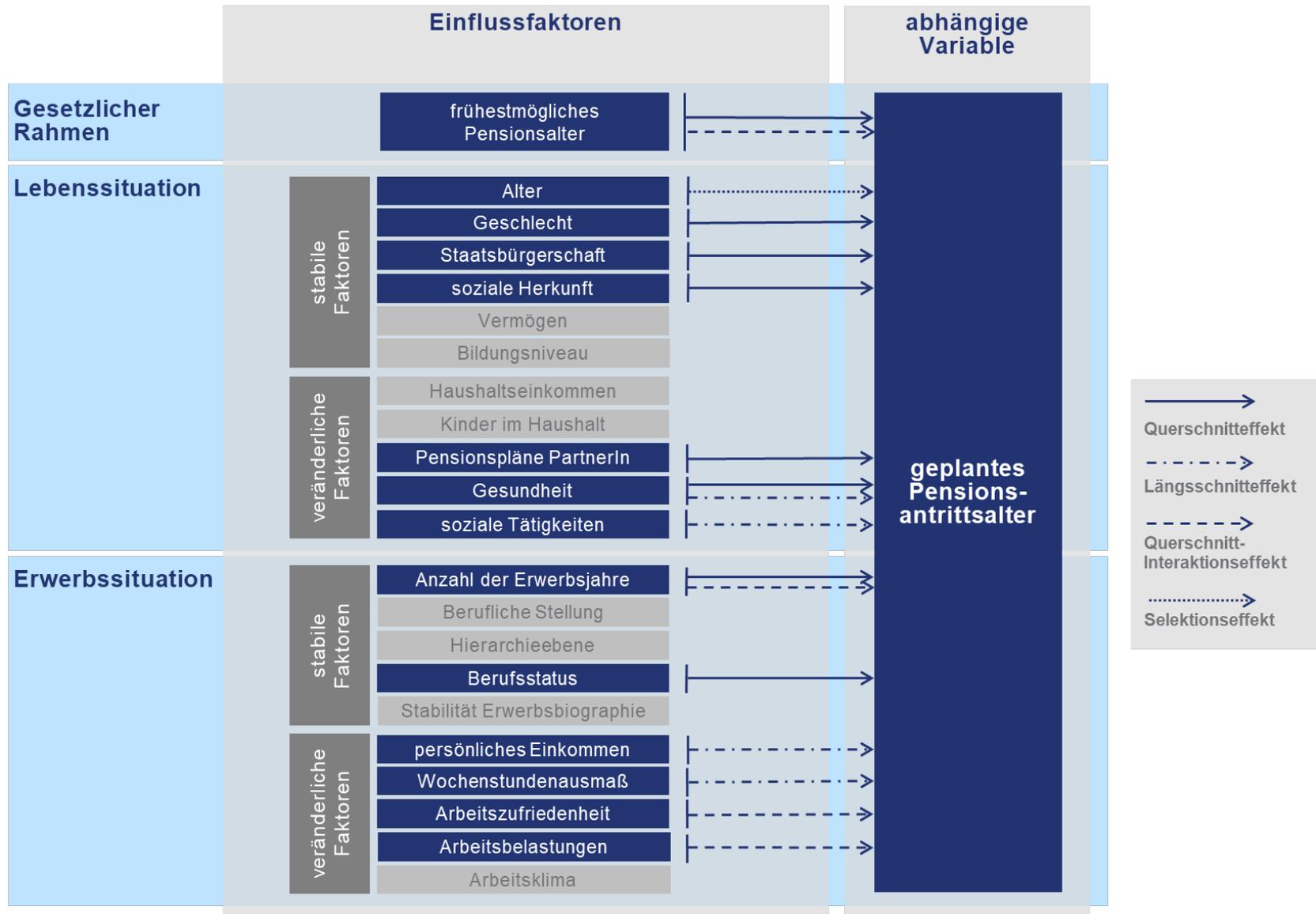
Je älter ArbeitnehmerInnen sind, desto länger planen sie ihre Erwerbsbeteiligung. Dieser positive Alterseffekt ist auf den „Healthy Worker“-Effekt zurückzuführen. Männer und Frauen, die knapp vor dem Regelpensionsalter noch erwerbstätig sind, kommen mit den Anforderungen des Arbeitsalltags besser zurecht und können noch länger erwerbstätig bleiben. Eine Anpassung der Tätigkeiten an die besondere Leistungsfähigkeit im späten Erwerbsalter stärkt also die Erwerbsbeteiligung. Ein starkes Ausmaß an Unterforderung bewirkt ein Festhalten an ohnehin frühen Pensionsplänen. Erleben ältere ArbeitnehmerInnen jedoch Herausforderungen in ihrer beruflichen Tätigkeit, verschieben sie ihre Pensionspläne im Zeitverlauf nach hinten. In diesem Zusammenhang kann auch das Ergebnis, dass ein steigendes Einkommen und eine höhere Arbeitszeit die Planung einer längeren Erwerbsbeteiligung bewirken, interpretiert werden.

Einen längeren Verbleib im Erwerbsleben planen auch jene älteren ArbeitnehmerInnen mit einem überdurchschnittlich hohen Berufsstatus. Die Pensionspläne von Menschen mit mittlerem und niedrigem Berufsstatus unterscheiden sich hingegen kaum. Seit der Erstbefragung haben vor allem jene mit niedrigem Berufsstatus ihre Pläne nach oben korrigiert. Das trifft auch auf Menschen mit einer niedrigen Arbeitszufriedenheit zu. Sie setzten ihre Pensionspläne bei der Erstbefragung sehr früh an und mussten diese seither aber nach hinten verschieben. Diese Verschiebung bewirkte, dass für die Arbeitszufriedenheit nunmehr kein Einfluss auf die Pensionspläne feststellbar ist.

Ältere ArbeitnehmerInnen mit kürzeren Erwerbskarrieren planen grundsätzlich einen späteren Pensionsantritt als Personen, die bereits 40 Jahre oder länger im Erwerbsleben stehen. Im Untersuchungszeitraum haben sich die Pensionspläne von älteren Erwerbstätigen mit kürzeren Erwerbskarrieren zudem nach hinten verschoben. Bei einer Anzahl von 40 Erwerbsjahren verändern sich die Pläne für den Pensionsantritt nicht mehr.

Zwar unterscheiden sich die Pensionspläne nicht zwischen jenen, die ehrenamtliche Tätigkeiten übernehmen, und jenen, die keine sozialen Tätigkeiten ausführen. Allerdings führt die Aufnahme einer Freiwilligenarbeit im Untersuchungszeitraum dazu, dass der geplante Pensionsantritt nach vorne verlegt wird. Die Aufnahme einer sozialen Tätigkeit nahe am Pensionsantritt kann aber als Ausdruck einer Orientierung weg von der Erwerbsarbeit gesehen werden. Im Allgemeinen gewinnen außerberufliche Aktivitäten am Übergang in die Pension an Bedeutung.

Abbildung 61: Überblick über die Einflussfaktoren

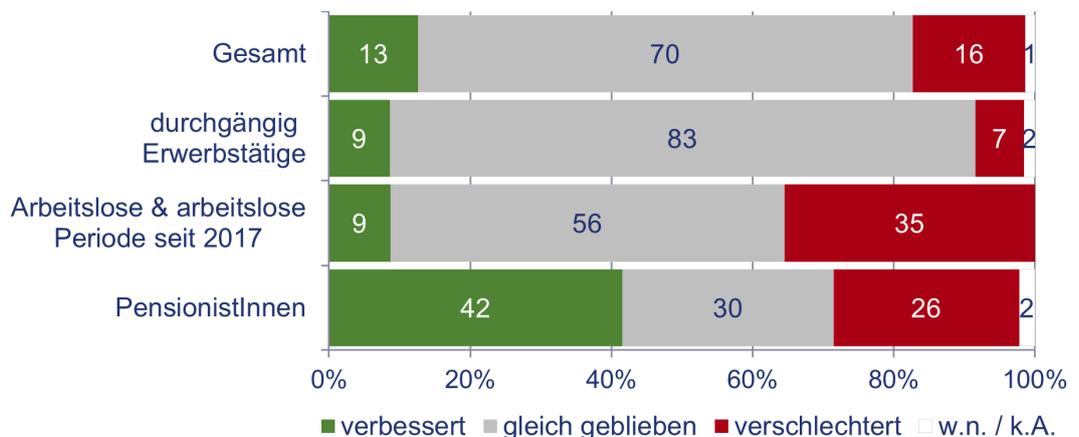


4 Wie verläuft der Übergang in die Pension?

Obwohl die Anzahl an PensionistInnen im Panel derzeit noch gering ist (n=175), können an dieser Stelle einige (erste) Eindrücke über diese Gruppe vermittelt werden. So gingen vier Fünftel von ihnen direkt aus der Erwerbstätigkeit in Pension, ein Fünftel weist zwischen dem letzten Erwerbseinkommen und der ersten Pensionsleistung eine Lücke von zumindest zwei Monaten auf. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Männer liegt bei 61,1 Jahren, jenes der Frauen bei 60,4 Jahren. Für die überwiegende Mehrzahl der Menschen (78%) kam der Zeitpunkt ihrer Pension zum richtigen Zeitpunkt.

Hervor sticht die Gruppe der PensionistInnen, weil unter ihnen besonders viele eine Verbesserung ihrer Lebenssituation berichten, nämlich 42% im Vergleich zu jeweils nur 9% der noch Erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Menschen (inklusive jener mit einer arbeitslosen Periode zwischen 2017 und 2019) (Abbildung 62).

Abbildung 62: Subjektive Veränderung der Lebenssituation seit 2017



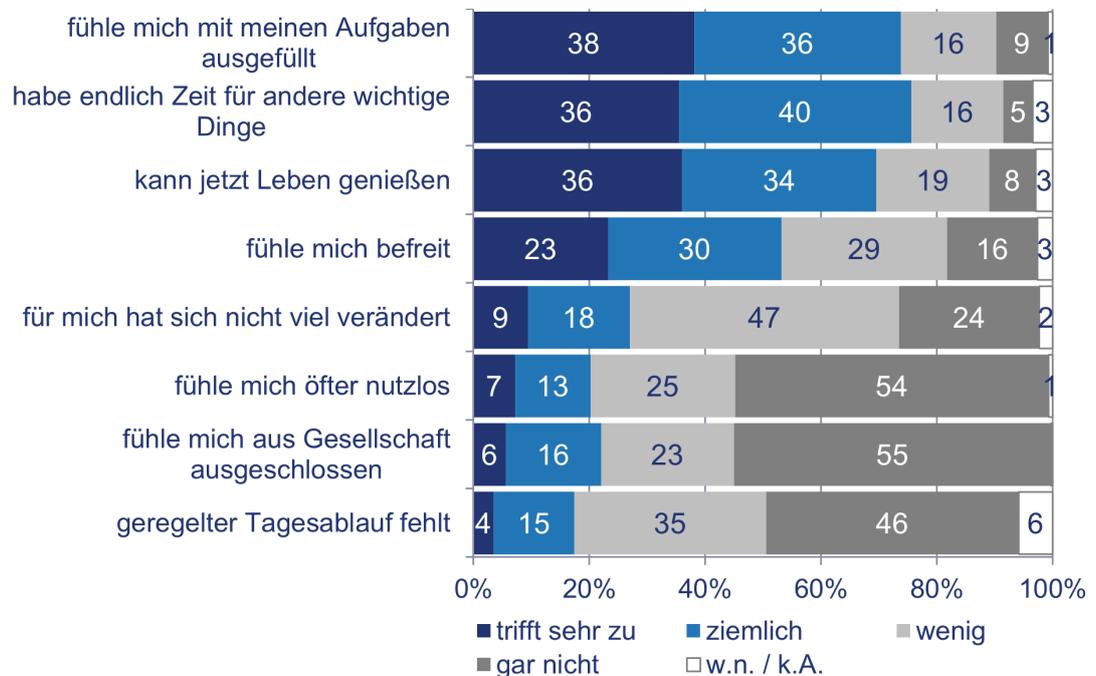
Frage im Wortlaut: „Hat sich Ihre Lebenssituation in den vergangenen Jahren insgesamt verbessert, verschlechtert oder hat sie sich nicht verändert?“

Nicht übersehen werden darf dabei jenes Viertel unter den PensionistInnen, das eine Verschlechterung ihrer Lebenssituation berichtet (Abbildung 62). Unter diesen sind besonders viele, die sich – seit sie in Pension sind – nutzlos und ausgeschlossen fühlen. Derartige Verlust- und Exklusionserfahrungen betreffen rund ein Fünftel der PensionistInnen (Abbildung 63). Für die Mehrzahl der PensionistInnen erfüllt die Pension bislang jedoch jene positiven Erwartungen, die in der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels⁵⁰ offenkundig

⁵⁰ Siehe LEA-Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels (Zandonella et al. 2018).

wurden: Die Pension ist jener Lebensabschnitt, in dem sie ihre Zeit selbstbestimmt gestalten und genießen können. Rund die Hälfte der PensionistInnen fühlt sich buchstäblich befreit (Abbildung 63).

Abbildung 63: Erfahrungen in der Pension



Frage im Wortlaut: „Treffen die folgenden Aussagen auf die Zeit, seit Sie in Pension sind, sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?“

Entsprechend der positiven Wahrnehmung des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben möchte nur knapp jede/r Fünfte auch in der Pension erwerbstätig sein. Wenn eine Erwerbstätigkeit in Betracht gezogen wird, steht eine sinnvolle Tätigkeit an vorderster Stelle. Rund ein Drittel der PensionistInnen ist bereits ehrenamtlich tätig und ebenfalls ein Drittel, vor allem Frauen, übernimmt unbezahlte Aufgaben in der Kinderbetreuung oder Pflegearbeit.

Anhang

Beschreibung des ausgewählten Analysemodells

Es wurde ein Random-Intercept-Mehrebenenmodell berechnet. Die Ergebnisse der Modellierung wurden im Hauptteil des Berichts beschrieben und grafisch dargestellt. In dieser Tabelle sind Modellkoeffizienten (Koeff.) und Signifikanzniveaus (Sig.) dargestellt. In der Spalte „Einheit“ werden die Maßeinheiten dargestellt, die für die Interpretation der Koeffizienten relevant sind.

Tabelle 24: Mehrebenen-Regressionsmodell

Prädiktoren	Koeff.	Sig.	Einheit
Intercept	60,87	***	Jahre
Zeit	0,08	**	Jahre
frühestmögliches Pensionsantrittsalter (FPA)	0,46	***	Jahre
unveränderliche Einflussfaktoren der Lebenssituation (Querschnitt)			
Alter	0,01		Jahre
Geschlecht (Männer vs. Frauen)	1,33	***	Kontrast
soziale Lage der Herkunftsfamilie	0,04		Standardabweichungen
Besitz über 100.000 Euro	0,07		Kontrast
Bildung	-0,01		Jahre
Staatsbürgerschaft (Ausland vs. Inland)	1,43	***	Kontrast
veränderliche Einflussfaktoren der Lebenssituation (Querschnitt)			
Kinder im Haushalt	-0,1		Kontrast
Pensionsplan PartnerIn 0-5 vs. PartnerIn 12+ Jahre	0,45	**	Kontrast
Ehrenamt	-0,03		Kontrast
Haushaltseinkommen/1.000	-0,04		1.000 Euro
Gesundheit	0,29	***	Standardabweichungen
veränderliche Einflussfaktoren der Lebenssituation (Längsschnitt)			
Ehrenamt	-0,49	**	Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit
Gesundheit	0,14	*	Verbesserung der Gesundheit um eine Standardabweichung
unveränderliche Einflussfaktoren der Erwerbssituation (Querschnitt)			
Zahl der Erwerbsjahre (linear)	-4,98		Jahre

Prädiktoren	Koeff.	Sig.	Einheit
Zahl der Erwerbsjahre (quadratisch)	4,65		Jahre
Berufsstatus ISEI/10 (linear)	10,53	**	10 ISEI-Punkte auf einer Skala von 11 bis 89
Berufsstatus ISEI/10 (quadratisch)	5,57	*	10 ISEI-Punkte auf einer Skala von 11 bis 89
berufliche Stellung: Arbeiter (vs. Angestellte)	0,03		Kontrast
berufliche Stellung: öffentlicher Dienst (vs. Angestellte)	-0,12		Kontrast
instabile Erwerbsbiografie	0,09		Standardabweichungen
veränderliche Einflussfaktoren der Erwerbssituation (Querschnitt)			
persönliches Einkommen/1.000	0,17		1.000 Euro
Hierarchieebene	-0,19		3 Hierarchiestufen
Wochenstundenausmaß	0,18	*	10 Stunden
Arbeitszufriedenheit	0,16	*	Standardabweichungen
Arbeitsbelastung durch Unterforderung	0,02		Standardabweichungen
Arbeitsbelastung durch hohe Arbeitsintensität	-0,02		Standardabweichungen
Arbeitsklima	-0,04		Standardabweichungen
veränderliche Einflussfaktoren der Erwerbssituation (Längsschnitt)			
persönliches Einkommen	0,21	*	Einkommenserhöhung um 1.000 Euro
Interaktionseffekte			
Alter * Geschlecht	0,12	***	Jahre * Kontrast
Zeit * FPA	-0,07	***	Jahre * Jahre
Zeit * Erwerbsjahre (linear)	-3,33	**	Jahre * Jahre
Zeit * Arbeitszufriedenheit	-0,05	***	Jahre * Standardabweichungen
Zeit * Unterforderung im Job	-0,04	***	Jahre * Standardabweichungen

Der **Intercept** ist der Ausgangswert für die Interpretation der Effekte. Sein Wert entspricht dem geplanten Pensionsantrittsalter der **durchschnittlichen Person** (60,87 Jahre). Diese Person ist durchschnittlich gesund, durchschnittlich zufrieden mit ihrer Arbeit, durchschnittlich alt, mit durchschnittlichem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter etc. Hinsichtlich der kategorialen Faktoren weist die durchschnittliche Person folgende Merkmale auf: Sie ist weiblich, Angestellte, arbeitet beruflich auf niedriger Hierarchieebene, besitzt kein Vermögen von über 100.000 Euro, hat die österreichische Staatsbürgerschaft, keine Kinder im Haushalt, ihr Partner geht in den nächsten fünf Jahren in Pension und sie übt keine ehrenamtliche Tätigkeit aus. Außerdem hat es bei der durchschnittlichen Person im Zeitraum der beiden Befragungswellen keine Veränderung hinsichtlich ehrenamtlichen Engagements, der Gesundheit und des persönlichen Einkommens gegeben.

Die **Regressionskoeffizienten** geben Auskunft über die Effekte der Einflussfaktoren (* / ** / *** verweisen auf signifikante Effekte). Ihre Interpretation erfolgt entlang der durchschnittlichen Person.

Bsp. frühestmögliches Pensionsantrittsalter: Steigt das frühestmöglichste Pensionsantrittsalter der durchschnittlichen Person um ein Jahr, schiebt sich ihr geplanter Pensionsantritt um 0,46 Jahre nach hinten (alle anderen Merkmale bleiben gleich).

Bsp. Geschlecht: Männer planen einen um 1,33 Jahre späteren Pensionsantritt als Frauen (alle anderen Merkmale bleiben gleich und ausgehend vom geplanten Pensionsantrittsalter der durchschnittlichen Person).

Indizes: Um diese Regressionskoeffizienten ähnlich eingängig interpretieren zu können, werden jeweils niedrige mit hohen Werten verglichen – siehe die entsprechenden Stellen im Fokusbericht.

Polynome: Bei jenen Faktoren, die aufgrund gekurvter Zusammenhänge als Polynome modelliert wurden (Vermerk „quadratisch“), können die Regressionskoeffizienten ebenfalls nicht direkt aus der Tabelle interpretiert werden.

Negatives Vorzeichen: Verweist darauf, dass der geplante Pensionsantritt früher angesetzt wird. Bsp. Längsschnitteffekt Ehrenamt: Nimmt die durchschnittliche Person zwischen der ersten und der zweiten Erhebungswelle eine ehrenamtliche Tätigkeit auf, verlagert sich ihr geplanter Pensionsantritt um 0,49 Jahre nach vorne.

Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen Panels 2020

Johanna Blum / Saskja Schindler

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension (LEA), Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen Panels 2020
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Johanna Blum
Autorinnen:	Mag. ^a Johanna Blum, Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Saskja Schindler
Wissenschaftliche Mitarbeit:	Mag. ^a (FH) Julia Simon
Erhebungsgebiet:	Wien sowie ausgewählte Regionen in Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark
Erhebungsmethode:	Qualitative Interviews anhand eines Leitfadens mit TeilnehmerInnen der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels
Stichprobenumfang:	30 qualitative Interviews (telefonisch)
Befragungszeitraum:	Oktober bis November 2020

1 Zielsetzung und Fragestellungen

Die Studie LEA nimmt die Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen unter die Lupe, um den Übergang vom Erwerbsleben in die Pension besser zu verstehen. Besondere Relevanz erhält die Studie durch die biografische Betrachtungsweise und die breit angelegte Untersuchung relevanter Einflussgrößen, da dazu bisher kaum wissenschaftliche Studien vorliegen. Der Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle konnte bereits wichtige Wechselwirkungen von rechtlichen Vorgaben, Arbeitsbedingungen und den Pensionsplänen aufzeigen (Blum et al. 2020).

Der Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle widmet sich nun einer tiefgehenden Analyse von Entwicklungen in der späten Erwerbsphase:

- Welche Faktoren erklären Veränderungen bzw. Stabilität der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase und wie wirken sie zusammen?
- Wann werden Veränderungen der Lebens- und Erwerbssituation in der späten Erwerbsphase relevant für Änderungen der Pensionspläne bzw. des tatsächlichen Übertritts?
- Was hat bzw. hätte den Befragten geholfen, länger erwerbstätig zu bleiben? Wie kann die Situation der älteren Beschäftigten in den nächsten Jahren kurzfristig verbessert werden?

Darüber hinaus betrachtet der vorliegende Bericht die typischen Muster des Übergangs in die Pension.

- Wie wird der Übergang vom Erwerbsleben in die Pension retrospektiv wahrgenommen?
- Wie verändert sich die Lebenssituation nach Pensionsantritt?
- Welche Faktoren begünstigen bzw. verhindern eine Erwerbstätigkeit in der Pension?

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeits- und Lebenssituation der älteren ArbeitnehmerInnen und den Übergang in die Pension werden herausgearbeitet.

2 Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen und der Übergang in die Pension

Der inhaltliche Fokus der zweiten Interviewwelle lag auf den Entwicklungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase, vor allem im Untersuchungszeitraum seit 2017. Um diese Entwicklungen bei den Pensionsplänen besser verstehen zu können, wurden Entscheidungsprozesse rund um den Pensionsantritt eingehend beleuchtet. Der Fokus ermöglicht nicht nur, die Bedeutung verschiedener Einflussfaktoren für die Pensionspläne zu untersuchen, sondern auch, deren Wirkungsweise im Zeitverlauf sowie die Auswirkungen von Veränderungen der Einflussfaktoren zu analysieren. Bei jenen Befragten, die zwischenzeitlich in Pension gegangen sind, wurden außerdem die Realisierung der Pensionspläne sowie die Entwicklung der Lebenssituation seit Pensionsantritt untersucht. Der folgende Abschnitt verknüpft aktuelle Forschungsergebnisse zu diesen Themen mit den bisherigen Erkenntnissen aus LEA und bietet damit einen Rahmen für die qualitative Längsschnittuntersuchung.

Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen ist in Österreich im vergangenen Jahrzehnt von 41,2% im Jahr 2010 auf 54,7% im Jahr 2020 gestiegen. Der Anstieg zeigte sich besonders bei Frauen bis zum Alter von 59 Jahren, bei Männern bei den 60- bis 64-Jährigen (Statistik Austria 2021a). In absoluten Zahlen bedeutet das eine Zunahme älterer Erwerbstätiger um fast 300.000 Personen (von rund 389.000 im Jahr 2010 auf etwa 688.000 im Jahr 2020) (Statistik Austria 2021b). Dabei zeigt sich ein leicht höherer Anstieg bei der Erwerbstätigenquote von Frauen (von 33% auf 47%) im Vergleich zu jener der Männer (von 49,9% auf 60,7%) (Statistik Austria 2021a). Auch im Vergleich zum Vorjahr ist im Jahr 2020 ein leichter Anstieg in der Beschäftigungsquote älterer Menschen um 0,2% erkennbar (Statistik Austria 2021a). Der langfristige Trend zu einer längeren Verweildauer im Erwerbsleben wurde durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie jedoch gedämpft.

Trotz des deutlichen Anstiegs in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen im vergangenen Jahrzehnt konstatieren Huemer und Mahringer (2020) für Österreich im EU-Vergleich einen „Aufholbedarf“ bei der Beschäftigungsintegration Älterer, da die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen mit 54,0% (im Jahr 2018) deutlich unter dem EU-28-Durchschnitt von 58,7% liegt. Die Beschäftigungsquote der Männer ist dabei um 1,9% (AT 63,5%, EU-28 65,4%), jene der Frauen um 7,6% geringer als der EU-Durchschnitt (AT 44,8%, EU-28 52,4%) (Huemer/Mahringer 2020).

Betrachtet man allerdings die Dauer des Erwerbslebens⁵¹, zeigt sich, dass in Österreich eine Person im Durchschnitt 36,6 Jahre im Erwerbsleben verbringt und damit mehr als im europäischen Durchschnitt von 35,3 Erwerbsjahren. Zwar liegen das gesetzliche und das tatsächliche Pensionsantrittsalter in Österreich unter dem europäischen Durchschnitt, aber im Vergleich zu anderen EU-Staaten beginnt für viele Menschen das Erwerbsleben in Österreich bereits nach der Beendigung der Schulpflicht (Lehrlinge) (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016).

Der gestiegenen Erwerbsbeteiligung älterer Menschen (55- bis 64-Jährige) im vergangenen Jahrzehnt steht auch ein massiver Anstieg der Arbeitslosen im selben Zeitraum gegenüber. Die Arbeitslosenquote erhöhte sich in dieser Altersgruppe von 9,1% im Jahr 2010 auf 12,5% im Jahr 2020.⁵² In absoluten Zahlen zeigt sich ein Anstieg von 24.600 auf 75.300 (+50.700) erwerbslose Personen. Das zunehmende tatsächliche Pensionsantrittsalter ging also auch mit einer wachsenden Arbeitslosigkeit in den letzten Erwerbsjahren einher. Erschwerend kommen die geringeren Wiederbeschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen hinzu. Verglichen mit allen anderen Altersgruppen haben die 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2020 mit 12,5% den höchsten Anteil an Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote ist dabei bei Männern zwischen 60 und 64 Jahren mit 16,1% und bei Frauen zwischen 55 und 59 Jahren mit 11,5% am höchsten. Es zeigt sich, dass die Arbeitslosenquoten besonders bei Personen kurz vor der Pension stark steigen. Liegt die Arbeitslosigkeit bei Frauen zwischen 50 und 54 Jahren im Jahr 2020 noch unter der Quote für alle Frauen (16 bis 64 Jahre), steigt sie bei jenen zwischen 55 und 59 Jahren deutlich an. Bei Männern setzt der Trend bereits etwas früher ein: Schon ab 50 bis 54 Jahren nimmt die Arbeitslosigkeit über die Quote für alle Männer zwischen 16 bis 64 zu, in der Kategorie der 60- bis 64-Jährigen steigt sie aber noch einmal sprunghaft an.

Ältere Erwerbslose sind darüber hinaus besonders stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen: Zwar zeigt sich seit der Finanz- und Eurokrise ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit über alle Altersgruppen hinweg. Die Gruppe der über 55-Jährigen hat es jedoch viel schwerer als die restlichen Langzeitarbeitslosen, wieder in Beschäftigung zurückzukehren. Ihre Langzeitarbeitslosenquote betrug im Jahr 2020 5,5%. Unter 25-Jährige waren mit einer Quote von 3,6% am zweitstärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Wesentlicher Grund hierfür ist Altersdiskriminierung bei der

⁵¹ Der Indikator „Dauer des Erwerbslebens“ zeigt die Anzahl der Jahre, die eine fünfzehnjährige Person während ihres Lebens erwartungsgemäß aktiv im Erwerbsleben verbringen wird. Dabei werden auch Zeiten der Arbeitslosigkeit mitberücksichtigt. Die Berechnung basiert auf einem Modell, das demografische Daten mit Arbeitsmarktdaten kombiniert (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016, 14).

⁵² BALI Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen des Bundesministeriums für Arbeit, [Bundesministerium - BALI Online Datenbank](#), eigene Abfrage

Arbeitssuche (Hehenberger et al. 2021; Blum/Simon 2018; Titelbach et al. 2015, Mairhuber et al. 2015). Für einen erheblichen Teil der älteren erwerbsfähigen Bevölkerung ist also die Verlängerung der Erwerbsbeteiligung durch die Erhöhung des gesetzlichen Regelpensionsalters mit z.T. verfestigter Alterserwerbslosigkeit verbunden. Langzeitarbeitslosigkeit wird mit negativen Auswirkungen sowohl für die körperliche als auch für die psychische Gesundheit in Verbindung gebracht (Picek 2020, Schönherr/Simon 2020, Schönherr et al. 2014).

Brussig (2018) weist – für Deutschland – auf eine erhebliche soziale Ungleichheit hinsichtlich der Chancen auf ein langes Erwerbsleben und des Risikos für ein Auseinanderfallen von Erwerbsaustritt und Pensionsantritt hin. Die Erwerbsbeteiligung sowohl von Männern als auch Frauen jenseits des 60. Lebensalters hat in der jüngeren Vergangenheit deutlich zugenommen, diese wird aber von einer hohen, durch soziale Ungleichheit bedingten Variabilität in den Beteiligungsquoten begleitet (Micheel 2017). Als zentrale Risikofaktoren haben sich Arbeitsbelastungen, Arbeitslosigkeit und Krankheit herauskristallisiert, die einander zwar überlagern und verstärken können, aber jeweils eine eigenständige Wirkung auf den Verlauf der späteren Erwerbsphase ausüben. Die unterschiedliche Betroffenheit durch diese Faktoren erklärt einen Teil der Unterschiede beim Altersübergang zwischen Angehörigen verschiedener Qualifikationsniveaus (Brussig 2018).⁵³ Ziegler (2015) bestätigt diese Ergebnisse für Österreich: Personen mit höherer Ausbildung sind deutlich seltener von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen als Personen mit geringerer Ausbildung, was wiederum zu einem längeren Verbleib im Erwerbsprozess beiträgt. Umgekehrt sind die Verbleibchancen in geringqualifizierten, manuellen Berufen mit steigendem Alter sehr niedrig, was mit Arbeitsbedingungen, hohen körperlichen Belastungen, Unternehmenskultur und Arbeitsmarktchancen zusammenhängt (Ziegler 2015).

In Österreich sind die Chancen auf ein langes Erwerbsleben und auf die Möglichkeit, das reguläre Pensionsantrittsalter in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zu erreichen bzw. auf einen vorzeitigen Pensionsantritt ebenfalls sehr ungleich verteilt. Die Arbeitslosenzahlen für die Gruppe der

⁵³ Knell (2016) weist in Bezug auf die Frage der Ausgestaltung und Legitimierung des österreichischen Pensionssystems außerdem auf die „differenzielle Mortalität“ hin., d.h., dass die Lebenserwartung und der sozioökonomische Status (gemessen durch Einkommen, Vermögen oder Bildungsstand) positiv korreliert sind. Dass die Lebenserwartung (und damit die Pensionsbezugsdauer) von BezieherInnen niedriger Einkommen deutlich geringer ist als diejenige von Gutverdienenden, bedeutet bei gleichem Antrittsalter jedoch auch eklatante Unterschiede im Gesamtwert der erwarteten Pensionsleistungen. Die Vernachlässigung dieser Unterschiede könnte ihm zufolge dazu führen, dass ein Pensionssystem als unausgewogen eingestuft wird und auf Legitimationsprobleme stößt, was durch eine Anhebung des Regelpensionsalters, die nur den Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung berücksichtigt, noch verschärft werden könnte.

55- bis 64-Jährigen zeigen, dass verschiedene Bildungsgruppen sehr unterschiedlich von Altersarbeitslosigkeit betroffen sind: Die größten Gruppen unter den älteren Erwerbslosen stellen im Jahr 2020 jene mit maximal Pflichtschulabschluss und jene mit Lehrabschluss dar.⁵⁴

Zu analogen Ergebnissen kommt auch die Studie LEA (Blum et al. 2020, Zandonella et al. 2019, Zandonella/Moser 2018): Demzufolge kommt der Gesundheit für die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase eine herausragende Stellung zu. 71% der älteren ArbeitnehmerInnen beschreiben ihren subjektiven Gesundheitszustand als gut. Ungleiche Lebenschancen und -bedingungen schlagen sich auch in der Gesundheit nieder: 46% der älteren ArbeitnehmerInnen aus Arbeiterfamilien berichten einen schlechten Gesundheitszustand, jedoch nur halb so viele (21%) aus Familien der oberen Mittelschicht. Gerade hohe berufliche Belastungen tragen in der späteren Erwerbsphase zu Beeinträchtigungen bei der Ausübung des Berufes bei. ArbeiterInnen berichten deutlich seltener von einer guten körperlichen und physischen Gesundheit. Auch Menschen mit niedrigem Berufsstatus weisen einen schlechteren Gesundheitsstatus auf und sind öfter im Beruf und Alltag dadurch beeinträchtigt.

Darüber hinaus haben die beiden LEA-Befragungswellen (2017 und 2019) einen Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und dem geplanten Pensionsantrittsalter ergeben. Zum einen zeigt sich ein direkter Zusammenhang zwischen Pensionsplänen und Herkunftsschicht: ArbeitnehmerInnen aus Oberschichtsfamilien planen ihren Pensionsantritt um rund fünf Monate später als ihre KollegInnen aus der unteren bzw. der Arbeiterschicht. Andere Indikatoren sozialer Ungleichheit wirken zwar nicht direkt auf die Pensionspläne, sie bestimmen aber Lebenschancen und Lebensbedingungen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg. So zeigt sich zwar kein direkter Effekt des Bildungsniveaus (gemessen in Bildungsjahren) auf den geplanten Pensionsantritt, der Effekt der Bildung wird aber über die Erwerbsbiografie vermittelt. Das bedeutet, Bildung wirkt vorstrukturierend für den Berufseinstieg und die spätere Erwerbsbiografie.

Neben den gesetzlichen Regelungen bedingen allem voran gute Gesundheit und hohe Arbeitszufriedenheit einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Sowohl der aktuelle Gesundheitszustand als auch die derzeitige Arbeitszufriedenheit sind dabei (unter anderem) ein Ergebnis bisheriger Arbeitsbedingungen: Ist das Erwerbsleben der Menschen durch hohe

⁵⁴ BALI Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen des Bundesministeriums für Arbeit, [Bundesministerium - BALI Online Datenbank](#), eigene Abfrage

Arbeitsbelastungen geprägt, so ist ihre Gesundheit schlechter und ihre Arbeitszufriedenheit geringer. Beschäftigte in statushohen Berufen haben durchschnittlich bessere Arbeitsbedingungen und eine dementsprechend höhere Arbeitszufriedenheit – sie planen ebenfalls einen späteren Pensionsantritt als jene in statusniedrigeren Berufen. Analog dazu hat die Untersuchung des Entscheidungsprozesses rund um den Pensionsantritt in der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018 gezeigt, dass dieser sich zentral um Gesundheit und Arbeitsbedingungen dreht: Die ArbeitnehmerInnen gleichen diese beiden Aspekte miteinander ab, um letztlich die Frage zu beantworten, wie lange sie unter den gegebenen Bedingungen die erforderliche Arbeitsleistung noch erbringen werden können.

Im Hinblick auf die Entwicklung von Pensionsplänen im Zeitverlauf haben die LEA-Befragungswellen erneut die zentrale Bedeutung von Gesundheit für die Erwerbsbeteiligung gezeigt. Gesundheit hat starke Effekte auf die Pensionspläne der ArbeitnehmerInnen: Die Pensionspläne von Menschen mit sehr gutem und jenen mit sehr schlechtem Gesundheitszustand unterscheiden sich um zwei Jahre. Darüber hinaus kommt auch Veränderungen der Gesundheit eine zentrale Bedeutung zu: Menschen, deren Gesundheitszustand sich im Untersuchungszeitraum (also zwischen 2017 und 2019) verschlechtert hat, verlegen ihre Pensionspläne nach vorne. Von Verschlechterungen des Gesundheitszustandes sind dabei häufiger ältere ArbeitnehmerInnen betroffen, deren Arbeitssituation sich negativ verändert hat, die atypisch beschäftigt sind oder eine niedrige Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Hinsichtlich Arbeitszufriedenheit haben die LEA-Befragungswellen gezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit die zeitliche Entwicklung der Pensionspläne beeinflusst: Menschen mit niedriger Arbeitszufriedenheit setzten ihre Pensionspläne in der Erstbefragung sehr früh an und korrigierten diese dann nach oben. Menschen mit mittlerer und hoher Arbeitszufriedenheit setzten ihren Pensionsantritt hingegen bereits zum Zeitpunkt der ersten Welle später an und es kam zu keinen Korrekturen. Im Gegensatz zur Erstbefragung ergaben sich bei der Zweitbefragung für die Arbeitszufriedenheit keine signifikanten Querschnitteffekte mehr. Das bedeutet, dass die Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf und im Vergleich zu anderen Einflussfaktoren für den geplanten Pensionsantritt an Gewicht verloren hat. Die Tatsache, dass Personen mit niedriger Arbeitszufriedenheit ihr Pensionsantrittsalter zum Zeitpunkt der ersten Welle niedriger ansetzten, es dann aber nach oben korrigierten, ist ein Hinweis darauf, dass die Pensionspläne im Zeitverlauf den rechtlichen Möglichkeiten angepasst werden (müssen).

Beim Aspekt Arbeitsbelastung hat sich ebenfalls gezeigt, dass Arbeitsbelastung durch Unterforderung im Job einen Einfluss darauf hat, wie sich

Pensionspläne im Zeitablauf entwickeln: Grundsätzlich wurden die Pensionspläne im Untersuchungszeitraum nach hinten verschoben. Für Menschen, die im Job unterfordert sind, gilt dies jedoch nicht – sie veränderten ihre Pensionspläne im Verlauf der beiden Befragungswellen nicht. Ist die Arbeit also nur wenig herausfordernd, halten die Menschen an ihren vergleichsweise frühen Pensionsplänen fest. Denn bei Unterforderung lagen die Pensionspläne bereits zum Zeitpunkt der Erstbefragung vergleichsweise niedrig und blieben auf diesem Niveau. Bietet der Job aber Herausforderungen, hält das die Menschen im Erwerbsleben, da die Pensionspläne im Zeitverlauf nach oben korrigiert werden. Arbeitsbelastungen durch hohe Arbeitsintensität zeigen keine signifikanten Effekte auf die Pensionspläne. Das bestätigt die Ergebnisse der Erstbefragung, die gezeigt hat, dass die Effekte der Arbeitsbelastungen vermittelt über Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auf die Pensionspläne wirken.

Neben den Pensionsplänen vor dem Antritt untersucht LEA auch die Auswirkungen des Pensionsantritts und deren Veränderung im Zeitverlauf. Der Übergang in die Pension ist nicht mit dem Pensionsantritt beendet. Die Zeit nach dem Pensionsantritt wird in der bisherigen Forschung auch als Teil des Übergangsprozesses gesehen und unter dem Schlagwort „retirement adjustment“ diskutiert. Es wird davon ausgegangen, dass nach der langen und bedeutsamen Lebensphase des Arbeitslebens ein Anpassungsprozess eingeleitet wird, in dem eine Neuorientierung erfolgt, neue Lebensziele definiert und neue Alltagsroutinen erprobt werden. Das Individuum durchläuft dabei einen Rollenwechsel von der/dem ArbeitnehmerIn zur/zum PensionistIn. Eine zentrale Rolle spielen dabei persönliche und soziale Ressourcen, die für eine erfolgreiche Anpassung an die neue Lebenssituation erforderlich sind (Micheel 2017). Dieser Anpassungsprozess verläuft in idealtypisch unterschiedlichen Stadien: Zu Beginn kommt es zu einer Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens durch die gewonnene Zeitautonomie. Darauf folgt häufig eine Phase der Ernüchterung, aufgrund der neuen „unproduktiven“ Rolle als PensionistIn. Die darauffolgende Re-Orientierungsphase führt zur Ausbildung neuer Routinen und Zielsetzungen und beendet damit den Anpassungsprozess. Langfristig ist von einer Stabilisierung des subjektiven Wohlbefindens auszugehen (Micheel 2017). Analog zu dem theoretischen Modell deuten Längsschnittanalysen (Wang 2007, Pinguart/Schindler 2007, Muratore et al. 2014 zitiert nach Micheel 2017) auf verschiedene Verlaufsmuster des subjektiven Wohlbefindens um den Zeitpunkt des Pensionsantritts hin: Diese sind grundsätzlich von einem temporären Rückgang in der Phase direkt nach dem Pensionsantritt gekennzeichnet. Dem folgt tendenziell ein Anstieg der Zufriedenheitswerte.

Die Verläufe sind im Hinblick auf Niveau und Anpassung sozial jedoch unterschiedlich verteilt. So finden Pinquart und Schindler (2007, zitiert nach Micheel 2017) einen deutlichen Zusammenhang zwischen individuellen Belastungen und Arbeitslosigkeit unmittelbar vor der Pensionierung.

Micheel (2017) hat für Deutschland gezeigt, dass soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt auch für die individuelle Wahrnehmung des Übergangs in die Pension, konkret für die wahrgenommene Belastung durch den Übergang, eine bedeutende Rolle spielt: Übergänge, die aus einem ungünstigen Integrationsgrad auf dem Arbeitsmarkt unmittelbar vor der Pensionierung erfolgen (d.h. aus der Arbeitslosigkeit oder aus Erwerbsminderung), gehen demzufolge mit höheren Belastungsgraden in der Übergangsphase einher. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse auf einen Zusammenhang zwischen ungleicher Arbeitsmarktpartizipation und psychosozialer Belastung durch den Übergang hin. Die wahrgenommenen Belastungen des Übergangs erhöhen demzufolge das Risiko des Auftretens oder der Zunahme bestehender Gesundheitseinschränkungen in der nachberuflichen Phase.

Die Ungleichheit der Lebenslagen und des Gesundheitszustandes wirken sich beim Übergang in die Pension aus und setzen sich in der Pension fort. Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation und der sozialen Sicherung können zu einem Ausgleich sozialer Risiken für den vorzeitigen Erwerbsausstieg beitragen (Brussig 2018).

3 Methodische Vorgehensweise

2020 wurde das qualitative Panel mit der zweiten Interviewwelle fortgesetzt. Im Zeitraum von Oktober bis November 2020 hat SORA dazu 30 TeilnehmerInnen der ersten Interviewwelle erneut interviewt. Im folgenden Kapitel werden die Datenerhebung, die Auswahl der InterviewpartnerInnen sowie die Vorgehensweise bei der Datenanalyse detailliert beschrieben.

Datenerhebung

Die zweite Interviewwelle des qualitativen Panels fand zwei Jahre nach der ersten Interviewwelle im Oktober und November 2020 statt. Dazu wurden von den 45 Befragten der ersten Interviewwelle 30 Personen ein weiteres Mal mittels leitfadengestützter, erwerbsbiografischer Interviews (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014) befragt. Mit dieser Interviewform können nicht nur der Übergang der älteren ArbeitnehmerInnen in die Pension begleitet und Veränderungen in ihrer Lebens- bzw. Erwerbssituation aufgezeigt werden; erwerbsbiografische Interviews tragen zudem zu einem tiefergehenden Verständnis dieses Übergangs bei, indem sie den gesamten Erwerbsverlauf unter die Lupe nehmen und aufzeigen, wie strukturelle Bedingungen und individuelles Handeln am Übergang in die Pension zusammenwirken.

Der inhaltliche Fokus der Interviews lag auf der Entwicklung der Pensionspläne in der späteren Erwerbsphase – insbesondere seit der ersten Interviewwelle im Jahr 2018 – und auf den Veränderungen im Leben der Befragten (Arbeit, Gesundheit, Privatleben etc.). Weitere zentrale Themen waren die Bedeutung von Arbeit, die Erwerbsbiografie der Befragten sowie die Erfahrungen als ältere Arbeitende, als ältere Arbeitslose sowie als PensionistInnen. Außerdem wurde ein Augenmerk auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Lebenssituation der Befragten gelegt.

Die Interviews wurden aufgrund der Corona-Pandemie ausschließlich telefonisch durchgeführt. Auf die Qualität der Interviews hatte dies – wie bereits in der ersten LEA-Interviewwelle – keinen merklichen Einfluss: Der Leitfaden funktionierte bei den Telefoninterviews sehr gut, sie dauerten durchschnittlich etwas mehr als eine Stunde. Die Mehrzahl der Befragten war mit dem telefonischen Interview ohne jegliche negative Rückmeldung einverstanden. Ein paar Befragte äußerten, dass sie ein Face-to-Face-Gespräch bevorzugt hätten, sie waren aber auch zu einem telefonischen Interview bereit.

Sampling

Da die qualitativen Interviews ebenfalls als Paneluntersuchung angelegt sind, wurden InterviewpartnerInnen aus der Stichprobe der ersten LEA-Interviewwelle im Jahr 2018 rekrutiert. Diese Stichprobe wurde aus TeilnehmerInnen der LEA-Erstbefragung im Jahr 2017 gezogen, damit die quantitativen Erhebungsschritte und die qualitativen Interviews verknüpft sind. Dabei wurde der Fokus auf ältere ArbeitnehmerInnen mit mittlerem Berufsprestige gelegt. Diese Gruppe ist für mögliche Steuerungsmaßnahmen besonders interessant, denn erstens ist sie groß, zweitens plant sie einen relativ frühen Pensionsantritt und drittens sind für ältere ArbeitnehmerInnen aus der Mitte der Berufshierarchie – im Gegensatz zum unteren und oberen Ende der Skala – bislang kaum Erkenntnisse verfügbar. Darüber hinaus wurden auch Menschen, die zum Zeitpunkt der quantitativen Erstbefragung arbeitslos waren, für das qualitative Panel ausgewählt, um die spezifische Situation älterer Arbeitsloser – inklusive ihres Erwerbsverlaufs in den nachfolgenden Jahren – detaillierter analysieren zu können (Zandonella/Moser 2018).

Im Zuge des Rekrutierungs- und Erhebungsprozesses für die zweite Befragungswelle wurden alle Befragten der ersten Interviewwelle kontaktiert. Es konnten schließlich 30 Interviews realisiert werden. Neun InterviewpartnerInnen der ersten Welle sagten ab, drei konnten nicht erreicht werden und drei Kontaktdaten stellten sich als veraltet heraus. Im realisierten Sample ist das Geschlechterverhältnis mit 13 Frauen und 17 Männern relativ ausgewogen. Zum Zeitpunkt des Interviews waren 16 InterviewpartnerInnen bis zu 59 Jahre alt, 14 waren 60 Jahre oder älter. Auch die regionale Verteilung der InterviewpartnerInnen ist ausgeglichen: 15 wohnten in Wien, 15 kamen aus dem restlichen Österreich, konkret aus Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark. Zum Zeitpunkt der Interviews waren elf InterviewpartnerInnen erwerbstätig, acht arbeitslos und elf bereits in Pension. Hinsichtlich ihrer formalen Bildung haben drei InterviewpartnerInnen die Pflichtschule abgeschlossen, acht eine Lehre oder BMS, zehn haben eine Matura und neun einen tertiären Abschluss. Die vermehrte Teilnahme von Menschen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen ist typisch für qualitative Studien und ist auch für die hier vorliegende festzuhalten. Im Vergleich konnten niedriger Qualifizierte jedoch gut erreicht werden und das Verhältnis zwischen niedriger und höher Qualifizierten ist relativ ausgeglichen (Tabelle 25 gibt eine Übersicht über die Merkmale der Stichprobe).

Tabelle 25: Merkmale der Stichprobe

	Anzahl
Frauen	13
Männer	17
bis 59 Jahre	16
ab 60 Jahre	14
Wien	15
restliches Österreich	15
erwerbstätig	11
arbeitslos	8
in Pension	11
Pflichtschule	3
Lehre/BMS	8
Matura	10
Universität	9
Gesamt	30

Quelle: SORA 2021; ein Überblick über sämtliche InterviewpartnerInnen befindet sich im Anhang

Sämtliche Interviews wurden mit dem Einverständnis der Befragten auf Tonband aufgezeichnet. Anschließend wurden die Interviews vollständig in genauer Wortfolge transkribiert und anonymisiert. Die Auswertung erfolgte auf Basis der anonymisierten Transkripte. Die Namen der Befragten wurden für die Darstellung der Fälle in diesem Bericht geändert.

Datenanalyse

Qualitative Panel- oder Längsschnittstudien bringen drei zentrale Aspekte zusammen: Zeit, Entwicklungsprozess und Veränderung/Stabilität (Holland et al. 2006). Die Herausforderung besteht darin, diese drei Elemente in der Analyse angemessen zu berücksichtigen. Wolcott (1994) schlägt deshalb für die Datenauswertung qualitativer Längsschnittstudien drei Schritte mit zunehmendem Abstraktionsgrad vor: Beschreibung, Analyse und Interpretation. Die *Beschreibung* zielt darauf ab, die Entwicklungsprozesse festzuhalten und die Ereignisse bzw. Handlungsabläufe chronologisch zu ordnen. Dazu soll beschrieben werden, welche Veränderungen zu welcher Zeit und in welchem Zusammenhang geschehen sind, wen die Veränderungen wie betroffen haben bzw. wer daran wie beteiligt war und welche Auswirkungen damit verbunden waren. Es geht darum, die zentralen Elemente und ihre Beziehungen untereinander zu identifizieren. Darauf aufbauend zielt die *Analyse* darauf ab, zu erklären, wie und warum die jeweilige Veränderung eingetreten ist. Die *Interpretation* ist letztlich auf die Erklärung der Eigenschaft und Bedeutung der

Veränderung gerichtet. In diesem Schritt erfolgt die Entwicklung von Erklärungen, die auf andere Kontexte übertragbar sind bzw. sich verallgemeinern lassen.

Eine Längsschnittstudie ermöglicht also die Untersuchung von Veränderungsprozessen auf zwei Ebenen: auf jener des Einzelfalls und auf jener des Samples. Das erfordert neben der Querschnittanalyse der jeweils erhobenen Daten eine zusätzliche Analyseebene des Fallverlaufs sowie eine Zusammenführung der Ebenen.

Tabelle 26: Analyse

Ebene	Analysefokus	Querschnittanalyse	Längsschnittanalyse
Einzelfall	Rekonstruktion der Veränderungen bzw. der Stabilität der Pensionspläne zwischen erster und zweiter Welle und der dafür relevanten Faktoren	Rekonstruktion der Pensionspläne in der zweiten Welle und der relevanten Einflussfaktoren	Veränderungsprozesse der Pensionspläne und relevante Einflussfaktoren im Fallverlauf
Sample (Fallvergleich)	Muster von Übergangsprozessen und deren Erklärung	Unterschiede bei Veränderungen zwischen den Befragten und den dafür relevanten Einflussfaktoren	Unterschiede zwischen den beiden Erhebungswellen und Erklärungen dafür

Quelle: SORA 2021

Zunächst wird der jeweilige Moment analysiert (Einzelfall, Querschnitt), wodurch Vergleiche zwischen Einzelfällen für einen Erhebungszeitpunkt gemacht werden können, z.B. im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Klasse etc. (Sample, Querschnitt). Die Längsschnittanalyse erfolgt auf der Basis einer Analyse jedes Einzelfalles über die Erhebungszeitpunkte hinweg (Einzelfall, Längsschnitt). Dabei können individuelle Laufbahnen verfolgt und kritische Momente sowie Veränderungen identifiziert werden. Darüber hinaus können die Ergebnisse für jeden Erhebungszeitpunkt verglichen und so Veränderungsprozesse innerhalb des Samples herausgearbeitet werden (Sample, Längsschnitt) (Thomson/Holland 2003).

Für die Auswertung qualitativer Längsschnittdaten bestehen mehrere Ansatzpunkte. Für die vorliegende Analyse wurde die Möglichkeit gewählt, von einem bestimmten Ergebnis (z.B. Pensionspläne verschoben) auszugehen und zu analysieren, wie es zu diesem Ergebnis gekommen ist (Holland et al. 2006). Da der Schwerpunkt der zweiten Interviewwelle auf der Untersuchung von Entwicklungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase bzw. seit der ersten Interviewwelle im Jahr 2018 lag, erschien diese Vorgehensweise zielführend. Hierzu wurden die Einzelfälle in folgende drei Gruppen entsprechend

der Entwicklung ihrer Pensionspläne kategorisiert: Veränderung der Pensionspläne, Stabilität der Pensionspläne und Realisierung der Pensionspläne.⁵⁵ Anschließend wurden die verschiedenen Fälle jeder Gruppe vergleichend untersucht und die zentralen Faktoren für die jeweilige Entwicklung rekonstruiert.

Die Interviews wurden mittels einer „Themenanalyse“ (Froschauer/Lueger 2020) ausgewertet. Dabei wurde eine Kombination aus einer stärker inhaltsanalytisch orientierten, textreduktiven Vorgehensweise mit der offenen und stärker interpretativ ausgerichteten Herangehensweise des Codierverfahrens der Grounded Theory eingesetzt. Dadurch konnte sowohl auf den Ergebnissen der ersten Interviewwelle aufgebaut als auch eine Offenheit für neue Erkenntnisse beibehalten werden. Dieses Verfahren lässt sich außerdem gut mit den Überlegungen zur Datenanalyse qualitativer Längsschnittstudien von Wolcott (1994) verbinden, da auch hier mehrere Analyseschritte mit zunehmendem Abstraktionsgrad vorgesehen sind.

Nach der Zuordnung der Einzelfälle zu den drei Gruppen wurden die Interviews sowohl offen (Strübing 2004) als auch entlang zentraler Themen, die sich im Zuge der ersten LEA-Interviewwelle herauskristallisiert hatten, codiert. Zur Codierung wurde – wie bereits in der ersten Interviewwelle – das Computerprogramm MAXQDA verwendet. Im Zuge des Codierungsprozesses wurden die zentralen Elemente (Faktoren und Bedingungen) identifiziert und die Beziehungen der relevanten Elemente untereinander spezifiziert (Kategorien). Aufbauend auf der Codierung wurden Einzelfallanalysen erstellt. Der Fokus lag dabei auf der Rekonstruktion der Entwicklung der Pensionspläne des jeweiligen Falles und den dafür ausschlaggebenden Faktoren. Dazu wurde auch der Fallverlauf seit dem ersten Interview analysiert, d.h., in die Einzelfallanalyse wurden die Querschnitt- und die Längsschnittanalyse auf Fallebene integriert. Die Einzelfallanalyse kombinierte die von Wolcott (1994) konzipierten Schritte Beschreibung und Analyse, indem entlang zentraler Fragen sowohl die relevanten Elemente und ihre Beziehungen untereinander identifiziert wurden als auch darauf aufbauend analysiert wurde, wie und warum die jeweilige Veränderung eingetreten ist.

Im zweiten Schritt erfolgte eine fallübergreifende Analyse mit dem Ziel der Entwicklung einer verallgemeinerbaren Theorie, d.h. im Sinne von Wolcott (1994) die Interpretation. Dazu wurden zuerst die Fälle innerhalb der verschiedenen Untergruppen systematisch verglichen. Anschließend wurde ein Vergleich zwischen den Gruppen durchgeführt. Der Vergleich wurde entlang

⁵⁵ InterviewpartnerInnen, die bereits in Pension übergetreten sind, wurden mehreren Gruppen zugeordnet: der Gruppe „realisierter Pensionsplan“ und – je nach Realisierung der Pensionspläne – entweder der Gruppe „Veränderung“ oder „Stabilität“.

zentraler Fragen und Themen unternommen, die sich in der ersten Interviewwelle und in den Einzelfallanalysen herauskristallisiert hatten. In einem zirkulären Prozess erfolgten durch den systematischen Vergleich eine Abstraktion vom Einzelfall, die Identifikation von Mustern und ihrer Veränderung über die Zeit sowie eine Erklärung der Veränderung. Zuletzt wurde eine Längsschnittanalyse auf Ebene des Samples durchgeführt, indem die Ergebnisse der Querschnittanalyse der ersten Welle mit jenen der zweiten Welle verglichen und auf Veränderungen zwischen der ersten und der zweiten Welle untersucht wurden.

4 Entwicklung der Arbeits- und Lebenssituation seit 2018

Die erste Interviewwelle von LEA fand im Herbst 2018 statt. Etwa zwei Jahre später wurden 30 Personen nochmals in einem ausführlichen Interview zu ihrer aktuellen Lebens- und Erwerbssituation befragt. Der Schwerpunkt lag dabei auf den Veränderungen in der Arbeits- und Lebenssituation seit der ersten Interviewwelle. Im Folgenden werden die zentralen Entwicklungen in der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten seit 2018 entlang der Themen Erwerbsstatus und Arbeitssituation, Gesundheit, soziale Beziehungen und Partizipation sowie Pensionspläne beschrieben.

Der nächste Abschnitt gibt einen Überblick über Veränderungen der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten seit der ersten Interviewwelle im Herbst 2018. Insbesondere die Auswirkungen der im Frühjahr 2020 einsetzenden Corona-Pandemie werden dabei dargestellt, wenngleich die Ergebnisse dazu vorläufigen Charakter haben. Die Interviews wurden im Herbst 2020 noch vor bzw. in den ersten Tagen des zweiten Lockdowns geführt. Es ist anzunehmen, dass sich die Folgen mit der Dauer der coronabedingten Einschränkungen weiter verstärkten.

Erwerbsstatus und Arbeitssituation

Zwischen Herbst 2018 und Herbst 2020 blieb der Erwerbsstatus eines großen Teils der Befragten (23 von 30) stabil. Zehn Befragte waren in diesem Zeitraum durchgehend erwerbstätig, sechs waren durchgehend arbeitslos und sieben waren 2018 bereits in Pension. Wechsel im Erwerbsstatus weisen demgegenüber sieben der 30 Befragten auf: Zwei Befragte verloren zwischen 2018 und 2020 ihren Job und waren zum Zeitpunkt des zweiten Interviews arbeitslos, ein Befragter war zum Zeitpunkt des ersten Interviews 2018 arbeitslos und hat zwischen 2018 und 2020 wieder eine Arbeit gefunden, so dass er zum Zeitpunkt des zweiten Interviews erwerbstätig war. Vier Befragte gingen zwischen 2018 und 2020 in Pension. Zusammengefasst waren damit im Herbst 2020 elf der Befragten erwerbstätig, acht arbeitslos und elf in Pension.

Im Hinblick auf die Erwerbsverläufe sticht insbesondere die geringe Anzahl derer ins Auge, die im untersuchten Zeitraum einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, im Vergleich zu jenen, die über den gesamten Zeitraum arbeitslos waren. Das deutet bereits an, wie schwierig die Arbeitssuche für Angehörige dieser Altersgruppe ist.

Die Corona-Pandemie hatte unterschiedliche Auswirkungen auf den Erwerbsstatus der Befragten. Eine Befragte verlor in der Folge des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 ihre Arbeit. Die erwerbslosen Befragten schätzen durch die

Corona-Krise ihre eigenen Arbeitsmarktchancen durchgängig noch geringer ein als zuvor. Die Corona-Pandemie ist aber auch für die Pensionspläne insofern bedeutsam, als sie für einige Befragte mit einer Veränderung und einer Unsicherheit über die zukünftige Arbeitssituation einhergeht. Ein großer Teil der Befragten beschreibt zwar Veränderungen in der Arbeitssituation durch die Corona-Pandemie, überraschenderweise werden diese aber nur von einem geringen Teil – von insgesamt vier Befragten – als belastend wahrgenommen.

Gesundheit

Ein erstaunlich geringer Anteil thematisiert die Corona-Pandemie in Zusammenhang mit der eigenen Gesundheit. Lediglich ein Befragter beschreibt eine Verschlechterung seiner psychischen Verfassung aufgrund der Corona-Pandemie und ein weiterer Befragter thematisiert Sorgen über eine etwaige eigene Ansteckung.

Abseits davon ist die gesundheitliche Situation der Befragten seit 2018 ebenfalls überwiegend stabil. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Befragten (10) berichtet zwar über gesundheitliche Verschlechterungen, aber nur einzelne nehmen diese als belastend wahr. Interessanterweise werden selbst Herzoperationen oder eine Gehörverschlechterung mitunter nicht als einschränkend wahrgenommen. Als belastend werden gesundheitliche Veränderungen vor allem dann beschrieben, wenn sie sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirken oder die Regeneration beeinträchtigen, wie z.B. Schlafstörungen. Der überwiegende Teil der Befragten (16) berichtet über eine stabile gesundheitliche Lage seit 2018 oder lediglich geringfügige Veränderungen wie abnehmende Leistungsfähigkeit, eine altersbedingte Verringerung der Sinneswahrnehmung o.Ä. Ein paar Befragte (4) thematisieren außerdem eine Verbesserung ihres gesundheitlichen Zustandes infolge ihrer Pensionierung.

Soziale Beziehungen und Partizipation

Die stärksten Auswirkungen der Corona-Pandemie beschreiben die Befragten im privaten Bereich. Nahezu durchgängig werden damit einhergehende Veränderungen oder Einschränkungen in Bezug auf Freizeitaktivitäten und soziale Kontakte thematisiert. Der größere Teil der Befragten beschreibt jedoch auch diese Einschränkungen nicht als belastend. Immerhin elf Befragte nehmen sie aber als Belastung wahr. Hier werden insbesondere Einschränkungen im persönlichen Kontakt zu nahen Verwandten, das Fehlen von Face-to-Face-Kommunikation, eingeschränkte Möglichkeiten in der Zeitgestaltung oder auch Sorgen um die 24-Stunden-Betreuung der Eltern thematisiert. Vereinzelt werden auch positive Auswirkungen im privaten Bereich infolge Corona

genannt, hier geht es v.a. um das Wegfallen von Wegzeiten durch die Umstellung vieler Aktivitäten auf Online-Kommunikation.

Abseits der Corona-Pandemie berichten acht Befragte über Verschlechterungen im privaten Bereich. Dabei geht es in drei Fällen um die Belastung durch den Tod eines nahen Verwandten. Darüber hinaus wird insbesondere soziale Isolation durch Arbeitsplatzverlust oder Pensionsantritt thematisiert. Die überwiegende Anzahl der Befragten (19) berichtet aber in Hinblick auf soziale Beziehungen und Partizipation von einer unveränderten Situation zwischen 2018 und 2020.

Pensionspläne

Die Pensionspläne der Befragten im untersuchten Sample wurden durch die Corona-Pandemie nur sehr vereinzelt beeinflusst. Lediglich zwei Befragte berichten über damit verbundene Änderungen. Bei einer Befragten ist die Zeit vor dem Pensionsantritt betroffen, da sich die Arbeitsbelastung durch Corona noch zusätzlich verstärkt und letztlich zu einem Burnout geführt hat. In der Folge wurde sie arbeitslos und war deshalb vor ihrem Pensionsantritt noch ein paar Monate im AMS-Bezug. Eine weitere Befragte hat ihren Plan eines späteren Erwerbsaustritts aufgrund der verstärkten Arbeitsbelastung durch die Corona-Pandemie und aufgrund der damit verbundenen Unsicherheit im Hinblick auf die zukünftige Arbeitssituation wieder revidiert.

Insgesamt haben sich die Pensionspläne im untersuchten Sample zwischen 2018 und 2020 sehr unterschiedlich entwickelt. Ein erheblicher Teil der Befragten (13) hat seine Pensionspläne in diesem Zeitraum nicht oder nur marginal verändert. Ein geringerer Anteil von sechs Befragten hat die Pensionspläne zwischen den beiden Interviewwellen verändert, davon vier sehr deutlich: Eine Person hat den geplanten Pensionsantritt im Vergleich zu 2018 um ca. drei Jahre nach hinten verschoben und zwei Befragte um drei Jahre bzw. um acht Monate vorverlegt. Bei einem Befragten erfolgte sowohl eine Vorverlegung als auch ein Nach-hinten-Schieben des Pensionsplans um drei Jahre aufgrund rechtlicher Änderungen. Die Abschlagsfreiheit der „Hacklerregelung“ wurde 2019 eingeführt und etwa zum Zeitpunkt des Interviews im Herbst 2020 wieder abgeschafft. Bei den zwei weiteren Befragten zeigen sich Veränderungen in den Präferenzen für die Qualität des geplanten Übergangs: Ein Befragter bevorzugt nun einen gleitenden Übergang in Form von Altersteilzeit, ein weiterer berichtet über eine Verschiebung des möglichen Antrittszeitpunkts der Altersteilzeit. Elf Befragte waren 2020 bereits in Pension. Jene vier Personen, die zwischen der ersten und der zweiten Interviewwelle in Pension gingen, realisierten ihren Pensionsantritt wie 2018 geplant.

Betrachtet man einen etwas längeren Zeitraum – nämlich die späte Erwerbsphase –, zeigt sich eine stärkere Entwicklungsdynamik: In diesem Zeitraum haben 17 Befragte ihre Pensionspläne noch verändert und nur im Fall von 13 Befragten sind sie stabil geblieben.

Die beschriebenen Entwicklungen der Pensionspläne deuten darauf hin, dass der späten Erwerbsphase dabei große Bedeutung zukommt. In diesem Zeitraum können die Pensionspläne noch erhebliche Veränderungen erfahren, vor allem, weil sie vielfach erst in diesem Zeitraum entwickelt oder konkretisiert werden. Etliche Befragte berichten, dass sie erst in den letzten fünf bis zehn Jahren vor dem geplanten Pensionsantritt angefangen haben, sich mit diesem Thema zu beschäftigen und erste Informationen dazu einzuholen. Davor sei ihnen der Erwerbsaustritt noch viel zu weit entfernt erschienen und sie hätten das Thema Pension noch nicht mit sich selbst in Verbindung gebracht. Eher vereinzelt berichten Befragte darüber, sich bereits in früheren Erwerbsphasen Gedanken über die Pension gemacht zu haben. Zum Teil erfolgten frühere Auseinandersetzungen damit aufgrund schlechter Erfahrungen naher Verwandter, z.B. der Großmutter einer Befragten, die ihr ganzes Leben lang schwer gearbeitet und dennoch nur sehr geringe Pensionsansprüche erworben habe. Zum Teil erfolgten sie aufgrund von Pensionsinformationen bzw. im Zusammenhang mit Gelegenheiten eines Nachkaufs von Versicherungszeiten (Bildungs- oder Kindererziehungszeiten).

5 Entwicklung der Pensionspläne

In diesem Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse der zweiten LEA-Interviewwelle vorgestellt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Pensionsplänen der Befragten. Es werden nicht nur Einflussfaktoren auf die Pensionspläne analysiert, sondern auch deren Bedeutung im Zeitverlauf sowie die Auswirkungen von Veränderungen der Einflussfaktoren untersucht.

Zu Beginn steht die Erklärung der Veränderung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase im biografischen Zusammenhang im Zentrum. Danach erfolgt eine getrennte Analyse der zentralen Bedingungen und Faktoren: Welche Bedingungen und Faktoren sind ausschlaggebend für die Entwicklung der Pensionspläne? Der Rekonstruktion der wesentlichen Faktoren erfolgt entlang der unterschiedlichen Entwicklungsverläufe der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase: zum einen für die Veränderung, zum anderen für die Stabilität der Pensionspläne.

5.1 Erwerbsverläufe und ihre Bedeutung für Pensionspläne

Im Folgenden werden zentrale Muster beschrieben, die sich im Zuge der Analyse herauskristallisiert haben und die spezifische Faktorenkombinationen im Lebensverlauf und deren Auswirkungen auf Pensionspläne zeigen. Die beschriebenen Muster basieren auf ähnlichen Erwerbsverläufen, die ähnliche Deutungs- und Verhaltensmuster in Hinblick auf Pensionspläne begünstigen.

„Späte Berufung“: Stabilisierung der Erwerbskarriere in der späten Erwerbsphase

Das Muster „Späte Berufung“ repräsentiert Erwerbsverläufe, die über weite Strecken eine sehr brüchige und instabile Erwerbsbiografie aufweisen. Sie ist vielfach gekennzeichnet durch mehrere Phasen von Arbeitslosigkeit und häufige Job- und Tätigkeitswechsel. Überwiegend sind die Tätigkeiten in einem niedrig qualifizierten Bereich angesiedelt. Die Erwerbsarbeit erfüllt in dieser Phase des Erwerbslebens für die Befragten überwiegend die Funktion materieller Bedürfnisbefriedigung. Charakteristisch für dieses Muster ist, dass die Befragten in der späten Erwerbsphase mit Anfang/Mitte 50 eine – bislang noch nicht ausgeübte – Tätigkeit finden, die ihnen große Freude macht und in der das Motiv des Broterwerbs gegenüber den latenten Funktionen von Erwerbsarbeit (Jahoda 1984) in den Hintergrund tritt. Bei dieser Tätigkeit steht für die Befragten vielfach die sinnstiftende Komponente im Sinne einer „Berufung“ (Weber 1992) im Zentrum. Die Befragten beschreiben es auch als ein

spätes „Angekommensein“. Darüber hinaus sind insbesondere die damit einhergehende unmittelbare soziale Wertschätzung (häufig durch KlientInnen) sowie die damit verbundenen sozialen Beziehungen relevant. Vielfach sind diese Tätigkeiten im sozialen Bereich angesiedelt, so finden sich unter den Befragten unter anderem eine AMS-Beraterin, ein Arbeitstrainer in einer gemeinnützigen Organisation zur Förderung von Menschen mit psychischen Erkrankungen, ein persönlicher Assistent oder auch eine angehende Psychotherapeutin. Darüber hinaus zeigt sich dieses Muster aber auch außerhalb des Sozialbereichs, in Tätigkeiten, die nicht so stark mit sinnstiftenden Momenten assoziiert werden, z.B. bei einer Landschaftsgärtnerin oder einem Busfahrer.⁵⁶

Die späte Entdeckung einer als sinnstiftend erfahrenen Arbeit wird überwiegend als „zufälliger Glücksfall“ gedeutet, für den die Befragten den unterstützenden AkteurlInnen sehr dankbar sind. Das Erkennen ihres „eigentlichen Talents“ schreiben sie dabei Einzelpersonen zu, die diese Fähigkeiten erkannt und gefördert haben. Die Entdeckung erfolgt häufig im Kontext einer Weiterbildung während einer Phase von Arbeitslosigkeit, d.h. vielfach im Zuge einer AMS-Beratung. Dabei zeigt sich, dass bereits die Möglichkeit der Weiterbildung zu einem so späten Zeitpunkt eine stabilisierende Bedeutung hat, da sie von den Befragten vielfach als Ausdruck sozialer Anerkennung gedeutet wird: Dass trotz höheren Alters und brüchiger Erwerbsbiografie noch etwas in die Befragten „investiert“ wird, stärkt auch den Glauben an die eigenen Fähigkeiten. Die Möglichkeit, eine als sinnstiftend erfahrene Arbeit auszuüben, stabilisiert die Erwerbskarriere dahingehend, dass diese Tätigkeit nunmehr kontinuierlich (und voraussichtlich bis zum Pensionsantritt) ausgeführt wird. Darüber hinaus erfolgt häufig auch eine Stabilisierung in Hinblick auf den konkreten Arbeitgeber/die konkrete Arbeitgeberin, sodass nicht nur die Tätigkeit über längere Zeit ausgeübt wird, sondern überwiegend auch für denselben/dieselbe ArbeitgeberIn.

Bedeutsam für die Stabilisierung sind aber auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der gesundheitliche Zustand der Befragten. Zum einen wird Beschäftigungssicherheit von den Befragten als relevant für die Arbeitszufriedenheit thematisiert. Zum anderen wird auch die Arbeit in einem wertschätzenden und verständnisvollen Umfeld, das durch einen geringeren Arbeits- und Konkurrenzdruck gekennzeichnet ist, als bedeutsam beschrieben. Darüber hinaus ist ein guter gesundheitlicher Zustand, der einen längeren Verbleib in dem Beruf ermöglicht, wichtig. Das geht aber mit der Möglichkeit einher, den guten gesundheitlichen Zustand durch entsprechende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erhalten zu können, wofür eine gute

⁵⁶ Das deutet auch darauf hin, dass die sinnstiftende Dimension von Arbeit breiter erfahren wird und nicht auf den Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe oder auf Berufsgruppen mit gesellschaftspolitischem Gestaltungsspielraum (Kunst, Berufspolitik, zivilgesellschaftliche Organisationen, NGOs u.Ä.) beschränkt ist.

Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Fertigkeiten Voraussetzung ist.

Möglich wird diese späte Stabilisierung nicht zuletzt auch dadurch, dass sie vielfach in Arbeitsmarktbereichen erfolgt, in denen verbreitete altersbezogene Vorurteile weniger zum Tragen kommen. So erzählt ein Befragter, der für einen Fahrtendienst für Menschen mit Behinderung arbeitet, dass sein höheres Alter bei der Bewerbung kein Nachteil gewesen sei, weil in dem Betrieb davon ausgegangen werde, dass ältere ArbeitnehmerInnen stärker an einer dauerhaften Beschäftigung interessiert sind. Ein Arbeitstrainer, der für einen gemeinnützigen Verein arbeitet, schildert eine ähnliche Wahrnehmung: dass gerade seine vielfältige Erfahrung, die mit seinem höheren Alter und seiner brüchigen Berufsbiografie verbunden sei, für die Bewerbung vorteilhaft gewesen wäre.

An diesem Muster zeigt sich sehr deutlich, welche Auswirkungen eine Veränderung in der Bedeutung von Arbeit haben kann: Arbeit hat in dieser Gruppe zunächst v.a. die Funktion materieller Bedürfnisbefriedigung. Es wird daher ein möglichst früher Ausstieg aus dem Erwerbsleben geplant, sobald diese Funktion durch das Pensionssystem übernommen wird. Mit der Entdeckung des „Traumberufs“ verschiebt sich die Bedeutung und latente Funktionen von Erwerbsarbeit treten in den Vordergrund. Damit erfolgt auch eine Verschiebung der Pensionspläne, da Aspekte relevant werden, die vom Pensionssystem nicht ersetzt werden. Die Pensionspläne sind in dieser Gruppe daher eher spät angesiedelt und verschieben sich in der späten Erwerbsphase tendenziell nach hinten. Sie werden zum Regelpensionsalter oder später angesetzt. Ein vorzeitiger Ausstieg wird nicht angestrebt bzw. ins Auge gefasst.

Drei Faktoren sind dabei sehr bedeutsam für die Pensionspläne: erstens die finanzielle Notwendigkeit, zweitens der späte „Berufseinstieg“ und drittens die Bedeutungsverschiebung zugunsten latenter Funktionen der Erwerbsarbeit. Aufgrund der brüchigen Berufsbiografien mit längeren Phasen von Arbeitslosigkeit und einem Schwerpunkt auf niedrig qualifizierten bzw. niedrig entlohnten Tätigkeiten haben die Befragten zumeist nur geringe Pensionsansprüche erworben. Dadurch entsteht die Notwendigkeit, die Erwerbsarbeit länger auszuüben, um einen Pensionsanspruch erreichen zu können, der die Lebenshaltungskosten deckt. Hier entsteht aufgrund des spezifischen Erwerbsverlaufs gewissermaßen in Kombination mit den rechtlichen Rahmenbedingungen ein Zwang, so lange wie möglich im Erwerbsleben zu bleiben. Wesentlicher für die Pensionspläne sind letztlich aber die Verschiebung in der Bedeutung von Arbeit, insbesondere die sinnstiftende Komponente und die Freude an der Arbeit, die soziale Integration und erfahrene Wertschätzung sowie die stabilen und guten Arbeits- und

Beschäftigungsbedingungen. Das Motiv des „Angekommenseins“ drückt den zentralen Stellenwert aus, der dem richtigen Beruf letztlich von den Befragten zugemessen wird. Diese hohe Relevanz kann auf unterschiedlichen latenten Funktionen von Erwerbsarbeit basieren. Neben der sinnstiftenden Komponente kommt zum einen der sozialen Integration durch die Erwerbsarbeit zentrale Bedeutung zu. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Befragten soziale Integration überwiegend über die Erwerbsarbeit organisieren, d.h. über wenig stabile soziale Beziehungen außerhalb der Erwerbsarbeit verfügen. Zum anderen ist die erfahrene (gesellschaftliche) Wertschätzung durch die Erwerbsarbeit sehr bedeutsam. Darüber hinaus ist der späte Einstieg in den „richtigen“ Beruf von Bedeutung. Die Befragten sehen gewissermaßen keinen Grund dafür, den erst vor kurzem gefundenen „richtigen“ Beruf, dessen Ausübung ihnen Freude macht, früher als nötig zu beenden. Abermals sind jedoch gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dafür eine zentrale Voraussetzung.

Das beschriebene Muster verdeutlicht also, dass auch in der späten Erwerbsphase noch erhebliche Veränderungen in der zentralen Erwerbsorientierung von ArbeitnehmerInnen möglich sind, die auch für die Pensionspläne bedeutsam sind. Deutlich wird außerdem, dass solche Änderungen im Zusammenhang mit Weiterbildungen erfolgen, d.h., dass Weiterbildungen auch in der späten Erwerbsphase noch große Bedeutung für die Lebens- und Arbeitssituation sowie auch für die Pensionspläne von ArbeitnehmerInnen entfalten können.

„Ausgelaugt“: Kontinuierliche Überforderung und körperliche Abnutzungserscheinungen in der späten Erwerbsphase

Das Muster „Ausgelaugt“ findet sich vor allem bei weiblichen Beschäftigten mit einer eher stabilen Erwerbsbiografie. Die ausgeübten Tätigkeiten sind vorwiegend im Dienstleistungsbereich und auf einem mittleren Qualifikationsniveau angesiedelt. Die Arbeit ist zwar überwiegend nicht mit starken körperlichen Belastungen verbunden, es zeigen sich jedoch über einen längeren Zeitraum körperliche Abnutzungserscheinungen, da es sich vielfach um sitzende Tätigkeiten mit stärker routinisierten Arbeitsabläufen und sehr geringer zeitlicher und inhaltlicher Autonomie handelt. Befragte, die dieses Muster zeigen, sind z.B. eine Buchhalterin oder eine Disponentin. So schildert Erika Bauer⁵⁷ (60 Jahre; ID5565), eine befragte Buchhalterin, die 2019 in Pension gegangen ist, auf die Frage nach arbeitsbedingten Abnutzungserscheinungen:

„Ja. Ja. Ich habe, ich muss dazu sagen, ich bin eher also eine zarte Person, ja, und war immer untergewichtig, ich habe natürlich auch die

⁵⁷ Sämtliche Namen in diesem Bericht wurden für die Darstellung der Fälle geändert.

Schlepperei mit meinen Kindern und war natürlich auch, nicht, das habe ich auch gespürt und Kinder getragen und so, aber natürlich mit dem Computer, diese ‚Maus-Hand‘, nicht [...]. Aber das habe ich schon Jahre natürlich gehabt, und da habe ich auch natürlich immer zwischendurch auch geschaut, dass ich jetzt Behandlungen und Turnübungen mache und trotzdem das irgendwie hinkriege, eben die Abnützung mit der Schulter, ja, das sind halt so Sachen vom vielen Heben, Schleppen, Hausarbeit [...]. Und das ist halt schon, vom Sitzen natürlich, obwohl ich wie gesagt schon Ausgleich immer gemacht habe und bin auch jahrelang, ah, turnen gegangen [...]. Ja, es ist halt nach einer gewissen Zeit, ist es halt, wie gesagt, ich habe so Arbeit, ich habe immer Büroarbeit gehabt [...]. Das merkt man dann schon halt, wenn man viel eingibt immer, nicht, Schreibmaschine, Computertastatur, das merkt man halt, also wie gesagt, ich habe meinen Beruf 42 Jahre gemacht, nicht, also das merkt man dann schon.“ (Erika Bauer, ID5565 2020: 131-142)

Charakteristisch für dieses Muster ist auch ein früher Berufseinstieg, direkt nach dem Abschluss einer Lehre, einer BMS oder einer BHS. Zwar erfolgen im Zuge der Erwerbskarriere gelegentlich Wechsel des Arbeitgebers, die Tätigkeit wird aber kontinuierlich ausgeübt. Die Jobwechsel sind typischerweise nicht mit längeren Phasen von Arbeitslosigkeit verbunden, sodass eine relativ kontinuierliche Ausübung von Erwerbsarbeit über die gesamte Erwerbskarriere hinweg erfolgt. Vielfach sind die Erwerbsverläufe dieser Gruppe außerdem von längeren Phasen mit erheblicher Doppelbelastung durch eine parallele Ausübung von Beruf und Kinderbetreuung gekennzeichnet. Diese wird von den Befragten durchgängig als sehr anstrengend beschrieben, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des stark eingeschränkten Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen zu dieser Zeit.

Dennoch beschreiben die Befragten dieser Gruppe, dass sie immer gerne gearbeitet haben, und sie zeigen eine starke Leistungsorientierung sowie ein hohes Ausmaß an Pflichtbewusstsein und Verantwortungsgefühl. So erzählt Christine Müller (59 Jahre, ID17404), die als Disponentin gearbeitet hat, dass sie im ersten Corona-Lockdown aus Verantwortungsgefühl heraus Beschäftigte am Wochenende angerufen und informiert hat, wofür eigentlich ihr Vorgesetzter zuständig gewesen wäre.

Die Befragten nehmen mit dem steigenden Alter zunehmend wahr, dass die Arbeit sie mehr anstrengt und sie längere Regenerationszeiten benötigen. Ausschlaggebend dafür sind zum einen tätigkeitsbezogene Aspekte, wie die körperlichen Abnutzungserscheinungen, die sich durch die dauerhafte einseitige „Nutzung“ einstellen. Zum anderen sind es Entwicklungen in der Arbeitsorganisation, wie betriebliche Umstrukturierungen oder technische Veränderungen, die erworbenes Erfahrungswissen entwerten. Darüber hinaus berichten die Befragten aber auch von zunehmendem Arbeitsdruck und verstärkter Arbeitsintensität sowie fehlender Rücksichtnahme von Seiten des

Betriebs auf etwaige veränderte Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen. Der Umgang mit altersbezogen veränderten Fertigkeiten und Bedürfnissen wird von den Betrieben an die Individuen delegiert, die Befragten berichten in diesem Bereich weder von einer Thematisierung noch von etwaigen Unterstützungsmaßnahmen von Seiten der Betriebe. Eine Verlagerung der Tätigkeitsbereiche hin zu stärker koordinierenden Positionen, wie in klassischen aufsteigenden Erwerbskarrieren, erfolgt in dieser Beschäftigtengruppe nicht. Gleichzeitig fehlen auch die Möglichkeiten einer autonomeren Zeitgestaltung sowie einer autonomeren Gestaltung des Arbeitsablaufs oder der Umsetzung der Arbeitsaufgaben, die zu einer besseren Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Fertigkeiten beitragen könnten.

Die Befragten versuchen daher, in dieser Situation individuell eine Belastungsreduktion zu erreichen. Dabei wurde in mehreren Fällen die Option der Inanspruchnahme von Altersteilzeit ins Auge gefasst und von den Beschäftigten beantragt. Für den Wunsch nach Altersteilzeit sind in dieser Beschäftigtengruppe mehrere Faktoren bedeutsam. Erstens kann die Arbeitsbelastung durch die reduzierte Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt verringert werden. Entscheidend ist dabei zweitens, dass im Fall der Altersteilzeit der – eher geringe – Pensionsanspruch dieser Gruppe trotz einer Reduktion der Arbeitszeit in den letzten Erwerbsjahren nicht vermindert wird. Eine Reduktion der Arbeitsbelastung kann so also erreicht werden, ohne dass die Pensionsansprüche gemindert werden. Darüber hinaus ist für einzelne Beschäftigte dieser Gruppe auch der gleitende Übergangsprozess relevant. Wegen der grundsätzlichen Freude an der Arbeit und der hohen Erwerbsorientierung würden sie einen gleitenden Übergang statt eines abrupten Austritts bevorzugen. Sie können sich zu diesem Zeitpunkt auch noch gut vorstellen, nach Pensionsantritt weiterhin (deutlich reduziert) für den Betrieb erwerbstätig zu bleiben.

In den untersuchten Fällen wurde die Altersteilzeit jedoch vom Arbeitsgeber abgelehnt. Es kam in der Folge zu einer unfreiwilligen Veränderung der Pensionspläne. Die Befragten waren so „gezwungen“, ihre Arbeit im bisherigen Zeitausmaß bis zum Pensionsantritt fortzusetzen, um eine Reduktion der Pensionsansprüche zu vermeiden. Abschlüsse hätten für diese Beschäftigtengruppe aufgrund des eher geringen Einkommens trotz der kontinuierlichen Ausübung der Erwerbsarbeit sowie der stabilen Erwerbsbiografien zu Problemen in der Abdeckung ihrer Lebenshaltungskosten geführt.

Die kontinuierliche Überlastung in der späten Erwerbsphase hat in einem der untersuchten Fälle in Kombination mit der zusätzlichen Arbeitsbelastung durch die Corona-Pandemie letztlich zu einem Burnout und einer Phase von Arbeitslosigkeit vor Pensionsantritt geführt. Eine reduzierte Weiterführung der

Erwerbsarbeit neben der Pension ist für die Befragte nun nicht mehr vorstellbar. Sie orientiert sich nunmehr eher in Richtung ehrenamtliche Tätigkeiten. Eine andere Befragte beschreibt, dass sie nach Pensionsantritt so erschöpft und ausgelaugt gewesen sei, dass sie eine längere Phase benötigt habe, um sich wieder von der Überlastung zu erholen. Auch sie kann sich eine Weiterführung der Erwerbsarbeit neben der Pension jetzt nicht mehr vorstellen. Sie beschreibt es als große Entlastung, dass sie ihre Aktivitäten in der Pension an ihre gesundheitliche Tagesverfassung anpassen kann.

Dieses Muster zeigt sehr deutlich die Problematiken, die durch fehlende Möglichkeiten einer existenzsichernden Belastungsreduktion in der späten Erwerbsphase entstehen können. Die Belastung selbst ist durch verschiedene Faktoren bedingt: Erstens durch eine eher monotone Tätigkeit, die eine dauerhafte einseitige Beanspruchung und Abnutzung zur Folge hat. Zweitens durch das Fehlen von Autonomie in der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Zeiteinteilung sowie von Möglichkeiten, Arbeitsanforderungen an altersbedingt bzw. gesundheitsbedingt veränderte Bedürfnisse und Fertigkeiten anzupassen. Drittens durch eine Arbeitsorganisation, die für diese Tätigkeitsbereiche keine Aufstiegsmuster vorsieht, durch die die einseitigen Tätigkeiten sich im Zuge des Erwerbsverlaufs hin zu stärker koordinierenden Tätigkeiten verschieben würden und dadurch eine Entlastung mit sich bringen könnten. Letztlich fehlt es viertens an Unterstützung der älteren Beschäftigten von Seiten der Betriebe. Es gibt in den untersuchten Fällen weder entsprechende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung noch Ansätze für alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung noch individuelle Rücksichtnahme, z.B. in Form der Gewährung von Altersteilzeit.

„In der Warteschleife“: Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase

Das Muster „In der Warteschleife“ findet sich bei Befragten, die in der späten Erwerbsphase ihre Arbeit verloren haben und zum Zeitpunkt des Interviews bereits seit mehreren Jahren arbeitslos oder mittlerweile nach längerer Arbeitslosigkeit in Pension gegangen sind. Die Befragten dieser Gruppe weisen bis zum Arbeitsplatzverlust eher stabile Erwerbsbiografien aus. Zwar kam es zwischendurch auch mal zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes, dazwischen lagen aber – wenn überhaupt – nur kurze Phasen von Arbeitslosigkeit. Die Angehörigen dieser Gruppe waren überwiegend im Produktionsbereich tätig, durchaus in Tätigkeiten mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus. So findet sich unter den Befragten sowohl eine Arbeiterin in der Optikindustrie mit Pflichtschulabschluss als auch ein qualifizierter Facharbeiter mit HTL-Abschluss, aber auch eine Sekretärin mit BHS-Abschluss. Entsprechend unterschiedlich ist auch das Einkommensniveau in dieser Gruppe. Ebenso

zeigen sich in dieser Gruppe Divergenzen im Hinblick auf die Bedeutung von Arbeit. So erfüllt Erwerbsarbeit für Anna Koller (ID1799) vorwiegend die Funktion materieller Bedürfnisbefriedigung, für Ernst Obermoser (ID14370) dagegen hat Erwerbsarbeit auch eine stärker identitätsstiftende Komponente. Ähnlich divergent sind auch die Gründe für den Jobverlust: Sie reichen von Betriebsabwanderung über Probleme mit dem unmittelbaren Vorgesetzten bis hin zu Burnout.

Eine Gemeinsamkeit sämtlicher Befragter dieser Gruppe besteht – bei aller Unterschiedlichkeit – darin, dass sie ihre Arbeit grundsätzlich gerne gemacht haben. Gemeinsam ist den Befragten dieser Gruppe außerdem die Erfahrung von dauerhafter Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase. Diese Erfahrung ist für sämtliche Befragten dieser Gruppe mit negativen Auswirkungen verbunden. Dabei spielt insbesondere die mit der Zeit einsetzende Resignation darüber, keine annehmbare Stelle zu finden, eine zentrale Rolle. Zunächst sind alle Befragten dieser Gruppe noch davon überzeugt, bald eine neue Arbeit zu finden. Nach längerer erfolgloser Suche, die mit einigen Absagen sowie zahlreichen komplett ausbleibenden Reaktionen auf die Bewerbungen einhergeht, geben die Befragten irgendwann die Hoffnung auf, in absehbarer Zeit noch etwas Passendes zu finden.

Die Befragten thematisieren vor diesem Hintergrund unterschiedliche Belastungen: In sämtlichen Fällen ist – wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß – die finanzielle Situation durch die dauerhafte Arbeitslosigkeit für die Befragten eine große Belastung. Bei Anna Koller (ID1799) durchzieht sie ihr gesamtes alltägliches Leben, sie kann sich nicht einmal mehr einen Friseur- oder Kaffeehausbesuch leisten. Bei Ernst Obermoser (ID14370) betrifft es vor allem Sorgen über etwaige mittlere Sonderausgaben, z.B. eine notwendige Renovierung im Haus o.Ä., die nicht mehr finanziert werden könnten. In Verbindung mit der finanziellen Situation entstehen auch soziale und gesundheitliche Belastungen: Anna Koller erfährt durch die finanzielle Knappheit insbesondere auch einen erheblichen sozialen Ausschluss, weil sie an zahlreichen alltäglichen Aktivitäten aufgrund der eingeschränkten finanziellen Ressourcen nicht teilnehmen kann. Ernst Obermoser berichtet über gesundheitliche Probleme wie Schlafstörungen und Gewichtsverlust, die sich u.a. aufgrund der finanziellen Sorgen entwickeln. Maria Mayerhofer (ID1003) belastet vor allem die soziale Stigmatisierung, die sie auch in ihrem persönlichen Umfeld erfährt. Sämtliche Befragte empfinden die Anforderung, ständig für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, als Druck und als Einschränkung. Das wirkt vor allem belastend, da sie vor dem Hintergrund der erfolglosen Arbeitssuche als sinnlos wahrgenommen wird.

Der Umgang mit dieser mehrfach belastenden Situation ist abermals divers: Maria Mayerhofer (ID1003) wurde durch die soziale Stigmatisierung und den

Druck zur aussichtslosen Arbeitssuche depressiv. Als Ausweg aus der für sie sehr belastenden Situation übte sie zweimal für jeweils sechs Monate eine Tätigkeit in einem sozialökonomischen Betrieb aus, um so die Zeit bis zum Pensionsantritt in einer sozial anerkannten Position und ohne Arbeitssuche überbrücken zu können. Retrospektiv beurteilt sie diese Entscheidung aber ambivalent: Zwar habe sie dadurch der sehr belastenden Situation entkommen können und auch die ausgeübten Tätigkeiten habe sie grundsätzlich gerne gemacht. Gleichzeitig habe sie dadurch aber auch nicht die Möglichkeit gehabt, ihre sehr niedrigen Pensionsansprüche durch eine reguläre Arbeit noch etwas zu erhöhen. Anna Koller (ID1799) und Ernst Obermoser (ID14370) versuchen durch einen möglichst frühen Pensionsantritt der belastenden Situation zu entkommen. Beide haben das anfänglich sehr hohe Engagement bei der Arbeitssuche aufgrund der negativen Erfahrungen in Form von Ablehnung bzw. Ausbleiben von Reaktionen auf die Bewerbungen mittlerweile deutlich reduziert und konzentrieren sich auf die Erfüllung der diesbezüglich formalen Vorgaben durch das AMS. Ernst Obermoser versucht, aufgrund seiner gesundheitlichen Verschlechterungen einen früheren Pensionsantritt zu erwirken. Beide hoffen, durch die Pension endlich wieder ein „normales“ Leben führen zu können. Sie deuten den künftigen Pensionsantritt als einzige Möglichkeit, von der belastenden Situation der Langzeitarbeitslosigkeit befreit zu werden. Für Anna Koller gehen mit der Orientierung auf einen möglichst frühen Pensionsantritt keine grundsätzlichen Veränderungen ihrer Pensionspläne einher. Sie hat bereits seit Beginn ihrer Erwerbskarriere aufgrund der zentralen Funktion von Erwerbsarbeit als materielle Bedürfnisbefriedigung sowie der auch körperlich belastenden Tätigkeiten einen möglichst frühen Austritt aus dem Erwerbsleben angestrebt. Faktisch hat sich ihr ursprünglich geplanter Antrittszeitpunkt aber durch die Arbeitslosigkeit nach hinten verschoben, da sie nunmehr die notwendigen Beitragszeiten für die „Hacklerregelung“ nicht mehr erbringen kann. Damit verlängert sich die für sie belastende Situation ohne Aussicht auf eine Verbesserung vor Pensionsantritt. Die Befragte bringt ihre Situation sehr plastisch mit den Worten „wie im Gefängnis“ zum Ausdruck. Sie schildert auch, dass die mit der Corona-Pandemie verbundenen Maßnahmen für sie kaum eine Veränderung mit sich gebracht hätten, da sie im Grunde sämtliche geschlossenen Einrichtungen (Geschäfte, Friseure, Gastronomie) auch sonst aufgrund der finanziellen Einschränkungen nicht besuchen könne. Ihr Aktionsradius habe sich daher durch die Pandemie kaum verändert, er war bereits zuvor im Wesentlichen auf den Supermarkt und ihre Wohnung beschränkt. Für Ernst Obermoser dagegen hat sich der geplante Pensionsantritt um mehrere Jahre nach vorne verschoben. Ursprünglich wollte er bis 65 arbeiten. Er hatte sich vor der Arbeitslosigkeit noch keine sehr konkreten Gedanken zur Pension gemacht, da sie für ihn gedanklich noch sehr weit weg war. Mit der Arbeitslosigkeit, insbesondere nach

einiger Zeit der erfolglosen Suche, hat er erstmals begonnen, sich konkreter über seine Pensionsmöglichkeiten zu informieren und versucht nun, so früh wie möglich die Pension antreten zu können.

Es zeigt sich also, dass Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase in Hinblick auf die Entwicklung der Pensionspläne unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Je nachdem, wie sich andere zentrale Faktoren im Erwerbsverlauf entwickeln (z.B. die Bedeutung der Erwerbsarbeit, aber auch der Gesundheit), können sich die Pensionspläne nach vorne verschieben, gleichbleiben oder sich aufgrund der gesetzlichen Anspruchsvoraussetzung nach hinten verlagern. Gemeinsam ist den untersuchten Fällen jedoch, dass dadurch eine Orientierung auf einen möglichst frühen Austrittszeitpunkt erfolgt, die zuvor in einigen Fällen nicht bestanden hat. Langzeitarbeitslosigkeit begünstigt also deutlich den Wunsch nach einem möglichst frühen bzw. insbesondere nach einem baldigen Austritt aus dem Erwerbsleben. Das zentrale Kriterium dafür ist, dass die Arbeitssuche als aussichtslos gedeutet und die Pension damit als einzig möglicher Ausweg aus der belastenden Situation gesehen wird.

„Stabilität, Sicherheit und Autonomie“: Stabile Erwerbsverläufe und stabile Pensionspläne

Das Muster „Stabilität, Sicherheit und Autonomie“ findet sich im untersuchten Sample insbesondere bei den befragten LehrerInnen. Ihre Arbeitssituation ist einerseits durch ein hohes Maß an Stabilität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und durch hohe Arbeitsplatzsicherheit gekennzeichnet.

Andererseits verfügt diese Gruppe aber auch über ein – im Vergleich zu vielen anderen Berufsgruppen – relativ hohes Ausmaß an zeitlicher und arbeitsinhaltebezogener Autonomie.

Die Kombination dieser Faktoren erlaubt zum einen Sicherheit und Planbarkeit und eröffnet zum anderen individuellen Gestaltungsspielraum im Umgang mit Veränderungen. Darüber hinaus begünstigt Autonomie durch die Möglichkeit, eigene Vorstellungen einbringen zu können, auch die Arbeitszufriedenheit. Der Gestaltungsspielraum kann dabei sowohl altersgerecht als auch altersgerecht wirken. Die arbeitsinhaltliche Autonomie schafft im Sinne eines altersgerechten Arbeitens die Möglichkeit, die Arbeitszeit abwechslungsreich zu gestalten und damit eine dauerhaft einseitige Beanspruchung zu vermeiden. Die zeitliche und inhaltliche Autonomie begünstigt ein altersgerechtes Arbeiten, da eine individuelle Anpassung der Arbeit an altersbedingt veränderte Fertigkeiten und Bedürfnisse zumindest in einem gewissen Umfang ermöglicht wird. Darüber hinaus kann der Umgang mit technischen Veränderungen auch ein Stück weit von den ArbeitnehmerInnen selbst gestaltet

werden. Gerade in diesem Bereich wird von zahlreichen Befragten quer durch verschiedene Branchen thematisiert, dass technische Veränderungen für sie mit zunehmendem Alter größere Herausforderungen darstellen und dass zum Teil auch durch Umstellungen eine erhöhte Arbeitsbelastung die Folge ist. Die Rolle von (neuen) Arbeitsmitteln im Arbeitsprozess (z.B. neue Medien u.Ä.) kann durch die höhere Autonomie im Fall der LehrerInnen zumindest zum Teil selbst bestimmt werden, z.B. der Einsatz und die Intensität bzw. Häufigkeit der Nutzung im Unterricht.

Die diesem Muster zugrunde liegende Kombination arbeitsbezogener Faktoren begünstigt im Hinblick auf Pensionspläne eine weitgehende Stabilität mit einer eher späten Austrittsorientierung. Grundsätzlich fördert die beschriebene Arbeitssituation ein gesundes Verbleiben bis zum Regelpensionsalter. Die Pensionspläne dieser Gruppe sind gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Stabilität mit einer deutlichen Ausrichtung am Regelpensionsalter. Mehrere Befragte dieser Gruppe verlängern die Erwerbsphase um ein paar Monate über das Regelpensionsalter, um ihre Unterrichtstätigkeit nicht mitten im Schuljahr zu beenden. Dies betrachten die meisten Befragten als nachteilig für ihre SchülerInnen. Mehrere Befragte dieser Gruppe problematisieren diese Regelung einer fehlenden Anpassung des Pensionsantrittszeitpunkts an die Zeitstruktur des Berufs, wobei insbesondere der mit einer Verlängerung der Erwerbsphase verbundene bürokratische Aufwand kritisiert wird.

Die beschriebenen Faktoren treffen jedoch nicht für alle befragten LehrerInnen im untersuchten Sample zu. Es finden sich auch in dieser Gruppe ArbeitnehmerInnen, die eine für sie sehr belastende Arbeitssituation beschreiben. Hier werden insbesondere die jeweiligen SchulleiterInnen als ausschlaggebend beschrieben, da sie mehr oder weniger Autonomie ermöglichen können und auch durch die Zuteilung der Stunden (Ausmaß und Fach) eine zentrale Rolle für die Arbeitssituation der Befragten spielen. In diesen Fällen wird auch die Bedeutung der in der Regel in diesem Bereich günstigen Arbeitssituation deutlich: So wurde die AHS-Lehrerin Renate Dietrich (ID23) bereits mit 59 krankheitsbedingt frühzeitig in den Ruhestand versetzt. Die gesundheitlichen Probleme beschreibt sie als Resultat der belastenden Arbeitssituation aufgrund der nahezu ausschließlichen Zuteilung von Turnstunden auch in der späten Erwerbsphase. Diese Stunden sind mit einer dauerhaften Belastung durch geringe Temperaturen im Turnsaal sowie einem sehr hohen Lärmpegel verbunden, was sie mit zunehmendem Alter stärker belastete. Abermals zeigen sich hier auch die negativen Auswirkungen einer fehlenden Berücksichtigung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen und einer altersbedingt veränderten Arbeitsfähigkeit.

Das beschriebene Muster verdeutlicht die hohe Bedeutung stabiler und guter Arbeitsbedingungen in Kombination mit zeitlicher und arbeitsinhaltlicher Autonomie für ein gesundes Verbleiben im Beruf bis zum Regelpensionsalter. Diese Konstellation begünstigt darüber hinaus die Bereitschaft, die Erwerbsphase eventuell auch über das Regelpensionsalter hinaus zu verlängern.

5.2 Zentrale Faktoren für die Entwicklung der Pensionspläne

In den verschiedenen erwerbsbiografischen Mustern wirken eine Reihe von Faktoren zusammen, die die Entwicklung der Pensionspläne beeinflussen. Im Folgenden werden diese Faktoren voneinander getrennt analysiert.

5.2.1 Faktoren für eine Veränderung der Pensionspläne

Von den 30 Befragten lassen sich 17 der Gruppe der veränderten Pensionspläne zuordnen. Innerhalb dieser Gruppe zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede in Hinblick auf das Ausmaß und die „Qualität“ der Veränderungen. Die Veränderungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase weisen große Unterschiede bzgl. des Faktors Zeit auf. Dabei zeigen sich sowohl Verschiebungen des Pensionsantritts nach hinten, also Verlängerungen der Erwerbsphase, als auch nach vorne, d.h. Verkürzungen der Erwerbsphase. Die zeitlichen Veränderungen reichen von wenigen Monaten bis zu mehreren Jahren. Zum anderen zeigen sich Veränderungen der Pensionspläne in Hinblick auf die Qualität des Übergangs, d.h., ob ein abrupter oder ein gleitender Übergang angestrebt wird.

Im Folgenden werden wesentliche Faktoren beschrieben, die eine Veränderung der Pensionspläne begünstigen. Dabei wird besonderes Augenmerk darauf gelegt, welche Bedeutung eine Veränderung dieser Faktoren in der späten Erwerbsphase für die Pensionspläne der Befragten hat. Ausschlaggebend für die Entwicklung der Pensionspläne sind insbesondere arbeitsbezogene, gesundheitsbezogene und pensionsrechtliche bzw. finanzielle Faktoren.

Arbeitssituation

Der bedeutendste arbeitsbezogene Faktor für die Veränderung von Pensionsplänen in der späten Erwerbsphase ist die Arbeitssituation der Befragten in diesem Zeitraum. Verbesserungen der Arbeitssituation führen eher zu einer Verlängerung der Erwerbsphase, wohingegen Verschlechterungen eher einen vorzeitigen Erwerbsaustritt bzw. eine Verschiebung der ursprünglichen Pläne

hin zu einem früheren Erwerbsaustritt begünstigen. Innerhalb der Arbeitssituation sind dabei insbesondere die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Beschäftigungsstatus, die Bedeutung bzw. die Funktion von Erwerbsarbeit für die Befragten sowie die Übereinstimmung von Arbeitsanforderungen mit altersbedingt veränderten Fertigkeiten bzw. Bedürfnissen sehr bedeutsam.

Eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der späten Erwerbsphase kann zu einer deutlichen Verlängerung der Erwerbsphase führen. Das illustriert z.B. der Fall der 59-jährigen BHS-Lehrerin Rosa Erdmann (ID11831). Durch die Pensionierung der langjährigen Schulleiterin hat sich in den vergangenen zwei Jahren das Arbeitsklima an der Schule, an der sie tätig ist, stark verbessert. Außerdem bekam sie dadurch auch eine bereits seit längerem gewünschte volle Lehrverpflichtung. Aber auch bezogen auf den Arbeitsinhalt hatte der Führungswechsel für sie positive Auswirkungen: Zum einen erhielt sie Stunden in unterschiedlichen Bereichen, nicht mehr nur in naturwissenschaftlichen, sondern auch in künstlerischen Fächern. Zum anderen kann sie jetzt auch ihre reformpädagogischen Kompetenzen – die sie durch eine Montessori-Ausbildung erworben hat – im Unterricht einsetzen, was unter der alten Leitung nicht möglich war. Sie plant eine Verlängerung der Erwerbsphase um ca. drei Jahre. Dadurch möchte sie eine Erhöhung ihrer – aufgrund längerer freiberuflicher Tätigkeit und Teilzeitlehrverpflichtung – eher geringen Pensionsansprüche erreichen. Diese Verlängerung ist für sie gut vorstellbar, weil sie mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation sehr zufrieden ist und sich auch gesundheitlich gut in der Lage dazu sieht.

Umgekehrt begünstigt eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen tendenziell eher eine Vorverlegung. Hier ist abermals der Fall einer Lehrerin, der 59-jährigen Elisabeth Krenn (ID3122), die an einer BMHS tätig ist, illustrativ. Die Befragte überlegt grundsätzlich eine Verlängerung ihrer Erwerbsphase, beschreibt aber eine gestiegene Arbeitsbelastung infolge der Corona-Pandemie, die auch Auswirkungen auf ihre Pensionspläne hat: Sie hat dadurch den Plan, jenes Schuljahr, in das ihr Pensionsstichtag fällt, bis zum Ende zu unterrichten, relativiert. Ihren konkreten Entschluss macht sie vom weiteren Verlauf der Corona-Pandemie und dem Distance Learning abhängig (das Interview wurde Mitte Oktober vor dem zweiten Lockdown geführt). Sie betont dabei die Unsicherheit der weiteren Entwicklungen.

„Und dann muss ich noch sagen, also jetzt, ich werde nächstes Jahr 60, also ich könnte nächstes Jahr am 1. November in Pension gehen, aber das ist, also das beschäftigt mich jetzt auch schon ein bisschen, soll ich dann wirklich gehen oder soll ich, weil dann hätte ich September, Oktober und dann verlasse ich wieder die Schüler, wenn ich, wenn ich ein Schuljahr begonnen habe, ob das so vernünftig ist, und da, ich, ich möchte das ganz offen lassen, weil, ah, wer weiß, was die Corona-Zeit

mit sich bringt. Also, wenn es immer anstrengender sein sollte und immer nur von zu Hause aus unterrichte, also dann würde ich, dann würde ich, glaube ich, schon, schon gehen. Aber wenn sich irgendwie das alles normalisiert oder so, dann könnte ich mir vorstellen, dass ich vielleicht noch ein Jahr bleiben würde, aber das, ich will mich da noch nicht festlegen, aber so im Hinterkopf kommen solche Gedanken zwischendurch.“ (Elisabeth Krenn, ID3122 2020: 152-154)

Der Fall einer weiteren Lehrerin, der 62-jährigen Renate Dietrich (ID23), verdeutlicht abermals die erhebliche Bedeutung der Arbeitssituation für die Entwicklung der Pensionspläne: Hier zeigt sich eine sehr starke Orientierung auf einen möglichst frühen Erwerbsaustritt vor dem Hintergrund anhaltend schlechter Arbeitsbedingungen, die letztlich einen krankheitsbedingten Austritt mit 59 Jahren zur Folge hatten. Die Befragte hätte sich aber gut vorstellen können, dass sie unter anderen Bedingungen gerne länger gearbeitet hätte, da sie grundsätzlich gerne unterrichtet hat.

Funktionen von Arbeit

Eine Veränderung der Pensionspläne kann außerdem durch eine Verschiebung in der Bedeutung von Arbeit bzw. der Funktion von Erwerbsarbeit in der späten Erwerbsphase bewirkt werden. Durch eine Stärkung der sinnstiftenden Funktion von Erwerbsarbeit erfolgt bei den Befragten auch eine Neuorientierung von einem möglichst frühen zu einem späten Erwerbsaustritt. Im untersuchten Sample zeigt sich eine solche Bedeutungsverschiebung im Zusammenhang mit Weiterbildungen, die erst das Finden einer sinnstiftenden Tätigkeit ermöglichen. So hat der 57-jährige Werner Niederkofler (ID11820), der zum Zeitpunkt des Interviews im Herbst 2020 für einen Fahrtendienst für Menschen mit Behinderung arbeitet, bei der Erstbefragung 2017 noch angegeben, dass er am liebsten bereits mit 35 in Pension gegangen wäre. Nach seiner Ausbildung und Tätigkeit als persönlicher Assistent hat er in diesem Zeitraum seine Pensionspläne komplett revidiert und versucht nun, so lange wie möglich seiner Arbeit als persönlicher Assistent, die ihn erfüllt und die er sehr gerne ausübt, nachzugehen.

„Ich hab gar keinen Überblick oder keine Ahnung, wie viel ich Pension kriege, ich nehme an, recht wenig, weil ich halt so viel arbeitslos dazwischen war und so, es interessiert mich eigentlich überhaupt nicht, wenn ich den Job weitermachen kann, mache ich ihn, so lange ich kann.“ (Werner Niederkofler, ID11820 2018: 567-570)

Arbeitsanforderungen

Ein weiterer zentraler Faktor im Kontext der Arbeitssituation ist die Entwicklung der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit. Eine Verschlechterung der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Fertigkeiten oder eine Veränderung in den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen (z.B. eine schnellere Erschöpfung oder auch eine Verlängerung der notwendigen Regenerationszeiten) geht für die Befragten vielfach mit einer erhöhten Arbeitsbelastung einher. Das liegt auch daran, dass von Seiten der Betriebe im untersuchten Sample bislang wenige Maßnahmen zur Unterstützung älterer ArbeitnehmerInnen gesetzt wurden. Der Umgang mit altersbedingten Veränderungen wird weitgehend an die ArbeitnehmerInnen ausgelagert, sodass mitunter ein erheblicher Teil der Freizeit für den Erhalt der Arbeitskraft („Selbstopтимierung“) verwendet wird. Eine Verschlechterung in diesem Bereich kann eine Veränderung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase begünstigen, die auf eine Belastungsreduktion orientiert ist. Im untersuchten Sample wurde insbesondere in Berufen mit eher monotonen Tätigkeiten und wenig Autonomie, d.h. mit geringen individuellen Anpassungsmöglichkeiten, eine Reduktion der Arbeitsbelastung durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit angestrebt. Da diese in den untersuchten Fällen jedoch vom Arbeitgeber nicht bewilligt wurde, erfolgte eine Umorientierung auf einen möglichst frühen Erwerbsaustritt. Dieser war jedoch aufgrund der fehlenden Anpassungsmöglichkeiten dennoch mit einer Überlastung für die Befragten verbunden und hat z.B. im Fall der 59-jährigen Christine Müller (ID17404), die als Disponentin arbeitete, zu einem Auseinanderfallen von Erwerbsaustritt und Pensionsantritt geführt. Aufgrund eines Burnouts wurde das Beschäftigungsverhältnis kurz vor Pensionsantritt beendet. Sie war deshalb eine kurze Zeit lang arbeitslos. Auch ihren ursprünglichen Plan, in der Pension in reduziertem Stundenausmaß für denselben Betrieb erwerbstätig zu bleiben, hat sie aufgrund der Überlastung revidiert. Eine Verschlechterung in der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase führt also nicht zwingend zu einer Veränderung der Pensionspläne. Sie hängen stark von den Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen ab, eine Belastungsreduktion durch eine Anpassung der Arbeitssituation erreichen zu können, z.B. durch mehr Autonomie in der Gestaltung von Arbeitsabläufen oder durch eine – existenzsichernde – Reduktion der Arbeitszeit.

Im Sample befinden sich zwei Fälle, in denen eine Anpassung an die Arbeitsanforderungen gelungen ist, sodass eine Verlängerung der Erwerbsphase über den Pensionsantritt hinaus auch tatsächlich realisiert werden konnte. Die 61-jährige Marina Weber (ID936) und die 63-jährige Karin Knapp (ID992) überwandten jeweils schwere Erkrankungen in der späten Erwerbsphase.

Ihnen ist aber eine Anpassung der Tätigkeiten und Aufgaben an ihre veränderte Belastbarkeit gelungen. Die Landschaftsgärtnerin Marina Weber spürte eine nachlassende Belastungsfähigkeit und löste das Problem individuell: Sie suchte gezielt nach einem neuen Arbeitsplatz mit einem geringeren Arbeitsdruck, um die körperlichen Anforderungen ihres Berufes langfristig besser bewältigen zu können. Es ist ihr nach wie vor möglich, ihren physisch belastenden Job in diesem Betrieb auszuüben. Karin Knapp erhielt bei der Anpassung der Arbeitsanforderungen als einzige Befragte die Unterstützung durch ihren Arbeitgeber: Nach ihrer Erkrankung konnte sie einerseits überfordernde Aufgaben abgeben, andererseits fand sie auch inhaltlich neue Herausforderungen durch eine Spezialisierung ihrer beruflichen Beratungstätigkeit. Der neue Schwerpunkt ihrer Beratungstätigkeit erlaubte außerdem eine Arbeit unter geringerem Zeitdruck. Sie verlängerte ihre Erwerbsphase um ein Jahr. Die beiden Fälle veranschaulichen die Wirksamkeit der Anpassung der Arbeitssituation an gesundheitlich und altersbedingt veränderte Bedürfnisse und Fertigkeiten.

Arbeitslosigkeit

Der Verlust des Arbeitsplatzes in der späten Erwerbsphase und eine darauffolgende Langzeitarbeitslosigkeit sind für die Pensionspläne bedeutsam. Auch hier zeigt sich eine Verschiebung durch eine Orientierung auf den frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt. Wesentlich ist hier jedoch vor allem die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen. Solange die Befragten noch die Hoffnung haben, einen passenden Job zu finden, ändern sich die Pensionspläne durch die Arbeitslosigkeit nicht. Wird die Suche jedoch als aussichtslos eingestuft, rückt der Pensionsantritt als – einzig – möglicher Ausweg aus der belastenden Situation in den Vordergrund. Das zeigt sich besonders gut im Fall des 60-jährigen Ernst Obermoser (ID14370), der ursprünglich bis 65 arbeiten wollte und seine Pensionspläne nunmehr auf einen möglichst frühen Pensionsantritt ausrichtet. In der ersten Interviewwelle im Jahr 2018 war er erst kurz arbeitslos und seine Pensionspläne lagen bei etwa 65 Jahren. Zwei Jahre später versucht er durch einen vorzeitigen Pensionsantritt aus der für ihn sehr belastenden Situation zu entkommen. Seine Gesundheit verschlechterte sich aufgrund der Arbeitslosigkeit und er hat nunmehr die Hoffnung aufgegeben, noch einen Arbeitsplatz zu finden. Eine frühe Austrittsorientierung in Verbindung mit Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase muss dabei nicht unbedingt eine Veränderung der Pensionspläne bedeuten, sondern kann auch aus einer Stabilität oder Verfestigung einer bereits zuvor bestehenden frühen Austrittsorientierung resultieren, wie im Fall der 60-jährigen Anna Koller (ID1799), die bereits seit Beginn ihrer Erwerbskarriere einen

möglichst frühen Erwerbsaustritt anstrebt, da Erwerbsarbeit für sie vorwiegend die Funktion materieller Bedürfnisbefriedigung erfüllt.

Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase begünstigt insbesondere in Verbindung mit der Wahrnehmung schlechter Arbeitsmarktchancen eine Vorverlegung des Pensionsantrittszeitpunkts. Zum einen wird der Pensionsanspruch in vielen Fällen von den Befragten höher eingeschätzt als das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe. Der Pensionsantritt verspricht somit eine finanzielle Verbesserung. Zum anderen wird die Befreiung von der Verpflichtung, dem AMS ständig zur Verfügung stehen zu müssen, als Entlastung wahrgenommen. Auch deshalb, weil das wegen der schlechten Vermittlungschancen als frustrierend erfahren wird. Die Arbeitslosigkeit kann aber auch durch Verlust des Anspruchs auf vorzeitige Pensionsmöglichkeiten (v.a. Hackerregelung) zu einer Verschiebung des Pensionsantritts nach hinten führen.

Gesundheit

Die beschriebenen Fälle zeigen außerdem eine starke Verknüpfung mit einem weiteren zentralen Faktor - der Gesundheit. So spielt die (erwartete) Entwicklung der gesundheitlichen Situation der Befragten eine maßgebliche Rolle für die Entwicklung ihrer Pensionspläne. Zum einen sind konkrete gesundheitliche Veränderungen für die Pensionspläne relevant, wenn sie Auswirkungen auf die Arbeit der Befragten haben. So hatte eine überraschende Verschlechterung der Gesundheit im Fall des 58-jährigen Franz Richter (ID4671) zu einer Frühpension aufgrund von Invalidität mit 55 Jahren geführt. Der Befragte, der in der Forschung tätig gewesen war, wollte ursprünglich bis etwa 65 arbeiten. Er hatte zum Zeitpunkt des überraschenden Pensionsantritts noch keine konkreten Pensionspläne gemacht, da die Pension für ihn noch weit entfernt war. Seine Arbeit hatte er sehr gerne gemacht und der plötzliche Ausstieg war daher für ihn sehr belastend. Zentral für die Entwicklung der Pensionspläne ist dabei vor allem die „arbeitsbezogene Gesundheit“, d.h. das Gefühl, die Arbeit noch gut bewältigen zu können. Vor diesem Hintergrund gestalten die Befragten ihre Pensionspläne und passen sie im Falle wahrgenommener Veränderungen auch daran an. Das Gefühl, die Arbeit noch gut bewältigen zu können, ist eine zentrale Voraussetzung für eine längere Erwerbsbeteiligung. Eine Verschlechterung der gesundheitlichen Situation, die mit einer Einschränkung in der Berufsausübung verbunden ist, stellt für die Befragten durchgängig einen Grund für einen vorzeitigen Erwerbsaustritt dar.

Die erwartete Entwicklung der eigenen Gesundheit ist aber auch aus einem anderen Grund wichtig für die Pensionspläne: Die Befragten wünschen sich großteils, noch ein paar Jahre der Zeit in Pension gesund genießen zu können.

Auskommen in der Pension

Darüber hinaus hat die Höhe der erwarteten Pensionsansprüche eine große Bedeutung für die Entwicklung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase. In diesem Zusammenhang ist die Erwägung relevant, ob die Pensionsansprüche die Lebenshaltungskosten decken werden. Diese Einschätzung passiert zumeist in der späten Erwerbsphase, da eine Information über die Pensionsmöglichkeiten und die voraussichtliche Höhe der Pensionsansprüche erst in dieser Phase des Erwerbslebens erfolgt. Gerade Beschäftigte mit eher brüchigen Berufsbiografien und gering entlohnten Tätigkeiten tendieren daher zu späteren Erwerbsaustritten, um möglichst hohe Pensionsansprüche zu erreichen. Umgekehrt können Beschäftigte mit höherem Einkommen Abschlüsse eher in Kauf nehmen und sich einen früheren Erwerbsaustritt leisten. Das bedeutet, dass gerade ArbeitnehmerInnen, die in ungünstigeren Arbeitsmarktpositionen beschäftigt sind, die häufig auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen und stärkeren Arbeitsbelastungen einhergehen, in höherem Ausmaß zu einem späteren Erwerbsaustritt gezwungen werden. Umgekehrt wird Beschäftigten in günstigeren Arbeitsmarktpositionen damit ein größerer Spielraum in der Gestaltung des Erwerbsaustritts ermöglicht.

Finanzielle Anreize sind vor allem unter der Voraussetzung einer guten Arbeitssituation und der Wahrnehmung, die Arbeit auch weiterhin gut bewältigen zu können, wirksam. Maßgebliche Bedeutung kommt vor diesem Hintergrund den Möglichkeiten im Umgang mit steigender Arbeitsbelastung in der späten Erwerbsphase zu. Eine wichtige Möglichkeit für eine existenzsichernde Reduktion von Arbeitsbelastung stellt für die Befragten die Altersteilzeit dar. Die untersuchten Fälle verweisen auf die Bedeutung, die ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit für Beschäftigtengruppen hätte, für die ein Auskommen mit der Pension schwierig ist und die wenig andere Möglichkeiten zur Anpassung ihrer Arbeitssituation an altersbedingt veränderte Bedürfnisse und Fertigkeiten haben.

Pensionsinformation

Neben den genannten Faktoren kann auch die Pensionsinformation relevant für die Entwicklung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase sein. Zum einen kann die Information und Beratung durch den Pensionsversicherungsträger zu unterschiedlichen Pensionsmöglichkeiten Einfluss haben. Die 63-jährige Marina Weber (ID936) hat infolge eines Beratungsgesprächs bei ihrer Pensionsversicherung ihre Pensionspläne mit 59 Jahren spontan verändert. Sie hat im Zuge der Beratung erfahren, dass ein früherer Erwerbsaustritt in Verbindung mit einer geringfügigen Weiterführung der Berufstätigkeit finanziell

vorteilhafter wäre. Zum anderen kann eine frühzeitige Information über bislang erworbene Pensionsansprüche eine Veränderung in der Prioritätensetzung bei der Arbeitssuche bewirken. Der 66-jährige Herbert Brunner (ID11618), dessen Berufsbiografie in der früheren und mittleren Erwerbsphase stark von Gelegenheitsjobs mit geringer sozialrechtlicher Absicherung geprägt war, hat sich aufgrund einer „schockierenden“ Pensionsinformation bei der weiteren Arbeitssuche stärker auf gut abgesicherte Jobs konzentriert. Er konnte durch diese Stabilisierung in der späten Erwerbsphase und in Kombination mit der für ihn noch gültigen Pensionsregelung, in der die einkommensstärksten 15 Jahre für die Pensionsberechnung ausschlaggebend sind, noch einen existenzsichernden Pensionsanspruch erreichen.

Pensionsrechtliche Veränderungen

Gesetzliche Vorgaben für den Pensionsantritt bestimmen das Pensionsantrittsalter zu einem hohen Anteil. Daher stellen auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen des Pensionssystems einen ausschlaggebenden Grund für eine Veränderung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase dar. Die Einführung bzw. Abschaffung der Abschlagsfreiheit im Rahmen der sogenannten „Hacklerregelung“ wird von mehreren Befragten als Grund für eine Veränderung der Pensionspläne genannt.

„Also, wenn ich abschlagsfrei gehen kann, dann gehe ich. [...] Also, wenn ich das Gleiche so wie, was weiß ich, die drei Jahre jetzt noch arbeite und ich kriege dieselbe Kohle, na, dann bin ich nicht deppert, dann gehe ich.“ (Wolfgang Steyrer, ID1728 2020: 600-602)

Relevant für eine Verlängerung der Erwerbsphase ist vor allem die Wahrnehmung, dass ein früherer Erwerbsaustritt mit sehr hohen Pensionsabschlägen verbunden wäre.

5.2.2 Faktoren für eine Stabilität der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase

Der Gruppe mit stabilen Pensionsplänen in der späten Erwerbsphase lassen sich 13 der 30 Befragten zuordnen. Sie verbindet, dass sich ihre Pensionspläne in der späten Erwerbsphase z.T. auch über die gesamte Erwerbsbiografie nicht oder nur marginal verändert haben. Auch in dieser Gruppe zeigen sich aber erhebliche Unterschiede in Hinblick auf die Pensionspläne, d.h. eine Stabilität der Pensionspläne ist nicht gleichbedeutend mit einem früheren oder späteren Erwerbsaustritt.

Für die Stabilität der Erwerbspläne in der späten Erwerbsphase sind abermals arbeitsbezogene Faktoren sehr bedeutsam. Ausschlaggebend sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Arbeitssituation und die Zufriedenheit damit, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der Beschäftigungsstatus sowie die Bedeutung und die Relevanz von Erwerbsarbeit. Eine Stabilität dieser Faktoren in der späten Erwerbsphase oder über den gesamten Erwerbsverlauf begünstigt tendenziell eine Stabilität der Erwerbspläne. Die verschiedenen Faktoren sind stark miteinander verknüpft: Die Entwicklung der Relevanz von Erwerbsarbeit ist stark mit Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Bedeutung von Erwerbsarbeit verbunden. Unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind mehr oder weniger förderlich für den Erhalt der Gesundheit bis ins höhere Alter. Umgekehrt hat die Gesundheit auch erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeit der Ausübung unterschiedlicher Tätigkeiten etc.

Im Folgenden werden zentrale Faktoren beschrieben, die eine Stabilität der Pensionspläne begünstigen.

Funktionen von Arbeit

Die Stabilität in der zentralen Funktion von Erwerbsarbeit für die Befragten hat also eine hohe Bedeutung für die Entwicklung der Pensionspläne. Die 60-jährige Anna Koller (ID1799) weist über ihre gesamte Erwerbskarriere eine sehr stabile Austrittsorientierung auf, die sich auf einen möglichst frühen Erwerbsaustritt richtet. Der zentrale Grund dafür liegt in der Bedeutung von Arbeit, die sie vorrangig als notwendig für die materielle Bedürfnisbefriedigung ansieht. Sie arbeitet „nicht zum Spaß“, möchte aber ihren Beitrag zur Gesellschaft leisten. Dazu hält sie 40 Erwerbsjahre für einen angemessenen Beitrag und sieht keinen Grund, die Erwerbsphase über den gesetzlich frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt hinaus zu verlängern. Zwar ist sie durch Pensionsreformen sowie Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase gezwungen, den geplanten Pensionsantrittszeitpunkt nach hinten zu verschieben, am ursprünglichen Plan des frühestmöglichen Erwerbsaustritts hat sie aber trotz erheblicher Veränderungen anderer Faktoren festgehalten. Der Jobverlust in der späten Erwerbsphase hat bei ihr den Wunsch nach einem frühestmöglichen Erwerbsaustritt noch zusätzlich verstärkt.

Eine sehr hohe Relevanz von Erwerbsarbeit, die auch in der späten Erwerbsphase unverändert bestehen bleibt, wie z.B. im Fall des 59-jährigen Technikers Walter Rotschädl (ID219), begünstigt stabile Pensionspläne mit einer späten Austrittsorientierung. Im umgekehrten Fall einer

geringeren Relevanz begünstigt sie stabile Pensionspläne mit früherer Austrittsorientierung, wie im Fall des 59-jährigen Günther Vogtenhuber (ID10188).

Arbeitssituation

Darüber hinaus begünstigt die Stabilität der Zufriedenheit mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gleichbleibende Pensionspläne. Das gilt insbesondere für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die als sicher und gut erfahren werden und mit einer späteren Austrittsorientierung einhergehen. Reinhard Friedrich (ID1648) ist ein gutes Beispiel dafür: Der 64-jährige AHS-Lehrer beschreibt seinen Arbeitsplatz als sehr sicher und seine Arbeitsbedingungen als grundsätzlich sehr gut. Seine Arbeit ermöglicht ihm ein gewisses Maß an zeitlicher sowie inhaltlicher Autonomie und ist für ihn weder körperlich noch psychisch belastend. Obwohl sich seine Arbeitssituation durch die Corona-Pandemie veränderte und dadurch belastender wurde, bleiben seine Pensionspläne stabil, da er die Verschlechterung als vorübergehend wahrnimmt. Umgekehrt befördern anhaltend ungünstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eher frühe Erwerbsaustritte – insbesondere dann, wenn keine Aussicht auf Veränderung besteht. Dauerhaft als belastend wahrgenommene Arbeitsbedingungen gehen darüber hinaus verstärkt mit gesundheitlichen Problemen einher. Das zeigt sich sehr deutlich im Fall der 62-jährigen Renate Dietrich (ID23). Sie beschreibt eine unausgewogene Stunden-zuteilung bereits seit ihrem Berufseintritt als Sprach- und Turnlehrerin, indem sie gegen ihren Willen nahezu ausschließlich Turnstunden zugeteilt bekommen habe. Mehrfache Schulwechsel brachten keine Verbesserungen. Mit zunehmendem Alter haben sie die vielen Turnstunden, ohne Abwechslung und in Verbindung mit einer niedrigen Temperatur im Turnsaal, körperlich zunehmend belastet, sodass sie letztlich aufgrund gesundheitlicher Probleme mit 59 in den Ruhestand versetzt wurde. Grundsätzlich hat sie aber gerne unterrichtet und hätte sich unter anderen Umständen eventuell auch eine längere Erwerbstätigkeit über den frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt hinaus vorstellen können. Eine zentrale Rolle in Hinblick auf die Entwicklung der Pensionspläne spielt demzufolge das Ausmaß der Arbeitsautonomie. Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsinhalte weisen – bei Erhalt der Gesundheit – eine Tendenz zur Stabilisierung der Pensionspläne auf.

Einerseits erlaubt eine hohe Arbeitsautonomie eine bessere Anpassung der Arbeitssituation an veränderte Fertigkeiten und Bedürfnisse. Das erleichtert älteren ArbeitnehmerInnen nicht nur, die Arbeit an eine etwaige altersbedingt veränderte Leistungsfähigkeit anzupassen, sondern auch den Umgang mit technischen Veränderungen. So beschreibt die 58-jährige BMHS-Lehrerin Elisabeth Krenn (ID3122), dass sie die Wissensvermittlung neuer

Lehrplaninhalte über Computerhardware im Fach Informatik weitgehend mittels Referaten an die SchülerInnen „ausgelagert“ hat. Damit konnte sie vermeiden, sich damit intensiver auseinandersetzen zu müssen. Gerade technische und organisatorische Veränderungen werden von einigen Befragten als mit zunehmendem Alter schwieriger beschrieben. Der frühere Buchhalter und Lohnverrechner Manfred Gruber (ID11792) beschreibt z.B., dass er an der Pension, neben dem Wegfall von Zeitstress und Arbeitsdruck, auch schätzt, dass er sich nicht mehr mit den Veränderungen in seinem Berufsfeld auseinandersetzen muss, die im Laufe seiner Erwerbskarriere die Belastungen für ihn deutlich erhöht haben. Technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen können bestehendes Erfahrungswissen, das von einigen Befragten als wertvolle Ressource älterer ArbeitnehmerInnen beschrieben wird, bis zu einem gewissen Grad „entwerten“.

Andererseits ermöglicht Arbeitsautonomie eine abwechslungsreiche Gestaltung der Arbeit. Konträr zu stark standardisierten Arbeiten, die oft durch ein höheres Ausmaß an Monotonie und einseitiger Beanspruchung über ein ganzes Erwerbsleben hinweg gekennzeichnet sind, begünstigen abwechslungsreiche Aufgaben auch eher späte Erwerbsausstiege. Eine ähnliche Wirkung können vertikale Aufstiegsmuster haben, da sie häufig mit einer Tätigkeitsverschiebung einhergehen, die eine bessere Anpassung an die altersbedingte Arbeitsfähigkeit ermöglichen kann.

Eine höhere Arbeitsautonomie kann letztlich auch einen leicht gleitenden Austritt aus dem Erwerbsleben ermöglichen, indem die Arbeitsintensität nach und nach verringert wird. Das zeigt sich bei dem 60-jährigen Versicherungsvertreter Wolfgang Steyrer (ID1728), der seine Arbeitsleistung kontinuierlich verringert, indem er seine KundInnen weiterbetreut, ohne den Verkauf neuer Produkte zu forcieren, und sich so schrittweise dem vollständigen Erwerbsaustritt nähern kann.

Gesundheit

Maßgebliche Bedeutung für die Stabilität der Pensionspläne hat außerdem die gesundheitliche Entwicklung der Befragten, insbesondere die „arbeitsbezogene“ Gesundheit spielt hier eine wesentliche Rolle. So thematisieren die Befragten nahezu durchgängig, sich einen früheren Erwerbsaustritt im Fall einer deutlichen Verschlechterung der Gesundheit vorstellen zu können. Die Stabilität der Gesundheit wird als Voraussetzung gesehen, auf der die übrigen Erwägungen aufsetzen (Arbeitszufriedenheit, finanzielle Aspekte u.Ä.). Die Bedeutung des Erhalts der Gesundheit in der Erwerbsphase erfährt noch zusätzliche Bedeutung vor dem Hintergrund einer Arbeitsintensivierung, die die

Befragten im Verlauf ihres Erwerbslebens wahrnehmen. Die Arbeitsintensivierung wird nahezu durchgängig und quer durch völlig verschiedene Berufsfelder beschrieben.

5.3 Zusammenführung der Muster und Faktoren

Zusammengenommen lassen sich aus den beschriebenen Ergebnissen zur Entwicklung der Pensionspläne die folgenden Punkte ableiten:

Grundsätzlich erfolgt – wie bereits in den bisherigen Fokusberichten dargestellt – eine starke Orientierung an den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Dabei ist eine Tendenz zu einem frühen Pensionsantritt feststellbar. Das deutet auf eine ausstiegsorientierte Pensionskultur hin.

Vor diesem Hintergrund zeigen sich unterschiedliche Faktoren als bedeutsam für die Ausstiegsorientierung. Erstens werden die finanziellen Anreize für eine Verlängerung der Erwerbsarbeit von den Befragten als eher gering wahrgenommen. Finanzielle Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben werden nur unter der Voraussetzung guter Arbeitsbedingungen und einer guten gesundheitlichen Situation wirksam. Eine mögliche Erhöhung der Pensionsansprüche durch eine Verlängerung der Erwerbsphase wird also nur dann ins Auge gefasst, wenn sowohl gute Arbeitsbedingungen als auch eine gute gesundheitliche Verfassung bestehen. Die Gesundheit wird nahezu durchgängig als möglicher Grund für einen vorzeitigen Erwerbsaustritt genannt. Eine aufrechte „arbeitsbezogene“ Gesundheit, d.h. die Arbeit ohne gesundheitliche Einschränkungen durchführen zu können, stellt für die Befragten eine Voraussetzung dar, auf der ihre Pensionspläne aufsetzen.

Außerdem werden finanzielle Vorteile durch einen späteren Pensionsantritt mit dem Gegenwert der Freizeit abgewogen, der insbesondere vor dem Hintergrund gesundheitlicher Einschätzungen verhandelt wird. Zentral ist dabei die Frage, mit wie vielen gesunden Jahren die Befragten noch rechnen und welche Bedeutung alternativen Aktivitäten zukommt. Allem voran wird die Möglichkeit zu verreisen genannt, die besonders stark im Zusammenhang mit möglichst geringen gesundheitlichen Einschränkungen gesehen wird.

Am Ende des Erwerbslebens wird vom Großteil der Befragten eine deutliche Reduktion der Arbeitszeit gewünscht. Ohne Pensionsantritt ist Erwerbsarbeit in einem deutlich geringeren Ausmaß jedoch nicht existenzsichernd und stellt für die Befragten daher keine Alternative zu einem Pensionsantritt dar. Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bzw. Teilpension ist nur vor dem

Regelpensionsalter möglich. ArbeitnehmerInnen, die auch nach dem Regelpensionsalter noch erwerbstätig bleiben möchten, tendieren daher zu einem Pensionsantritt zum Regelpensionsalter mit Nebenerwerb.

Erhebliche Bedeutung für die Entwicklung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase kommt arbeitsbezogenen Faktoren zu. In diesem Bereich begünstigt insbesondere eine Kombination aus stabilen und guten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit einem gewissen Ausmaß an zeitlicher und inhaltlicher Autonomie einen gesunden Verbleib im Erwerbsleben bis zum Regelpensionsalter. Zudem zeigt sich hier auch eine erhöhte Bereitschaft zu einer Verlängerung der Erwerbsphase über das Regelpensionsalter hinaus.

Diese Faktorenkonstellation beinhaltet dabei sowohl alters- als auch altersgerechte Aspekte. Sie ermöglicht zum einen eine abwechslungsreichere Gestaltung des Arbeitsalltags und vermeidet dadurch kontinuierliche, einseitige Beanspruchungen. Zum anderen erlaubt sie eine individuelle Anpassung der Arbeit an altersbedingt veränderte Bedürfnisse und Fertigkeiten sowie auch an technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen, die gerade für ältere ArbeitnehmerInnen eine größere Herausforderung und unter Umständen auch Belastung darstellen. Durchgängig beschreiben die Befragten außerdem eine Arbeitsintensivierung und einen erhöhten Arbeitsdruck im Vergleich zu ihrer früheren Erwerbsphase. Das unterstreicht noch zusätzlich die Bedeutung einer erhöhten Autonomie, die den ArbeitnehmerInnen einen größeren Spielraum im Umgang mit diesen Veränderungen ermöglicht.

Faktoren, die einen frühen Ausstieg begünstigen, zeigen sich umgekehrt in einer Verschlechterung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder auch einer Arbeitssituation, mit der die ArbeitnehmerInnen dauerhaft unzufrieden sind und die keine Aussicht auf Veränderung bietet. Außerdem begünstigen monotone und einseitig beanspruchende Tätigkeiten mit sehr geringer Autonomie einen früheren Erwerbساustritt. Gerade für diese Gruppe könnte ein Anspruch auf Altersteilzeit eine Erleichterung schaffen, da damit zumindest das zeitliche Ausmaß der Arbeitsbelastung reduziert werden kann, ohne dass dies eine Verringerung der – in dieser Beschäftigtengruppe meist eher geringen – Pensionsansprüche zur Folge hat.

Darüber hinaus stellt Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase einen zentralen Faktor für eine frühe Ausstiegsorientierung und auch für eine Vorverlegung der Pensionspläne dar. Ausschlaggebend ist dabei insbesondere, ob die ArbeitnehmerInnen die Arbeitssuche aufgrund ihrer Erfahrungen sowie der Arbeitsmarktlage als aussichtslos einstufen. In diesem Fall erscheint die Pension als einzig möglicher Ausweg aus der belastenden Situation.

Eine hohe Bedeutung für die Entwicklung der Pensionspläne kommt außerdem der zentralen Funktion bzw. der Bedeutung von Erwerbsarbeit für die ArbeitnehmerInnen zu. Diese wird wesentlich über Sozialisationsprozesse und Arbeitsumstände geprägt. Sie kann sich aber im Laufe der Erwerbskarriere und selbst in der späten Erwerbsphase noch stark verändern. Das zeigt sich am deutlichsten am Muster „Späte Berufung“. Bekommen Menschen die Möglichkeit, eine Arbeit auszuüben, die ihnen Freude macht und die für sie mit einer sinnstiftenden Komponente verbunden ist, begünstigt das einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Dabei sind jedoch auch gute Arbeitsbedingungen und ein guter Gesundheitszustand zentral.

Eine solche Veränderung in der Bedeutung von Erwerbsarbeit erfolgt vielfach im Kontext von Weiterbildungen. Dabei kann schon die Möglichkeit, zu einem späten Zeitpunkt in der Erwerbskarriere noch eine Weiterbildung zu bekommen, für die Befragten Wertschätzung bedeuten. Dass die Bereitschaft besteht, noch in sie zu „investieren“, hat eine bestärkende Wirkung auf die Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit.

Die Veränderung der Bedeutung der Arbeit im Verlauf des Erwerbslebens kann sich also stark auf die Dauer des Verbleibs im Erwerbsleben auswirken. Erfolgt die Veränderung in eine positive Richtung, die stärker latente Funktionen von Erwerbsarbeit ins Zentrum rückt, kann das – in Verbindung mit guten Arbeitsbedingungen und einem guten Gesundheitszustand – einen längeren Verbleib im Erwerbsleben begünstigen.

Die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist damit ein wesentlicher Faktor für die Entwicklung der Pensionspläne. Sie hat auch massive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass der Übergang in die Nacherwerbsphase und insbesondere die Möglichkeiten, diesen Prozess mitzugestalten, sozial sehr ungleich verteilt sind. Ein deutlich früherer Ausstieg – ohne gesundheitliches Erfordernis – ist ohnehin nur mit großen finanziellen Ressourcen möglich und stellt insofern für die Befragten im untersuchten Sample keine Alternative dar. Einzige Ausnahme ist der „Aussteiger“ Josef Neuwirt (ID16007), der nach einer stabilen Erwerbskarriere als Bankangestellter in einer gehobenen Position die finanziellen Mittel dazu hatte. Jedoch zeigen sich bereits in kleinerem Rahmen große Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit, Abschläge in Kauf zu nehmen, um einen früheren Pensionsantritt realisieren zu können. Diese Möglichkeiten hängen stark mit der Höhe der Pensionsansprüche zusammen, die gerade bei ArbeitnehmerInnen in ungünstigeren Arbeitsmarktpositionen trotz langer Erwerbsdauer in der Regel eher gering sind. Umgekehrt können ArbeitnehmerInnen in günstigeren Arbeitsmarktpositionen eher Pensionsansprüche erwerben, die es erlauben, Abschläge in Kauf zu nehmen. Hier zeigt sich nicht zuletzt vor dem Hintergrund der „differenziellen Mortalität“ – d.h.,

dass die Lebenserwartung und die damit verbundene Pensionsbezugsdauer bei Personen mit niedrigem Einkommen deutlich geringer sind als jene von Gutverdienenden – ein massives Gerechtigkeitsproblem im derzeitigen Pensionssystem. Das kann Knell (2016) zufolge auch zu Legitimationsproblemen der staatlichen Pensionsversicherung führen.

6 Erleben der Pension im Zeitverlauf

Die Studie LEA beleuchtet nicht nur die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in der späten Erwerbsphase bis zum Pensionsantritt, sie untersucht auch den weiteren Verlauf des Übergangsprozesses in der Pension. Die Ergebnisse im Hinblick auf das subjektive Erleben der Pension werden im folgenden Abschnitt dargestellt. Der Übergang von der Erwerbsphase in die Pension geht mit einem gesellschaftlichen Statuswechsel einher, wie er z.B. auch beim Berufseintritt vollzogen wird. Während der Berufseinstieg grundsätzlich positiv bewertet wird, wird das Ende der Erwerbsphase ambivalent beurteilt. Die Beendigung von Erwerbsarbeit, die in einer Arbeitsgesellschaft von zentraler Bedeutung für soziale Anerkennung ist, führt zu einer Entwertung der Lebensphase Alter (Kolland 2015). Gleichzeitig markiert der Pensionsantritt den Beginn einer Lebensphase, die durch höhere Selbstbestimmung gekennzeichnet ist. Der Übergang in die Pension erfordert daher Anpassungs- und Orientierungsprozesse der/des Einzelnen.

Wie dieser Anpassungsprozess von den Individuen wahrgenommen wird und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind, wird im folgenden Abschnitt dargestellt. Zuerst werden unterschiedliche Muster der Anpassung an die neue Lebenssituation dargestellt. Im Anschluss daran werden zentrale Faktoren für den Verlauf bzw. die Wahrnehmung des Anpassungsprozesses diskutiert.

6.1 Realisierung von Erwerbsausstieg und Pensionsantritt

Zwischen der ersten und der zweiten Interviewwelle gingen vier InterviewpartnerInnen in Pension, sieben waren zum Zeitpunkt der ersten Interviews bereits in Pension. Insgesamt traten drei Befragte eine Invaliditätspension an, zwei gingen in vorzeitige Alterspension und sechs beziehen eine reguläre Alterspension. Die Alterspension wurde nur in einem Fall nicht zum individuell frühestmöglichen Zeitpunkt verwirklicht.

Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben und der Eintritt in die Pension fallen immer öfter auseinander, da häufiger Phasen der Arbeitslosigkeit vor dem Pensionsantritt auftreten (Mairhuber et al. 2015). In unserem Sample zeigt sich zusätzlich ein Verlauf, bei dem der Pensionsantritt dem Ende der Erwerbsphase vorangeht. In den ersten Jahren der Pension wird die Möglichkeit eines Zuverdienstes genutzt, indem das bestehende Arbeitsverhältnis weitergeführt wird. Typischerweise erfolgt eine Reduktion des Stundenausmaßes, um der veränderten Arbeitsfähigkeit Rechnung zu tragen. Von den insgesamt

elf PensionistInnen im Sample gingen sieben InterviewpartnerInnen unmittelbar aus einer Beschäftigung in die Pension, drei sind in der Pension weiterhin erwerbstätig. Eine Befragte war bereits seit längerem erwerbslos und trat aus der Arbeitslosigkeit in die Pension ein. Im Sample befinden sich drei weitere Frauen, die zum Zeitpunkt des zweiten Interviews arbeitslos waren und wenige Monate vor ihrem Pensionsantritt standen. Auch in diesen Fällen wird eine Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsbeginn aufklaffen. Die 64-jährige Maria Mayerhofer (ID1003) steht exemplarisch für diesen Verlauf: Sie kündigte aufgrund gesundheitlicher Schwierigkeiten ihr Arbeitsverhältnis mit Mitte 50 und konnte entgegen ihren ursprünglichen Erwartungen nicht mehr am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Die Arbeitslosigkeit belastete sie so sehr, dass sie ein Burnout und Depressionen bekam. Aufgrund ihres Versicherungsverlaufs (u.a. aufgrund früherer freiberuflicher Tätigkeit) hatte sie erst mit 61 Jahren Anspruch auf eine staatliche Pension. Seither bezieht sie eine Alterspension mit Ausgleichszulage. Obwohl sie gesundheitlich wieder fit ist, zahlt sich eine Erwerbstätigkeit für sie nicht aus, da ein Einkommen der Ausgleichszulage gegengerechnet würde. Ihre Pension bessert sie sich deshalb durch gelegentliche informelle Tätigkeiten auf, indem sie bspw. im Bekanntenkreis Unterstützung gegen Bezahlung anbietet.

6.2 Übergänge in die Pension im erwerbsbiografischen Zusammenhang

Die Veränderung der Lebenssituation am Übergang in die Pension ist durch den Wegfall bzw. die Verringerung der Erwerbsarbeit geprägt. Der Pensionsbezug ersetzt die materielle Bedürfnisbefriedigung, die davor durch Erwerbsarbeit erzielt wurde. Die damit einhergehende Veränderung der Lebenssituation wurde in der Zweitbefragung 2019 sehr unterschiedlich bewertet, die Gruppe der PensionistInnen ist polarisiert: 42% nehmen eine Verbesserung ihrer Lebenssituation wahr, aber immerhin 25% beschreiben eine Verschlechterung im Zuge des Übergangs in Pension (Blum et al. 2020). Die Analysen der qualitativen Interviews zeigen – analog zum Stand der Forschung –, dass die Bewertung der Lebenssituation im Laufe des Übergangsprozesses Veränderungen unterzogen ist und durch erwerbsbiografische Erfahrungen geprägt ist. In dieser Phase erfolgt ein Anpassungsprozess an die sich verändernde Lebenssituation und die sich verändernde gesellschaftliche Position. Dieser läuft idealtypisch in unterschiedlichen Phasen ab: An eine kurze Hochphase schließt eine Zeit der Ernüchterung an, der zuletzt eine Stabilisierung in der neuen Lebensphase folgt, wobei der Prozess individuell unterschiedlich ablaufen kann und nicht zwingend alle genannten Phasen beinhalten muss.

Im Hinblick auf das Erleben der Pension zeigen sich zwei wesentliche Muster im erwerbsbiografischen Zusammenhang:

- Pensionsantritt als Erleichterung
- Pensionsantritt als Verlust von Arbeit

Die Ergebnisse der qualitativen Interviewwelle 2018 wiesen bereits auf das Muster der Befreiung hin und werden nun durch das zweite Muster ergänzt (Zandonella et al. 2019).

„Erleichtert“: Pensionsantritt als Entlastung

Im Sample vorherrschend ist das Muster einer Verbesserung der Lebenssituation durch den Wegfall der Erwerbsarbeit mit einer anschließenden Stabilisierung. Die InterviewpartnerInnen beschreiben den Pensionsantritt vor allem dann als „Erleichterung“ oder „Befreiung“, wenn dadurch Belastungen wegfallen. Die Belastungen in der Erwerbsphase können dabei unterschiedlicher Natur sein: Häufig geht dem Pensionsantritt eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder eine Erschöpfung voran, die mit Beeinträchtigungen in der Arbeit verbunden ist. Im Fall der 62-jährigen Käthe Kapeller (ID11825) führte ein Herzinfarkt sechs Monate vor dem geplanten Pensionsantritt dazu, dass die Ausübung ihres Berufes sie stärker beansprucht hat. Auch der 65-jährige Manfred Gruber (ID11792) und die 62-jährige Renate Dietrich (ID23) erlebten ebenfalls Verschlechterungen ihres Gesundheitszustandes in der letzten Erwerbsphase, weshalb sie gesundheitsbedingt vorzeitig in Pension gingen. Es wird aber auch der Wegfall von anderen Arbeitsbelastungen, wie z.B. Schichtarbeit oder Doppelbelastungen durch Pflegearbeit, als Gewinn für die Lebensqualität empfunden. Der 66-jährige Herbert Brunner (ID11618) hatte als Busfahrer Früh- und Spätdienste. Die Unregelmäßigkeit seiner Arbeitszeiten hat er als einschränkend für seine Lebensführung empfunden. In der Pension schätzt er nun die Zeitautonomie und nutzt sie für einen regelmäßigen Tagesablauf. Die 60-jährige Erika Bauer war am Ende ihrer langjährigen Erwerbstätigkeit ausgelaugt und nahm die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionsmöglichkeit mit 59 Jahren in Anspruch.

„Na ja, also die Lebensqualität, so jetzt, wenn der Stress von der Arbeit wegfällt, ja, wo ich sagen muss, ich habe auch meine Arbeit gerne gemacht, ja, das muss ich schon sagen, es war halt nur mit den vielen Änderungen so im Laufe der Jahre halt auch, wir sind immer wieder, aber es ist schon eine andere Lebensqualität, also man ist nicht so gestresst, man kann die Sachen mehr genießen, man hat nicht immer nur das Zeitfenster, uih, ich habe nur zwei Stunden für das Zeit, nicht, oder so, man kann dann sagen, nein, das gefällt mir jetzt, jetzt mache ich das, und was ich vielleicht noch vorgehabt habe, na, das geschieht halt dann morgen, nicht, das muss ich nicht unbedingt heute reinpressen,

also da muss ich sagen, ist mir auch vom Körperlichen und so, ist es mir auf jeden Fall besser, seit ich nimmer mehr im Berufsleben stehe, nicht, muss ich schon sagen, ja, ja, man kann eben spontan sein, nicht, also man kann wirklich einmal, und wenn es einmal einen Tag gesundheitlich nicht so gut geht, weil natürlich, ich habe Abnützungsercheinungen und bin halt da auch ein bisschen angegriffen und das hat man nach 42 Jahren Berufstätigkeit und als Frau sowieso auch, wenn man natürlich Kinder und Doppelbelastung Haushalt und Sonstiges ja auch noch hat, was eh nichts zählt in der Gesellschaft, meine ich, aber man hat trotzdem sich abgearbeitet, sage ich, nicht.“ (Erika Bauer, ID5565 2020: 43-44)

Die Belastungen, die durch den Pensionsantritt entfallen, müssen dabei nicht unbedingt durch eine Beschäftigung entstehen. Die 64-jährige Maria Mayerhofer (ID1003) fühlte sich durch ihre Erwerbslosigkeit sehr beeinträchtigt. Der Statuswechsel zur Pensionistin befreite sie von der gesellschaftlichen Stigmatisierung und vom Druck zur Arbeitssuche.

Diese Fälle verbindet die positive Entwicklung der Lebenssituation seit Pensionsbeginn; der Übergangsprozess mündete direkt in einer Stabilisierung und Zufriedenheit mit der veränderten Lebenssituation. Besonders positiv wird die selbstbestimmte Zeit- und Lebensgestaltung in der Pension hervorgehoben, die als Kontrast zur Erwerbsphase wahrgenommen wird. Die Berufe der Befragten boten nur in eingeschränktem Ausmaß individuelle Mitgestaltungsmöglichkeiten. Die Erwerbsarbeit diente vorwiegend der materiellen Bedürfnisbefriedigung, auch wenn die Befragten ihre berufliche Tätigkeit durchwegs gerne und pflichtbewusst ausgeübt haben. In Hinblick auf das finanzielle Auskommen in der Pension ist diese Gruppe heterogen, die finanzielle Lage dürfte für den Übergang letztlich nicht ausschlaggebend sein.

Vielmehr dürfte eine fehlende Übereinstimmung von Pensionsplänen und dem realisierten Pensionsantritt relevant für einen schwierigen Verlauf sein. Insbesondere ein plötzlicher und überraschender Erwerbsausstieg führt eher zu problematischen Übergangsprozessen. Der Übergangsprozess des 58-jährigen Franz Richter (ID4671), der auch durch eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes initiiert wurde, ist anders gelagert als die oben beschriebenen Fälle: Aufgrund einer plötzlichen Erkrankung konnte er seine berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben und ging in Invaliditätspension. Der Übergang fand jäh und zu früh statt – Franz Richter beschreibt, dass er aus dem Arbeitsleben „herausgerissen“ worden sei. Für ihn bot die Arbeit neben einer materiellen Bedürfnisbefriedigung zudem Sinnstiftung und eine soziale Integration. Dieser ungeplante und überraschende Pensionsantritt beeinflusste den weiteren Verlauf des Übergangsprozesses negativ: Auch drei Jahre nach seinem Pensionsantritt fand keine Stabilisierung in der neuen Lebensphase statt, beim zweiten Interview wirkte er sogar noch etwas

belasteter. Ein geringer Grad der Selbstbestimmtheit bzw. der Freiwilligkeit des Berufsausstiegs erschwert demzufolge den Übergang in die Pension und die Neuorientierung in der beginnenden Lebensphase. In den anderen Fällen nahmen die gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Arbeitsbelastungen langsam zu, die Austrittsorientierung entwickelte sich parallel. Die Pensionspläne und -möglichkeiten können sukzessive überdacht und daher in höherem Ausmaß selbstbestimmt festgelegt werden. Übergänge finden dann aufgrund der rechtlichen Lage eher später als erwünscht statt. Die 60-jährige Erika Bauer (ID5565) wollte Altersteilzeit in Anspruch nehmen, um die Arbeitsbelastungen an ihre veränderte Leistungsfähigkeit anzupassen, doch ihr Arbeitgeber verwehrt ihr diese Möglichkeit. Sie entschied sich deshalb, bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt Vollzeit zu arbeiten, und ging anschließend ausgelaugt in Pension. Die Pension stellt für sie eine große Entlastung dar.

„Leere“: Pensionsantritt als Verlust von Arbeit und Lebenssinn

Ein zweites Muster, das im Sample auftritt, entspricht eher dem idealtypischen Verlauf des Übergangsprozesses. In diesen Fällen kommt es aber bereits in der ersten Phase nach dem Erwerbsausstieg zu einer Verschlechterung des Wohlbefindens. Auf diese folgt eine Verbesserung, die mit einer Stabilisierung in der neuen Lebensphase einhergeht. Typischerweise wird der Wegfall der Erwerbstätigkeit als Verlust empfunden, es entsteht eine „Leere“ oder ein „Loch“. Die InterviewpartnerInnen sprechen davon, sich „ausrangiert“ oder „nutzlos“ zu fühlen. Sie verwenden Metaphern wie „Abstellgleis“ und „Abkapselung“, um ihre neue Lebenssituation zu beschreiben. Insbesondere der Verlust der latenten Funktionen von Arbeit trägt zu einer Ernüchterung in der ersten Phase der Pension bei. Arbeit hat für die Befragten mit diesem Muster nicht nur die Funktion der materiellen Existenzsicherung, über Arbeit organisieren sie zudem ihre soziale Integration, die Zeitstrukturierung und sie beziehen aus der Arbeit sinnstiftende Komponenten. Die 63-jährige Karin Knapp (ID992) und die 61-jährige Marina Weber (ID936) beschreiben einen Verlust an sozialen Kontakten am Beginn ihrer Pension. Nach und nach füllt sich ihr Pensionsalltag mit neuen Aufgaben und neuen sozialen Beziehungen und es kommt zu einer Stabilisierung.

„Ja, also da hätte ich gerne noch zwei, drei Jahre geringfügig gearbeitet, ja. Weil das, weil ich, mir hätte das sogar wirklich getaugt, dass man nicht so schnell weg ist vom Fenster, wissen Sie, so 40 Stunden voll Stress und dann auf einmal die absolute Leere, ja, also. [...] Ja, man hat keine, also was soll ich sagen, ah, man hat keine Aufgaben mehr, man hat kein soziales Umfeld in dem Sinne nicht mehr, [...] und ah, auf einmal ist man wirklich alleine zu Hause, ja. [...] Also habe ich mir gedacht, na und jetzt? Ich habe mich immer so gefreut auf die Pension,

nicht, diese absolute Freiheit und so, ja, und ja, also dann habe ich mich natürlich mit meinen Freunden allen verabredet, die haben aber nicht können, weil sie teilweise ja noch gearbeitet haben. Und dann merkt man, hoppla, man ist nicht mehr aktualisiert, ja, man ist wirklich ausrangiert, ja, (lacht kurz), das ist jetzt ein böses Wort, ich weiß, aber das war schon.“ (Karin Knapp, ID992 2020: 425-437)

Clemens Trummer (ID2989) spürt sowohl den Verlust an Sozialkontakten als auch der Zeitstrukturierung stark. In der Pension belastet ihn die Notwendigkeit, diese ständig selbst aktiv gestalten zu müssen. Die Arbeit spielte für ihn eine entlastende und unterstützende Rolle, indem sie soziale Integration und Zeitstrukturierung zur Verfügung stellte. Er befindet sich zum Zeitpunkt des zweiten Interviews noch in der ersten Phase der Ernüchterung.

Diese Fälle verbindet ein wenig ausgeprägtes privates soziales Netzwerk, auch die finanzielle Lage in der Pension ist schwierig. Nach instabilen und prekären Erwerbsverläufen bringt der Pensionsantritt finanzielle Einbußen, die Pension reicht knapp oder nicht zum Leben aus. Deshalb ist dieses Muster auch vom Wunsch nach einer Fortsetzung der Erwerbsarbeit gekennzeichnet. In erster Linie soll dadurch der finanzielle Verlust ausgeglichen werden. Zudem ist in diesem Muster ein weiteres Motiv für einen gleitenden Übergang zu finden: Das Ausgleiten in die Pension zielt darauf ab, soziale Einbindung, Zeitstrukturierung und Lebenssinn nicht von einem Tag auf den anderen zu verlieren. Faktisch erfolgt der Erwerbsaustritt in diesem Muster eher früher als gewünscht.

Eine Erwerbsbeteiligung über das Regelpensionsalter hinaus setzt jedoch eine hohe Arbeitszufriedenheit sowie die gute Bewältigung der Arbeitsanforderungen, d.h. eine gute „arbeitsbezogene“ Gesundheit, voraus. Die 61-jährige Marina Weber (ID936) und die 63-jährige Karin Knapp (ID992) überwandern jeweils schwere Erkrankungen in der späten Erwerbsphase. Ihnen ist aber eine Anpassung der Tätigkeiten und Aufgaben an ihre veränderte Arbeitsfähigkeit gelungen, sodass sie schließlich eine Erwerbsarbeit in der Pension verwirklichen konnten. Die beiden Fälle veranschaulichen die Wirksamkeit der Anpassung von Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten an gesundheits- und altersbedingte Veränderungen der Arbeitsfähigkeit. Alters- und altersgerechtes Arbeiten beugt nicht nur einem vorzeitigen Erwerbsausstieg vor, sondern kann in eine längere Erwerbsbeteiligung münden.

6.3 Zentrale Faktoren für das Erleben der Pension

Die Analyse der Muster am Übergang in die Pension zeigt mehrere Faktoren auf, die wesentlich für den Verlauf sind. Diese werden im Folgenden beschrieben.

Gestaltungsmöglichkeiten im Übergang in die Pension

In den individuellen Verlauf des Übergangsprozesses fließen eine Reihe von Einflussfaktoren ein, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind. Auf struktureller Ebene werden insbesondere rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen für den Pensionsantritt vorgegeben. ArbeitgeberInnen spielen auf institutioneller Ebene eine wesentliche Rolle für die Beschäftigungschancen, u.a. durch Angebote der Gesundheitsförderung oder durch alters- und altersgerechtes Arbeiten. Gleitende Übergänge in die Pension müssen mit den ArbeitgeberInnen vereinbart werden. Auf individueller Ebene müssen nun diese Faktoren gegen gesundheitliche Überlegungen und persönliche Vorstellungen abgewogen werden. Ein zentraler Faktor für das Erleben der Pension in den ersten Jahren nach Antritt ist die Wahrnehmung von individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei steht zum einen die Bestimmung des konkreten Pensionsantrittszeitpunkts im Fokus und zum anderen die Art und Weise des Übergangs, d.h. die Möglichkeit, Erwerbsarbeit vor oder nach Pensionsantritt in einem reduzierteren Ausmaß auszuüben. Letztlich geht es auch um die Möglichkeit, sich rechtzeitig auf die neue Lebenssituation vorzubereiten.

Das Datum des konkreten Pensionsantritts wird – übereinstimmend mit den bisherigen LEA-Ergebnissen – ganz wesentlich durch rechtliche Rahmenbedingungen definiert. Für einen guten Verlauf des Übergangsprozesses ist es zentral, ob der rechtlich mögliche Zeitpunkt mit der eigenen Austrittsorientierung bzw. den Pensionsplänen übereinstimmt. Der Fall des 58-jährigen Franz Richter (ID4671) illustriert die negativen Folgen, wenn ein Pensionsantritt überraschend und viel zu früh erfolgt. Er plante, bis 65 Jahre erwerbstätig zu sein, wurde jedoch durch eine schwere Erkrankung mit 55 Jahren berufsunfähig. Auch drei Jahre später kämpft er mit dem Statuswechsel zum Pensionisten. Ein geringer Grad der Selbstbestimmtheit des Berufsausstiegs erschwert den Übergang in die Pension und die Neuorientierung in der beginnenden Lebensphase. Im Gegensatz zu Franz Richter konnte die 62-jährige BMS-Lehrerin Käthe Kapeller (ID11825) trotz eines gesundheitlichen Einschnitts wie vorgesehen in Pension gehen. In ihrem Fall lagen zwischen der Erkrankung und dem Pensionsantritt nur wenige Monate, weshalb ihr eine Fortsetzung der regulären Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsantritt erleichtert wurde. Schließlich ging sie mit 60 Jahren und fünf Monaten am Ende des

Schuljahres in Pension. Sie beschreibt Selbstbestimmung über ihren Pensionsantritt als zentral:

„Der [Herzinfarkt] war 2018 im März. Ja. Ja. Ich hatte zwei Abschlussklassen. Und die hatten alle Prüfungen bei mir, also ich wollte die nicht hängen lassen, aber ich wollte auch nicht auf diese Art sozusagen aussteigen aus meinem Berufsleben.“ (Käthe Kapeller, ID11825 2020: 110-114)

Die Veränderung der Lebenssituation in der Pension bewältigte sie infolgedessen gut und nutzte sie auch für einen gesundheitsbewussten Lebensstil.

Können Pläne für eine Erwerbstätigkeit in der Pension nicht realisiert werden, erschwert das den Übergang in die Pension ebenso. Analog zu einem überraschenden Austritt beginnt die Pension dadurch früher als erwünscht. Latente Funktionen, die die Arbeit für die Individuen hatte, führen zu einer Leere. In den Interviews wird immer wieder die Sorge vor einem „Pensionsschock“ ausgedrückt, der vor allem durch eine Vorbereitung auf die anstehende Lebensphase vermieden werden kann. Der Beschäftigung mit der Pension setzt biografisch allerdings zu verschiedenen Zeitpunkten ein und wird unterschiedlich bewusst erlebt. Manche beschäftigen sich kaum mit der herannahenden Lebensphase, da sie sich noch mitten im Erwerbsleben fühlen. Für sie beginnt der Prozess erst mit dem Pensionsantritt. So hat sich der 60-jährige Walter Rotschädl (ID219), der noch fünf Jahre erwerbstätig sein möchte, noch wenig Gedanken über die Gestaltung seiner Pension gemacht. Obwohl er der älteste Mitarbeiter im Unternehmen ist, fühlt er sich fest im Berufsleben verankert. Ein Brief der Pensionsversicherung, den er vor ein bis zwei Jahren erhielt, hat ihn über seine Pensionsmöglichkeiten informiert und ihm den nahenden Übergang in die Pension erst bewusstgemacht. Für andere InterviewpartnerInnen beginnt dieser bereits einige Zeit vorher, in einer Phase, in der ihre Verankerung im Erwerbsleben nachlässt und sich die Pensionspläne entwickeln. Oft sind Veränderungen der Arbeitsfähigkeit ausschlaggebend für eine Auseinandersetzung mit der Pension. Auch der 59-jährige Georg Maurer (ID7332) plant, in fünf Jahren in Pension zu gehen, und befindet sich bereits – auch durch die Erfahrungen der Corona-Pandemie beeinflusst – im Übergangsprozess in die Pension. Er beschreibt, dass er in einem Spannungsfeld zwischen Erwerbsarbeit und Pension steht:

„Ja, also man könnte dann schon, dass ich mir schön langsam vorstellen könnte schon, dass (lacht kurz) die Pension was Schönes hätte, nicht. Aber, aber, aber es ist einfach und dann, dann war eben nach dem Lockdown wieder, hat die Probenarbeit wieder begonnen und jetzt haben wir im Herbst ja gespielt und es war wieder natürlich dieses, diese Energie und die Freunde und das Reden miteinander und das Lachen und das Blödeln und das Scherzen und dann habe ich mir wieder gedacht, na, es ist so ein wichtiger Bestandteil noch in meinem

Leben, dass ich mir gedacht habe, es würde mir wirklich abgehen, also.“
(Georg Maurer, ID7332 2020: 191-198)

Für beide Interviewpartner hat Arbeit einen hohen Stellenwert und erfüllt Funktionen neben dem Broterwerb. Sie befinden sich am Ende einer stabilen Erwerbskarriere und berichten übereinstimmend von einer guten Bewältigung der Arbeitsanforderungen, wenngleich inzwischen längere Erholungsphasen notwendig sind.

Einige InterviewpartnerInnen beschreiben, dass sie sich auf den Pensionsantritt vorbereiten, indem sie sich in der letzten Erwerbsphase neue Aktivitäten, die sie in der Pension fortsetzen möchten, suchen. Dadurch gewinnen außerberufliche gegenüber beruflichen Aktivitäten an Stellenwert. Mitunter wird die erste Zeit der Pension sogar minutiös geplant, um einen „Pensionschock“ zu vermeiden: Die 60-jährige Erika Bauer (ID5565) nimmt den vorzeitigen Übergang in Pension als große Entlastung wahr. Nach einer langen Erwerbsphase und einer insbesondere im Jahr vor der Pension noch sehr anstrengenden und belastenden Zeit fiel durch die Pensionierung die berufliche Belastung weg. Dadurch besserte sich auch ihre körperliche Verfassung. Dennoch sieht sie die Pension auch als Phase, die einer Vorbereitung bedarf. Zum einen umfasst das die Übergabe ihrer beruflichen Tätigkeiten vor Pensionsantritt und zum anderen den Erhalt der zeitlichen Strukturierung im Pensionsalltag. So erzählt die Befragte, dass sie vorab bereits die Zeitgestaltung der ersten Pensionsmonate geplant hat. Wenngleich real viele Veränderungen ihrer Zeitgestaltung notwendig waren (z.B. aufgrund der Corona-Pandemie, Tagesverfassung), ist es ihr wichtig, für jeden Tag einen Plan zu haben. Sie bewältigt damit ihre Befürchtung, durch die hohe Zeitautonomie in ein Loch zu fallen.

Die selbstbestimmte und autonome Gestaltung des Übergangs in Pension spielt für eine gute Bewältigung der notwendigen Anpassungsprozesse an die veränderte Lebenssituation eine wichtige Rolle. Eine hohe Mitgestaltungsmöglichkeit drückt sich insbesondere in einer Kohärenz von Pensionsplänen und dem realisierten Pensionsantritt aus.

Gesundheit

Neun der InterviewpartnerInnen, die bereits in Pension sind, haben in der späten Erwerbsphase einen gesundheitlichen Einschnitt erlebt – unter anderem infolge eines Herzinfarkts, von Diabetes, Krebs oder Burnout. Von den Erkrankungen – Diabetes ausgenommen – konnten sie sich wieder erholen.

Insgesamt fünf PensionistInnen erzählen von körperlichen Abnützungen durch ihre berufliche Tätigkeit oder führen ihre schwere Erkrankung zumindest teilweise auf die Arbeitsbedingungen zurück. Die InterviewpartnerInnen berichten

durchwegs von einer gleichbleibenden oder verbesserten physischen Gesundheit in den ersten Jahren der Pension, was insbesondere auf die Entlastung von Arbeit zurückzuführen ist. Zum einen ermöglicht die erhöhte Autonomie und Selbstbestimmung in der Pension eine bessere Anpassung der Aktivitäten an die individuelle Belastungsfähigkeit und stützt dadurch das Wohlbefinden. Zum anderen kommt es zu einem Nachlassen von berufsbedingten Beeinträchtigungen der Gesundheit, die durch einseitige physische Belastungen und Abnutzung entstanden sind. In Bezug auf die körperliche Gesundheit kommt aber häufig Unsicherheit darüber, wie lange diese noch in der derzeitigen Qualität erhalten bleibt, zum Ausdruck. Älterwerden wird wohl auch bedingt durch die bisherigen Erfahrungen meist mit einer Abnahme der Gesundheit gleichgesetzt. Die Gefahr einer (weiteren) plötzlichen und unvorhersehbaren Erkrankung scheint präsent zu sein. Eine derartige Erkrankung in der Pension erlebten bereits die 63-jährige Karin Knapp (ID992), die seither auch in ihrem Alltag eingeschränkt ist, und der 65-jährige Manfred Gruber (ID11792), der sich wieder erholen konnte. Einige thematisieren einen gesundheitsbewussten Lebensstil und die Bedeutung des Aktivseins für den Erhalt ihrer Gesundheit.

Die Entwicklung der psychischen Gesundheit hängt stark mit dem Verlauf des Übergangsprozesses zusammen. Wird dieser schlechter bewältigt und führt er zu einer Phase der Ernüchterung, dann kommt es auch zu einer Abnahme des Wohlbefindens. Die Stabilisierung in der neuen Lebensphase hat dann wieder eine Verbesserung zur Folge. Auch der Wegfall von psychischen Arbeitsbelastungen, insbesondere Arbeitsdruck und Stress durch ständige Veränderungen, erhöht das psychische Wohlbefinden in der Pension. Die 60-jährige Erika Bauer (ID5565) und der 65-jährige Manfred Gruber (ID11792) arbeiteten als BuchhalterInnen und befanden sich in einem Berufsfeld, das während ihrer Erwerbskarriere starken Veränderungen unterlag. Beide beschreiben übereinstimmend eine Intensivierung ihrer Arbeit und eine steigende Belastung durch ständige Veränderungen der rechtlichen Vorgaben und durch wiederholte Umstellungen bei EDV-Programmen. Mit zunehmendem Alter erlebten sie diese Veränderungen, auf die sie keinen Einfluss nehmen konnten, belastender, da dadurch ihre berufliche Erfahrung laufend entwertet wurde und neue Routinen erprobt werden mussten. In der Pension sind sie erleichtert, sich nicht mehr mit den Neuerungen auseinandersetzen zu müssen.

Soziale Beziehungen und Partizipation

Eine Stabilisierung in der Pensionsphase wird wesentlich durch eine gute soziale Einbindung außerhalb der Erwerbsarbeit, z.B. in der Familie oder durch Freundschaften, im Wohnumfeld, durch soziales Engagement sowie durch

Hobbys, unterstützt. Diese Netzwerke bestehen fort und erhalten im Pensionsalltag einen neuen Stellenwert durch eine Intensivierung der Kontakte oder durch eine Erweiterung der Aufgaben. Wenn die soziale Integration jedoch vorwiegend über den beruflichen Kontext erfolgte, erfordert das im Übergangsprozess eine zusätzliche Neuorientierung. Die nun in höherem Ausmaß notwendige aktive Gestaltung der sozialen Kontakte kann vorübergehend zu der Erfahrung von Isolation führen. Die 61-jährige Marina Weber (ID936) wechselte kurz vor ihrem Pensionsantritt ihren Wohnsitz. Obwohl sie in der Pension in ihrem bisherigen Job geringfügig weiterarbeitete, bemerkte sie zum Zeitpunkt des ersten Interviews einen Verlust an sozialen Kontakten. Zwei Jahre danach konnte sie diesen vor allem durch eine soziale Integration im Wohnumfeld wieder ausgleichen. Im Fall der 63-jährigen Karin Knapp (ID992) war die Familie eine wichtige Stütze: Sie übernahm mehr Betreuungsaufgaben für ihre Enkelkinder.

Eine weitere Ressource im Übergang in die Pension sind soziale Tätigkeiten und Pflegearbeit. Acht befragte PensionistInnen üben ehrenamtliche Tätigkeiten aus oder übernehmen Betreuungs- und Unterstützungsaufgaben. Das ehrenamtliche Engagement reicht dabei von sozialen Aktivitäten im Wohnumfeld, in Hobby- oder Sportvereinen bis hin zur Übernahme von Aufgaben in politischen Bewegungen, der Kirche oder im Bildungsbereich. Diese unbezahlten Tätigkeiten können den Verlust der latenten Funktionen von Arbeit abfedern und bringen trotz einer höheren Zeitautonomie einen Tages- oder Wochenrhythmus mit sich. Die höhere Autonomie und die Selbstbestimmung über die eigene Zeit und die Aktivitäten werden von allen PensionistInnen positiv hervorgehoben und verdeutlichen das Ausmaß an Fremdbestimmtheit in der Erwerbsphase. Die selbstbestimmte Tagesgestaltung wird dennoch ambivalent beurteilt, da die für das Wohlbefinden notwendige Tagesstruktur nun aktiv aufrechterhalten werden muss. Der andauernde Müßiggang und das In-den-Tag-Hineinleben wird meist nicht als zufriedenstellend erlebt. Soziales Engagement bzw. Betreuungsaufgaben werden dagegen als sinnstiftend empfunden.

Auskommen mit der Pension und Nebenerwerb in der Pension

Die finanzielle Lage in der Pension hängt maßgeblich von der vorangegangenen Erwerbskarriere ab und kann sowohl eine Ressource als auch eine Belastung im Übergangsprozess darstellen. Infolge von stabilen und langjährigen Erwerbskarrieren ist ein gutes Auskommen in der Pension typisch. In diese Gruppe fallen insbesondere Lehrerinnen und Lehrer in unserem Sample. Diese blicken auf eine kontinuierliche Erwerbsbiografie mit gutem Einkommen in einem abgesicherten beruflichen Umfeld zurück. Brüchige Erwerbskarrieren dagegen führen auch in der Pension zu prekären

Verhältnissen: Typischerweise reicht die staatliche Pension knapp oder nicht zum Leben aus. Von niedrigen Pensionen sind dabei insbesondere befragte Frauen betroffen. In einigen Fällen überlagern sich Teilzeitarbeit, Niedriglohnarbeit und brüchige Erwerbskarrieren.

Eine Verbesserung der finanziellen Situation ist der zentrale, wenn auch nicht der einzige Grund für eine Erwerbstätigkeit in der Pension. Drei InterviewpartnerInnen führten ihr Arbeitsverhältnis nach Pensionsantritt weiter, eine weitere übt gelegentlich informelle Arbeit aus. Drei PensionistInnen planten einen Zuverdienst, den sie aber aus unterschiedlichen Gründen bisher nicht realisiert haben. Die Verlängerung der Erwerbskarriere wird durchwegs durch einen Zuverdienst neben dem Bezug der staatlichen Pension angestrebt. Die finanziellen Vorteile des Doppelbezugs dürften für die Befragten ein stärkerer Anreiz sein als der Bonus bei Aufschub des Pensionsantritts, da sie in einer nahen und absehbaren Zeitspanne erwirtschaftet werden. Zudem steht die gewünschte Reduktion des Arbeitsausmaßes nach dem Regelpensionsalter einem existenzsichernden Einkommen entgegen. Typisch für die Erwerbsarbeit in der Pension ist nämlich die Reduktion des Stundenausmaßes. Die 62-jährige Käthe Kapeller (ID11825) setzte ihre Tätigkeit als BMS-Lehrerin bis zum Ende des Schuljahres in regulärem Ausmaß fort. Die 63-jährige Karin Knapp (ID992) arbeitete Vollzeit in der Pension und verlängerte damit ihre Erwerbskarriere um ein Jahr. Eine anschließende Fortsetzung in geringfügigem Ausmaß ist ihr nicht gelungen, da ihr Arbeitgeber das nicht ermöglichte. Eine neue Stelle konnte sie trotz einiger Bewerbungen nicht finden. Die anderen InterviewpartnerInnen strebten von Beginn an ein geringfügiges Einkommen neben dem Pensionsbezug an. Die Reduktion des Arbeitsausmaßes dient vor allem dazu, die Arbeitsbelastungen mit den alters- oder gesundheitsbedingt veränderten Fertigkeiten und Bedürfnissen in Einklang zu halten. Darüber hinaus wird dadurch ein Ausgleiten aus der Erwerbsphase ermöglicht, indem die Zeitstrukturierung und die soziale Einbindung durch den Beruf nicht abrupt verloren gehen, sondern sukzessive abnehmen. Zuweilen übernehmen noch nicht realisierte Pläne, eine Erwerbstätigkeit in der Pension aufzunehmen, eine ähnliche Funktion im Übergangsprozess: Die Pläne werden so lange aufrechterhalten, bis eine Neuorientierung in der Lebensphase der Pension abgeschlossen ist, und dienen damit der Bewältigung des Übertritts. Die Arbeitssuche wird mit wechselndem Engagement verfolgt, sodass ein Erfolg schließlich ausbleibt. Nachdem neue Routinen in der Pension entwickelt wurden, tritt der Wunsch, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, in den Hintergrund.

Die Ansprüche an eine berufliche Tätigkeit in der Pension steigen an, da die Existenzsicherung – die materielle Bedürfnisbefriedigung ist die zentrale Funktion von Erwerbsarbeit – auf andere Weise möglich ist. Eine „gute Arbeit“

wird mitunter zur Voraussetzung für eine Erwerbsbeteiligung im Alter. Die Befragten können sich eine Verlängerung der Erwerbskarriere über das Regelpensionsalter nur vorstellen, „solange alles passt“. Dabei beziehen sie sich einerseits auf ihre Gesundheit und andererseits auf gute Arbeitsbedingungen. Das betrifft insbesondere die Aspekte Autonomie, Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie Arbeitsdruck. Ein soziales Engagement auf unbezahlter Basis wird mitunter deshalb in Betracht gezogen, da die Befragten diese Bedingungen dabei besser erfüllt sehen.

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Übergang in die Pension

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden in unterschiedlichem Ausmaß thematisiert. Gerade für die befragten PensionistInnen dürften bis Herbst 2020 weniger gravierende Einschränkungen spürbar gewesen sein. Am ehesten berichten sie von weniger Sozialkontakten bzw. einer vermehrten Nutzung von Videotelefonie oder Online-Meetings. Sie erzählen auch von eingeschränkten Möglichkeiten der Freizeitgestaltung, vor allem im kulturellen Bereich, und von veränderten Einkaufsgewohnheiten. Für die 62-jährige Käthe Kapeller (ID11825) stellen einige dieser Veränderungen positive Entwicklungen dar. Insbesondere Online-Meetings ermöglichen ihr, soziale Kontakte ohne Belastung durch die Hin- und Rückfahrt aufrechtzuerhalten. Einige PensionistInnen sind im Vergleich dazu stärker durch die Einschränkungen des sozialen Lebens betroffen. Der 66-jährige Clemens Trummer (ID2989) und der 58-jährige Franz Richter (ID4671) beschreiben am ehesten negative Auswirkungen durch die Corona-Lockdowns. Beide haben auch bei der Bewältigung des Übergangs in die Pension Schwierigkeiten. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie erfordern ebenso wie der Übergang in die Pension Anpassungsprozesse und die Entwicklung neuer Alltagsroutinen. Über die hierfür notwendigen Ressourcen verfügen Clemens Trummer und Franz Richter in geringerem Ausmaß, zumal sie sich seit Pensionsbeginn in einer Phase der Verunsicherung befinden. Die Corona-Pandemie trägt demnach in der ersten Phase bis Herbst 2020 vor allem zu einer Verschärfung von ohnehin schwierigen Übergangsprozessen bei.

6.4 Zusammenführung der Muster und Faktoren

Die Übergänge in die Pension unterliegen einer zunehmenden Diversifikation. In der zweiten Interviewwelle zeigt sich ein Auseinanderfallen von Erwerbsaustritt und Pensionsantritt. Der Pensionsantritt erfolgt manchmal vor dem Ende der Erwerbsbeteiligung und insbesondere im Falle von Arbeitslosigkeit erst nach dem Ende des letzten Arbeitsverhältnisses. Gemeinsam haben die Antritte einer Alterspension deren Realisierung zum frühestmöglichen Zeitpunkt. Diese Ergebnisse spiegeln die bisherigen Erkenntnisse aus der Erstbefragung und der zweiten Befragungswelle wider (Blum et al. 2020; Zandonella/Moser 2018).

Der Übergang in die Pension ist durch den Wegfall der Erwerbsarbeit gekennzeichnet. Danach entwickelt sich die Gesundheit in den ersten Jahren der Pension meist positiv. Die autonome Lebensgestaltung in der Pension ermöglicht einen gesundheitsbewussten Lebensstil, da hohe Belastungen vermieden werden können. Die PensionistInnen betonen grundsätzlich die Bedeutung von Aktivitäten und Aufgaben für ihr Wohlbefinden. Die Mehrheit übt soziale oder ehrenamtliche Tätigkeiten aus.

Diese Veränderung der Lebenssituation wird unterschiedlich erlebt, es zeigen sich zwei typische, zuweilen konträre Muster des Verlaufs:

- Pensionsantritt als Erleichterung
- Pensionsantritt als Verlust von Arbeit und Lebenssinn

Im Verlauf der „Erleichterung“ wird die veränderte Lebenssituation als Entlastung erlebt. Damit geht von Beginn an ein besseres Wohlbefinden einher, das sich anschließend stabilisiert. In der späten Erwerbsphase war es für die InterviewpartnerInnen zunehmend schwieriger, die Anforderungen im Arbeitsalltag gut zu bewältigen und die Arbeitssituation im Sinne einer besseren Bewältigung zu verändern. In der Freizeit wurden längere Phasen zur Erholung notwendig, individuelle Strategien zur Selbstoptimierung wurden gewählt. Die Ursachen für die schlechtere Bewältigung sind vielfältig: Zum einen wird im Lebensverlauf eine Intensivierung von Arbeit wahrgenommen. Zum anderen nimmt die Belastbarkeit infolge von Alterungsprozessen ab. Letztlich können (berufsbedingte) Erkrankungen die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten einschränken.

Wenn jedoch der Verlust von Arbeit und Lebenssinn den Übergang in die Pension prägt, wird die erste Phase der Pension zu einer Zeit der Ernüchterung. Deutlich wird, dass die Erwerbsarbeit neben der materiellen Existenzsicherung weitere wichtige Funktionen im Leben der InterviewpartnerInnen hatte. Vor allem die Zeitstrukturierung und die soziale Integration durch den Arbeitsalltag sowie ein zentraler Lebensinhalt gehen verloren. Deshalb ist dieses

Muster mit dem Wunsch nach einer Verlängerung der Erwerbsarbeit in der Pension – meist in geringerem Ausmaß – und einem Hineingleiten in die Pension verbunden. Neuorientierung und Anpassungsprozesse sind dann in einem geringeren Tempo vonnöten. Idealtypisch erfolgt in einer zweiten Phase eine Steigerung des Wohlbefindens und es kommt zu einer Stabilisierung in der Pension.

Der Verlauf hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Eine herausragende Rolle nehmen dabei die individuelle Mitgestaltungsmöglichkeit oder die Freiwilligkeit ein. Bei einer Kohärenz des geplanten und tatsächlichen Pensionsantritts ist die Chance für ein von Beginn an positives Erleben der Pension groß. Der Pensionsantritt reduziert die körperlichen Belastungen und führt oft zu einer verbesserten physischen Gesundheit. Das soziale und psychische Wohlbefinden verändert sich im Übergangsprozess und hängt maßgeblich von der Bewältigung der Anpassungsprozesse und der Neuorientierung ab. Stabile soziale Beziehungen außerhalb des Berufs, ehrenamtliche Tätigkeiten und Betreuungsaufgaben tragen zu einer besseren Bewältigung des Übergangs bei.

Der individuelle Zeitpunkt für den Pensionsantritt wird vorwiegend nach rechtlichen oder gesundheitlichen Gesichtspunkten festgelegt. Mit Ausnahme einer Pensionistin bezogen alle InterviewpartnerInnen zum individuell frühestmöglichen Zeitpunkt eine Pensionsleistung. Die Möglichkeiten der vorzeitigen Alterspension wurden durchwegs aus gesundheitlichen Motiven gewählt. Insofern werden Pensionsabschlüsse vor allem aufgrund einer gesundheitlichen Notwendigkeit in Kauf genommen. Typischerweise wird eine Verlängerung der Erwerbsbeteiligung als Zuverdienst zur staatlichen Pension verwirklicht. Eine Verbesserung der finanziellen Situation ist hierfür der wichtigste Grund. Die Ansprüche an eine berufliche Tätigkeit in der Pension verändern sich jedoch, da die Notwendigkeit der materiellen Bedürfnisbefriedigung entfällt. Gute Arbeitsbedingungen insbesondere im Hinblick auf die Autonomie, die Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie auf den Arbeitsdruck werden wichtiger. Die häufig gewünschte Reduktion des Arbeitsausmaßes dient insbesondere zur Abstimmung der Anforderungen im Arbeitsalltag auf die Arbeitsfähigkeit. Alters- und alternsgerechtes Arbeiten beugt nicht nur einem vorzeitigen Erwerbsausstieg vor, sondern kann auch in eine Erwerbsbeteiligung nach dem Regelpensionsalter münden. Eine Veränderung der Aufgabenfelder kann neue Herausforderungen bieten, Abnützungen durch monotone Tätigkeiten verhindern und damit zur Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen beitragen. Nicht zuletzt benötigt es also für eine Verlängerung der Erwerbsphase in der Pension adäquate Arbeitsplatzangebote.

Anhang

Tabelle 27: Überblick über die Stichprobe

ID	Pseudonym	Ge- schlecht	Al- ter	Erwerbsstatus	Ausbildungs- abschluss
23	Renate Dietrich	w	62	in Pension	Hochschule
219	Walter Rotschädl	m	59	erwerbstätig	Matura
387	Petra Vordermeier	w	59	arbeitslos	Matura
936	Marina Weber	w	61	in Pension	Lehre/BMS
992	Karin Knapp	w	63	in Pension	Lehre/BMS
1003	Maria Mayerhofer	w	64	in Pension	Matura
1100	Peter Blatnik	m	56	arbeitslos	Matura
1648	Reinhard Friedrich	m	64	erwerbstätig	Hochschule
1728	Wolfgang Steyrer	m	59	erwerbstätig	Pflichtschule
1744	Georg Novak	m	60	erwerbstätig	Matura
1799	Anna Koller	w	59	arbeitslos	Pflichtschule
2897	Anton Petrovic	m	60	erwerbstätig	Hochschule
2989	Clemens Trummer	m	66	in Pension	Hochschule
3122	Elisabeth Krenn	w	58	erwerbstätig	Hochschule
3460	Milo Kopic	m	53	arbeitslos	Lehre/BMS
4671	Franz Richter	m	58	in Pension	Hochschule
4964	Hubert Steiner	m	64	in Pension	Lehre/BMS
5565	Erika Bauer	w	60	in Pension	Lehre/BMS
5624	Azize Gül	w	56	arbeitslos	Pflichtschule
7332	Georg Maurer	m	59	erwerbstätig	Matura
10188	Günther Vogtenhuber	m	59	erwerbstätig	Lehre/BMS
11480	Silvia Frey	w	54	arbeitslos	Hochschule
11618	Herbert Brunner	m	66	in Pension	Matura
11792	Manfred Gruber	m	65	in Pension	Matura
11820	Werner Niederkofler	m	57	erwerbstätig	Lehre/BMS
11825	Käthe Kapeller	w	62	in Pension	Hochschule
11831	Rosa Erdmann	w	59	erwerbstätig	Hochschule
14370	Ernst Obermoser	m	60	arbeitslos	Matura
16007	Josef Neuwirt	m	58	erwerbstätig	Lehre/BMS
17404	Christine Müller	w	59	arbeitslos	Matura

Quelle: SORA 2021

Fokusbericht zur dritten Befragungswelle 2021

Johanna Blum / Martina Zandonella

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension (LEA), Fokusbericht zur dritten Befragungswelle 2021
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Johanna Blum
Autorinnen:	Mag. ^a Johanna Blum, Mag. ^a Martina Zandonella
Wissenschaftliche Mitarbeit:	Mag. Winfried Moser
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Befragte der LEA-Erstbefragung 2017
Stichprobenumfang:	819 Personen
Stichprobendesign/-ziehung:	Angestrebte Vollerhebung unter den Befragten der LEA-Erstbefragung
Art der Befragung:	Telefoninterviews (CATI), IPR Dr. Költringer Umfrageforschung
Befragungszeitraum:	Oktober bis November 2021
Gewichtung:	Nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus, Bildung und Urbanisierungsgrad

1 Zielsetzung und Fragestellungen

Die Studie LEA nimmt die Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen unter die Lupe, um den Übergang vom Erwerbsleben in die Pension besser zu verstehen. Besondere Relevanz erhält die Studie durch die biografische Betrachtungsweise und die breit angelegte Untersuchung relevanter Einflussgrößen, da dazu bisher kaum wissenschaftliche Studien vorliegen. Die bisher vorgelegten LEA-Fokusberichte konnten bereits die Dynamik von wesentlichen Einflussfaktoren – den rechtlichen Rahmenbedingungen, der ökonomischen Situation, den Arbeitsbedingungen und der Gesundheit – aufzeigen.

Die zentrale Forschungsfrage für die vorliegende Analyse war:

- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben?

Im Zentrum standen hierzu erneut die Pensionspläne und die Veränderungen seit der Erstbefragung. Zum einen fand eine Überprüfung der bisher identifizierten Einflussfaktoren statt. Zum anderen lag der Fokus auf der Analyse von Entwicklungen seit 2017: Welche Faktoren erklären veränderte Pensionspläne? Dabei wurden auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeits- und Lebenssituation der älteren ArbeitnehmerInnen berücksichtigt.

Die nun vorliegenden Forschungsergebnisse bilden eine evidenzbasierte Grundlage für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen und Ansätze, um die Beschäftigungsquote im späten Erwerbsalter zu erhöhen.

2 Methodische Vorgehensweise

Die Analyse der Einflussfaktoren auf die geplante Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase – gemessen am geplanten Pensionsantrittsalter – steht auch im Zentrum der dritten Befragungswelle von LEA. Im Anschluss an die ersten zwei Befragungen sind die Veränderungen in den Pensionsplänen und bei den Einflussgrößen von besonderem Interesse: Welche Faktoren sind ausschlaggebend dafür, dass ältere ArbeitnehmerInnen in den vergangenen vier Jahren ihren geplanten Pensionsantritt verschoben haben? Inwiefern hat sich die Wirkungsweise relevanter Einflussfaktoren verändert?

2.1 Panelanalyse

Die vorliegenden Längsschnittdaten mit drei Erhebungszeitpunkten müssen mit spezifischen statistischen Verfahren ausgewertet werden. Hierzu wird ein Mehrebenen-Regressionsmodell – ein statistisches Verfahren, das die spezifische Struktur von Längsschnittdaten abbilden kann – herangezogen (Snijders/Bosker 1999, Langer 2004, Gelman/Hill 2007, Field et al. 2012, Hox 2018, Finch et al. 2019). Dies bedeutet im Besonderen, dass Quer- und Längsschnitteffekte voneinander getrennt betrachtet werden können: Inwiefern sind Pensionspläne also auf Unterschiede zwischen Individuen (Querschnitteffekt) oder auf individuelle Entwicklungen im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt) zurückzuführen?

Für die dritte Befragungswelle wurde erneut geprüft, welches Mehrebenen-Regressionsmodell angemessen ist. Dies erfolgte durch den Vergleich von vier Regressionsmodellen, wobei die jeweils zu erklärende Variable das geplante bzw. tatsächliche Pensionsantrittsalter darstellte. Für Befragte, die in Pension sind, wurde das tatsächliche Antrittsalter und für alle anderen das geplante Pensionsantrittsalter herangezogen.

Im Baseline-Modell (M0) wurde das geplante bzw. tatsächliche Pensionsantrittsalter nur anhand des Durchschnittswertes geschätzt. Modell 1 (Random-Intercept-Modell) berücksichtigt zusätzlich die Mehrebenen-Struktur, die sich aus der Panelerhebung ergibt (Ebene 1 bilden die drei Erhebungszeitpunkte, Ebene 2 die befragten ArbeitnehmerInnen). Der Erklärungswert von Modell 1 ist besser als jener von Modell 0 – die Mehrebenen-Struktur spielt also eine zentrale Rolle für das geplante bzw. tatsächliche Pensionsantrittsalter. Daran anschließend berücksichtigt Modell 2 (Random-Intercept-Modell mit dem Jahr als erklärender Variable) auch noch die zwischen den beiden Erhebungswellen verstrichene Zeit – der Erklärungswert steigt weiter an, und bereits an dieser Stelle wird klar, dass sich die Pensionspläne im Zeitraum von der Erstbefragung bis zur zweiten Befragungswelle signifikant nach hinten verschoben

haben. Modell 3 (Random-Slope-Modell) untersucht schließlich, ob sich diese Verschiebung zwischen den ArbeitnehmerInnen unterscheidet. In diesem Fall ergab sich allerdings keine signifikante Verbesserung des Erklärungsmodells, d.h., für die weiteren Analysen wurde mit einem Random-Intercept-Modell mit fixen Effekten (Modell 2) gearbeitet.

Modell 1 gibt nicht nur Auskunft darüber, dass sich im Untersuchungszeitraum die Pensionspläne nach hinten verschoben haben. Es informiert auch darüber, dass rund 70% der Variabilität des geplanten bzw. tatsächlichen Pensionsantrittsalters auf Querschnitteffekte (Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen) und 30% auf Längsschnitteffekte (individuelle Entwicklungen im Zeitverlauf) zurückzuführen sind.⁵⁸ Die folgenden Kapitel erläutern diese Effekte.

⁵⁸ Mit den vorliegenden Daten ergibt sich ein ICC von 0,699 (Hoffman, o. J., 85).

Tabelle 28: Vergleich der vier Regressionsmodelle

Mod.	df	AIC	BIC	logLik	Test	L.Ratio	p-value	Varianz (SD) der Random Effects		
								Intercept	Zeit	Residuen
M0	2	11647	11659	-5822						
M1	3	10414	10431	-5204	1 vs. 2	1236	<0,0001	4,67 (2,16)		2,02 (1,43)
M2	4	10408	10431	-5199	2 vs. 3	8	0,0052	4,71 (2,17)		2,02 (1,42)
M3	6	10412	10447	-5200	3 vs. 4	0,0108	0,995	3,57 (1,89)	(-0,0009)	1,64 (1,28)

Anmerkungen:

df = Freiheitsgrade: Die Anzahl der Freiheitsgrade gibt die Anzahl unabhängiger Informationen an, die in die Schätzung eines Parameters einfließen. Je höher die Zahl der Freiheitsgrade, umso höher die Anzahl unabhängiger Informationen und umso komplexer das Modell.

AIC = Akaike-Informationskriterium: Informationskriterien unterstützen bei der Modellauswahl. Das AIC dient dazu, unterschiedlich komplexe Modelle miteinander zu vergleichen: Solange der AIC-Wert sinkt, wird die zunehmende Modellkomplexität durch eine verbesserte Anpassungsgüte aufgewogen.

BIC = Bayesianisches Informationskriterium: Das BIC funktioniert auf dieselbe Art und Weise wie das AIC, ist jedoch gegenüber zusätzlichen Modellparametern strenger.

logLik = Log-Likelihood: Maßzahl für die Güte von Modellen. Je höher der (negative) Wert, desto besser ist das Modell.

L.Ratio = Likelihood ratio: Die Likelihood ratio entspricht der doppelten Differenz der Log Likelihood zweier Modelle. Ob die Anpassungsgüte durch Aufnahme zusätzlicher Prädiktoren signifikant verbessert wird, gibt ihr p-value an.

p-value = p-Wert. Die Verbesserung der Anpassungsgüte ist signifikant, wenn der p-Wert unter 0,05 liegt.

2.2 Weitere Datenanalysen

Um die Ergebnisse der Panelanalyse zu ergänzen und mit Leben zu füllen, wurden weitere statistische Auswertungsverfahren eingesetzt. Die Auswertung der Daten erfolgte dabei zum einen anhand deskriptiv-statistischer Methoden. Bei der Interpretation von Unterschieden zwischen Gruppen sind Schwankungsbreiten zu berücksichtigen. Diese geben mit Bezug auf die Größe der Stichprobe (und mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%) jenen Bereich an, innerhalb dessen der „wahre“ Prozentwert in der Grundgesamtheit liegt. Befinden sich die beiden zu vergleichenden Prozentwerte innerhalb der ermittelten Schwankungsbreite, ist der Unterschied nicht signifikant. Als Richtwert kann bei $n=819$ die maximale Schwankungsbreite von $\pm 3,4\%$ herangezogen werden.⁵⁹ Sämtliche der im Folgenden dargestellten Unterschiede zwischen Gruppen wurden auf statistische Signifikanz geprüft.

Zum anderen kamen multivariate Analysen, z.B. multiple lineare Regressionen, zum Einsatz. Multiple lineare Regressionsanalysen erlauben die Analyse des Effekts von möglichen erklärenden Merkmalen auf eine zu erklärende Variable. Sie geben damit Aufschluss über die zentralen Einflussfaktoren und deren Einflussstärke unter Berücksichtigung aller anderen Merkmale (Backhaus et al. 2008).

⁵⁹ Im Anhang befindet sich eine Tabelle mit einer Übersicht der Schwankungsbreiten für Anteile in Abhängigkeit der Stichprobengröße.

3 Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich

Die Arbeitsmarktteilnahme im späten Erwerbsalter ist in den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kontext eingebettet. Da insbesondere der gesellschaftliche und wirtschaftliche Kontext in den LEA-Analysemodellen nur indirekt, vermittelt durch die Auswirkungen auf die Befragten, enthalten ist, wird dieser im Folgenden anhand von Kennzahlen und Entwicklungen zum Arbeitsmarkt kurz umrissen. Die Arbeitsmarktlage und das Pensionsantrittsgeschehen werden für den LEA-Untersuchungszeitraum dargestellt.

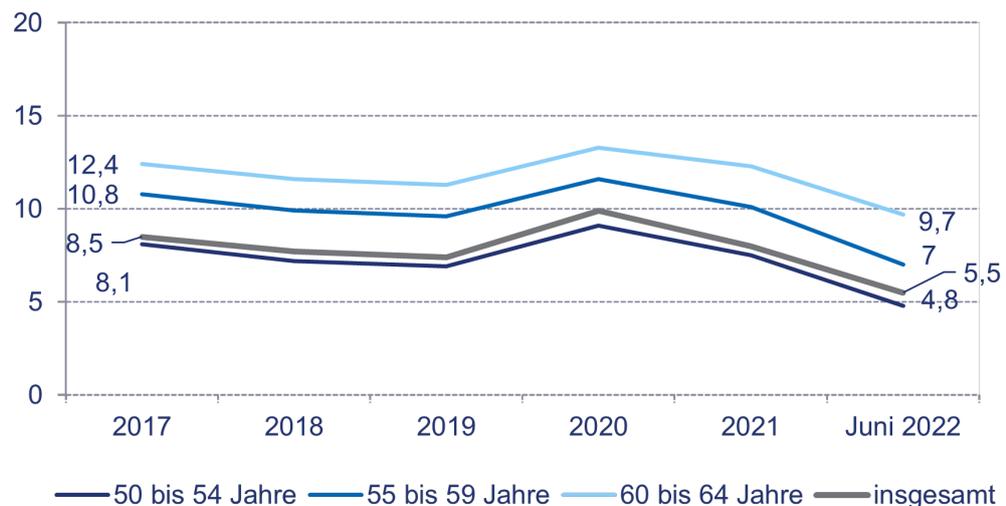
Arbeitsmarktlage

Die wirtschaftliche Lage und die Beschäftigungschancen für ältere ArbeitnehmerInnen stellen wesentliche Rahmenbedingungen für deren Erwerbsbeteiligung dar. Die Beschäftigungsquoten der über 50-Jährigen und insbesondere der über 55-Jährigen sind in Österreich im vergangenen Jahrzehnt zwar deutlich gestiegen, es besteht dennoch Nachholbedarf (Huemer/Mahringer 2020). Die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe liegt nach wie vor über der Arbeitslosenrate insgesamt. Das Ausmaß von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit unter älteren ArbeitnehmerInnen ist unterschiedlich ausgeprägt (Abbildung 64, Abbildung 65): Die 50- bis 54-Jährigen weisen eine hohe Beschäftigungsquote auf, die jener der Altersgruppen im Haupterwerbsalter entspricht. Von Arbeitslosigkeit sind sie durchschnittlich betroffen. Im Alter von 55 bis 59 Jahren sinkt die Beschäftigungsquote und die Arbeitslosenrate ist überdurchschnittlich hoch. Die Erwerbsbeteiligung ab 60 Jahren fällt stark ab, da sich in dieser Altersgruppe bereits Möglichkeiten für einen vorzeitigen oder regulären Pensionsantritt ergeben. Entsprechend gering ist die Beschäftigungsquote, aber auch die Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich.

Die höhere Arbeitslosenrate der älteren ArbeitnehmerInnen liegt insbesondere an lang anhaltender Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe (Csarmann 2015). Auf der einen Seite besteht eine Gruppe stabil in den Arbeitsmarkt integrierter älterer ArbeitnehmerInnen, auf der anderen Seite befinden sich jene mit einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden und das auch für längere Zeit zu bleiben. Diese Polarisierung hat sich auch während der Corona-Krise gezeigt: Ältere waren von der hohen Arbeitslosigkeit in der Pandemie insgesamt weniger stark betroffen als jüngere Altersgruppen. Ältere Beschäftigte zählen aufgrund ihrer meist längeren Betriebszugehörigkeit eher zur Stammbesetzung und wurden seltener gekündigt. Für die Gruppe mit schlechten Arbeitsmarktchancen sank während der Pandemie die Aussicht auf Wiederbeschäftigung

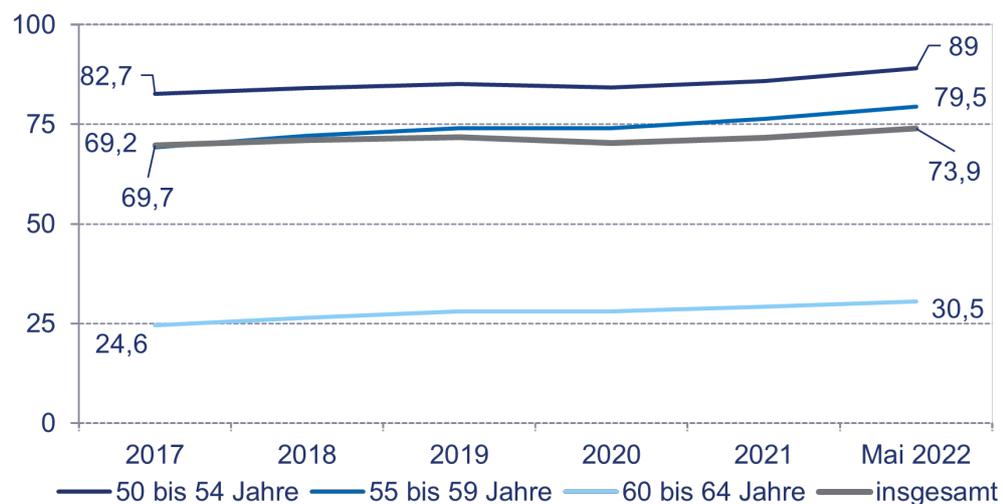
dramatisch. Gerade in den ersten Monaten der Pandemie bestand die Befürchtung, dass die steigende Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere zu einer weiteren Verfestigung von Arbeitslosigkeit bei Älteren führen werde (Eppel et al. 2020). Der Arbeitsmarkt hat sich jedoch bereits 2021 rasch erholt und das wirkte sich auch in einer besseren Arbeitsmarktintegration der über 50-Jährigen aus. Aktuell ist die Arbeitslosigkeit so niedrig wie zuletzt vor der Finanzkrise 2009.

Abbildung 64: Arbeitslosenquote der 50- bis 64-Jährigen, 2017-2022



Anm.: Angaben in Prozent, Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, 2017-2021: Jahresdaten, 2022: Monatsdaten; insgesamt: Arbeitslosenquote aller ArbeitnehmerInnen; Abrufdatum: 19.7.2022

Abbildung 65: Beschäftigungsquote der 50- bis 64-Jährigen, 2017-2022



Anm.: Angaben in Prozent, Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, 2017-

2021: Jahresdaten, 2022: Monatsdaten; insgesamt: Arbeitslosenquote aller ArbeitnehmerInnen; Abrufdatum: 5.8.2022

Übergang in Pension

Insgesamt steigt die Anzahl der Übertritte in Pension seit den letzten Jahren an, da starke Geburtsjahrgänge das Pensionsalter erreichen. Die Mehrheit der Pensionsneuzugänge im Jahr 2020 erfolgte direkt nach einem aktiven Beschäftigungsverhältnis: Drei Viertel der Männer und zwei Drittel der Frauen wechselten unmittelbar aus einer Erwerbstätigkeit in die Alterspension über. Aber immerhin 13% der Frauen und 15% der Männer erlebten eine Phase der Arbeitslosigkeit direkt vor der Pension. In dieser war der Bezug der Notstandshilfe vorherrschend, was auf eine länger andauernde Arbeitslosigkeit hinweist: Die Notstandshilfe wurde durchschnittlich etwa fünf Jahre lang bezogen. Bei Frauen sind die Übertritte aus einer dauerhaften erwerbsfernen Position nach wie vor typisch (BMSGPK 2021). Mayrhuber et al. (2021) zeigten, dass die Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt bei Frauen ein beträchtliches durchschnittliches Ausmaß von sechs Jahren aufweist, Tendenz steigend. Insgesamt kommt es in den letzten Jahrzehnten zu einem stärkeren Auseinanderklaffen von Erwerbsaustritt und dem Antritt einer Alterspension (BMSGPK 2021, BMASK 2013, Budimir/Mayrhuber 2009). Für Frauen erlangt dieser Befund angesichts der bevorstehenden Anhebung des Pensionsalters auf 65 Jahre besondere Relevanz.

In Österreich kommt dem frühestmöglichen Pensionszeitpunkt für die Pensionspläne eine große Bedeutung zu. Die zentrale Bedeutung des Pensionsrechts für den geplanten Pensionsantritt spiegelt zwei ineinandergreifende Prozesse wider: Gesetzliche Regelungen gestalten einerseits die Gesellschaft, andererseits bilden sie deren gewohnte Abläufe ab. Österreich zählt zu jenen europäischen Ländern mit einem ausstiegsorientierten Übergangsregime am Ende des Erwerbslebens, das sich in einem niedrigen faktischen Pensionsalter niederschlägt (OECD 2021). Hierzulande traten Männer und Frauen 2021 durchschnittlich in einem Alter von 60,5 Jahren in die Pension ein. Übertritte in die Invaliditätspension erfolgen bereits deutlich früher mit 54,4 Jahren. Das Antrittsalter für eine Alterspension liegt dagegen höher: Männer gehen mit 63,2 Jahren und Frauen mit 60,7 Jahren in Pension. Während der Laufzeit der vorliegenden Studie hat sich das Zugangsalter zu Alterspensionen bei Männern nur unwesentlich geändert. Das von Frauen ist seit 2017 um 0,3 Jahre gestiegen.⁶⁰ Diese Erhöhung ist darauf zurückzuführen, dass es für Frauen kaum noch Möglichkeiten einer vorzeitigen

⁶⁰ [Bundesministerium: Pensionsanträge und der Vergleich zum Vorjahr in Prozent](#) Abrufdatum: 2.6.2022

Alterspension gibt. Die Inanspruchnahme von vorzeitigen Alterspensionen, vor allem die der Korridor pension, steigt bei Männern jedoch. Dies geschieht vor allem aufgrund von restriktiven Zugangsregelungen zur Invaliditätspension. Krankheitsbedingte Pensionsleistungen verlieren bei Frauen und Männern demgegenüber an Relevanz beim Pensionsantrittsgeschehen (BMSGPK 2021).

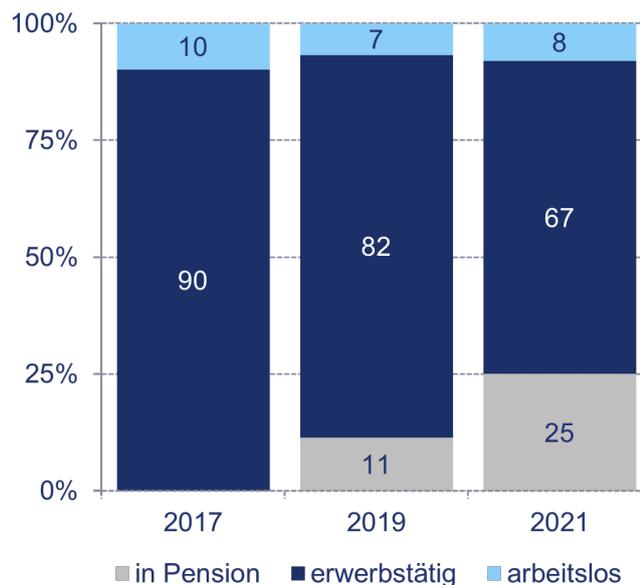
4 Entwicklung der geplanten Erwerbsbeteiligung seit 2017

LEA begleitet seit 2017 die Erwerbslaufbahn älterer ArbeitnehmerInnen und erhebt die Pläne für die zukünftige Arbeitsmarkt-beteiligung.

Entwicklung des Erwerbsstatus seit 2017

Zum Zeitpunkt der Erstbefragung waren die 50- bis 64-Jährigen zu 90% erwerbstätig und zu 10% arbeitslos (Abbildung 66). Der Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung reduzierte sich auf 82% (2019) bzw. 67% (2021), da ein Teil der Befragten in Pension gegangen ist. 2019 waren 11% und 2021 25% in Pension. Der Anteil der Arbeitslosen verringerte sich leicht und lag 2019 bei 7% bzw. 2021 bei 8%.

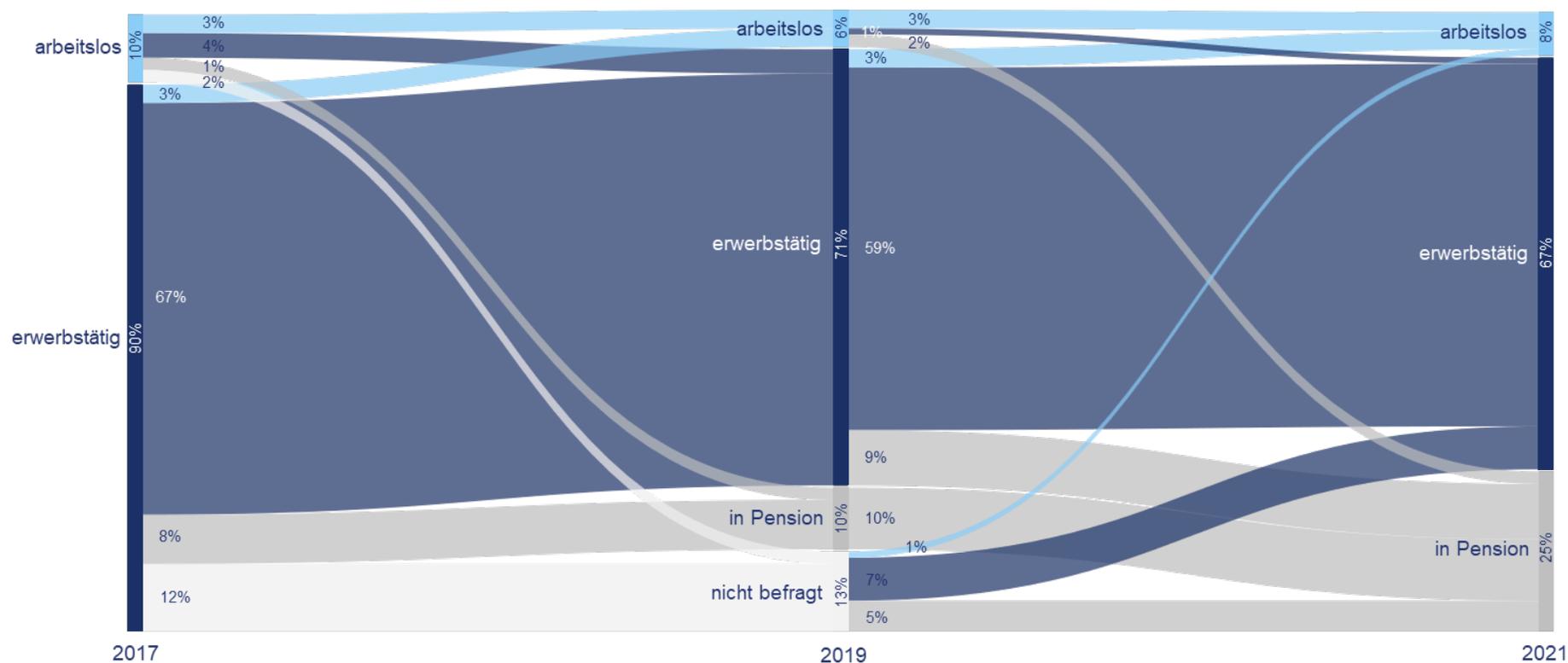
Abbildung 66: Veränderungen im Erwerbsstatus, 2017-2021



Anm.: Angaben in Prozent, 2017: n=819, 2019: n=704, 2021: n=819

Hinter diesen Werten stehen individuelle Erwerbsverläufe, die mehr Veränderungen erfahren haben, als die Zahlen vermuten lassen. Nur etwas mehr als die Hälfte ist seit 2017 durchgängig erwerbstätig und 28% der älteren ArbeitnehmerInnen erlebten seit 2017 eine Phase der Arbeitslosigkeit. Vergleicht man den Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Erhebungen 2017, 2019 und 2021, zeigt sich folgende Dynamik (Abbildung 67): Statuswechsel kommen insbesondere bei Arbeitslosen vor, in der Gruppe der Erwerbstätigen dominiert die Stabilität des Erwerbsstatus von einem Erhebungszeitraum zum nächsten. Die größten Ströme stellen jeweils die Statuswechsel in Pension dar.

Abbildung 67: Dynamik im Erwerbsstatus 2017, 2019 und 2021



Anm.: Angaben in Prozent, n=819, erstellt mit [Sankey Diagram Generator v1.2 \(acquireprocure.com\)](https://www.acquireprocure.com/); die Werte für den Erhebungszeitpunkt 2019 weichen von Abbildung 66 ab, da in der vorliegenden Abbildung jene Befragten mitberücksichtigt sind, die an der zweiten Befragungswelle nicht teilgenommen haben. Lesebeispiel: 3% waren sowohl 2017 als auch 2019 arbeitslos. 4% waren 2017 arbeitslos und konnten bis 2019 eine Arbeit aufnehmen. Demgegenüber stehen 3%, die ihre Arbeit zwischen 2017 und 2019 verloren haben. 67% waren zum Zeitpunkt der ersten beiden Befragungswellen erwerbstätig. Insgesamt 10% der Befragten sind bis 2019 in Pension übergetreten. Für 13% der Befragten lag 2019 kein Erwerbsstatus vor, da sie in der zweiten Befragungswelle nicht befragt wurden. 3% waren 2019 und 2021 arbeitslos. 1% war 2019 arbeitslos und 2021 wieder erwerbstätig. 3% waren 2019 beschäftigt, hatten aber 2021 keinen Job mehr. 59% waren 2019 und 2021 beschäftigt. Zwischen 2017 und 2019 sind 9% in Pension gegangen.

Im Fokus: Entwicklung der geplanten Erwerbsbeteiligung seit 2017

Im Zentrum der Studie steht die geplante Erwerbsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen. Als Indikator für die geplante Erwerbsbeteiligung dient das Alter beim geplanten Pensionsantritt. Pensionspläne stellen eine gute Annäherung an das tatsächliche Pensionsverhalten dar, die besser ist, je näher der Pensionsantritt liegt (Solem et al. 2017, Moreira et al. 2017). Damit geben die Pensionspläne Aufschluss darüber, wie lange der Verbleib im Erwerbsleben wahrscheinlich ist. Da bereits ein Viertel der Befragten in Pension ist, wurden für die nachfolgenden Analyse das geplante und das tatsächliche Pensionsantrittsalter zu einem Indikator zusammengefasst. Für Befragte, die in Pension sind, wurde das tatsächliche Antrittsalter und für alle anderen das geplante Pensionsantrittsalter herangezogen. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit ist in der Folge dennoch nur vom „geplanten“ Erwerbsaustritt oder dem „geplanten“ Pensionsantrittsalter die Rede. Dies trägt auch dem Umstand Rechnung, dass für die überwiegende Mehrheit der Befragten der Erwerbsaustritt noch in der Zukunft liegt.

Die LEA-Ergebnisse zeigen eine Dynamik der Pläne zum Erwerbsausstieg in der späten Erwerbsphase auf: Der geplante Erwerbsaustritt wird von Männern und Frauen 2021 durchschnittlich später als 2017 angesetzt. 2017 lag das geplante Pensionsantrittsalter der Frauen bei 60 Jahren und zehn Monaten, das von Männern bei 63 Jahren und zwei Monaten. Frauen haben seither ihre Pensionspläne um drei Monate und Männer um sieben Monate nach hinten verschoben. 2021 planten Frauen, mit 61 Jahren und einem Monat ihre Berufstätigkeit zu beenden, und Männer beabsichtigten, das mit 63 Jahren und neun Monaten zu tun. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen plant, spätestens zum derzeitigen gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszutreten (Abbildung 68). Von den Männern planen knapp 40% einen Ausstieg aus der Berufstätigkeit vor dem regulären Pensionsantrittsalter von 65 Jahren, spätestens zum Regelpensionsalter möchten fast alle aus dem Arbeitsleben ausscheiden (Abbildung 69). Männer haben mehr rechtliche Möglichkeiten für einen vorzeitigen Pensionsantritt als Frauen. Das liegt zum einen an den typischen Erwerbsverläufen von Frauen, die weniger Versicherungs- und Beitragsjahre aufweisen. Zum anderen ist es auf das derzeit niedrigere gesetzliche Pensionsantrittsalter der Frauen zurückzuführen, das bis 2033 an jenes der Männer angeglichen wird. Im Zuge der Angleichung erhalten Frauen wieder Zugang zu vorzeitigen Übergängen in Pension, z.B. zur Korridor pension.

Abbildung 68: Geplanter Pensionsantritt von Frauen, 2017-2021

Anm.: Angaben in kumulierten Prozent, 2017: n=350, 2019: n=321, 2021: n=365

Abbildung 69: Geplanter Pensionsantritt von Männern, 2017-2021

Anm.: Angaben in kumulierten Prozent, 2017: n=407, 2019: n=379, 2021: n=409

Die befragten Männer und Frauen, die noch im Erwerbsleben stehen, haben durchschnittlich noch fünf Jahre ihres Erwerbslebens vor sich. 60% der TeilnehmerInnen planen ihren Pensionsantritt innerhalb von fünf Jahren, 40% in den nächsten sechs bis zehn Jahren. Nur noch 3% beabsichtigen, länger als zehn Jahre zu arbeiten. Etwa zwei Drittel der Befragten gehen davon aus,

dass sich ihre Arbeitssituation bis zum Pensionsantritt nicht verändern wird. Allerdings erwartet jede/r Dritte eine Verschlechterung in den letzten Erwerbsjahren, mit einer Verbesserung rechnen nur wenige.

Wie begründen die Befragten den geplanten Zeitpunkt ihres Erwerbsausstiegs (Tabelle 29)? Eine besonders hohe Zustimmung erfahren dabei jene Gründe, die die institutionellen Rahmenbedingungen des Pensionsrechts betreffen. Acht von zehn finden, dass sie lange genug gearbeitet und ihren Beitrag geleistet haben. Sie verweisen damit auf ihr Anrecht auf eine Pensionsleistung und das Reziprozitätsprinzip in der Pensionsversicherung. Acht von zehn können aufgrund der rechtlichen Lage gar nicht früher in Pension gehen. Der frühestmögliche Pensionsantritt prägt also aus Sicht der Befragten den geplanten Erwerbsaustritt entscheidend.

Die Gestaltung des Erwerbsausstiegs richtet sich aber auch nach den Möglichkeiten, die die älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt vorfinden. Etwa die Hälfte hat die Möglichkeit, so lange zu arbeiten, wie sie möchte. Dagegen berichten fast zwei Fünftel der Befragten, dass sie in Pension gehen, weil sie keine Arbeit mehr finden. Schließlich passen für rund ein Drittel die Arbeitsbedingungen in der späten Erwerbsphase nicht mehr oder sie können ihre Arbeit nicht mehr bewältigen. Diese ArbeitnehmerInnen werden aus dem Erwerbsleben gedrängt.

Letztendlich zeigt sich, dass am Ende des Erwerbslebens Beruf und Arbeit an Relevanz verlieren. Insbesondere büßt Erwerbsarbeit am Übergang in die Pension ihre wichtige Rolle für die Teilhabe an der Gesellschaft ein. Etwa drei Viertel der älteren ArbeitnehmerInnen möchten in ihrer Pension fit sein und Zeit für andere wichtige Dinge haben.

Tabelle 29: Gründe für den Erwerbsausstieg, 2021

Ich gehe zu diesem Zeitpunkt in Pension, ...	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu	Mittelwert [°]	Konfidenzintervall ^{°°}
Anrecht						
weil ich lange genug gearbeitet habe	65	21	6	8	1,53	1,47-1,60
weil ich meinen Beitrag geleistet habe	64	23	5	7	1,54	1,48-1,61
Pflicht						
weil ich nicht früher in Pension gehen kann/konnte	61	23	7	9	1,64	1,58-1,71
Relevanz						
damit ich endlich Zeit für andere wichtige Dinge habe	43	33	11	12	1,86	1,79-1,93
damit ich in meiner Pension noch fit bin	40	33	15	13	1,96	1,89-2,03
Möglichkeiten						
weil ich gerne noch so lange arbeiten will/wollte	30	19	30	21	2,42	2,34-2,50
weil ich keine Arbeit mehr finde/gefunden habe	21	18	21	40	2,83	2,74-2,91
weil die Arbeitsbedingungen für mich nicht mehr passen/gepasst haben	12	21	32	36	2,90	2,82-2,97
weil ich meine Arbeit nicht mehr schaffe/geschafft habe	11	20	32	37	2,95	2,88-3,02
Gesamt	100	100	100	100	-	-

Anm.: Angaben in Prozent, n=819, °Antwortskala von 1 „trifft sehr zu“ bis 5 „trifft gar nicht zu“; °°der Mittelwert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im angegebenen Wertebereich

Diese Ergebnisse unterstreichen einerseits die Bedeutung der pensionsrechtlichen Vorgaben für den Erwerbsausstieg. Andererseits stellt eine geringe Arbeitsfähigkeit einen wesentlichen Grund für die Beendigung der Erwerbstätigkeit dar. Letzterer betrifft ArbeiterInnen, ältere ArbeitnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss und niedrigem Berufsstatus öfter. Gleitende Übergänge in Pension, beispielsweise im Rahmen einer Altersteilzeit, zielen darauf ab, Arbeitsfähigkeit und berufliche Anforderungen besser aufeinander abstimmen zu können. Werden diese Instrumente auch dazu genutzt? Etwa ein Fünftel möchte den Ausstieg aus dem Erwerbsleben gleitend gestalten. Allerdings steht ein schlechter subjektiver Gesundheitszustand oder eine schlechtere Bewältigung der Arbeitsanforderungen nicht in Zusammenhang mit dem Wunsch

nach einem Ausgleiten aus dem Berufsleben. Besonders attraktiv sind kontinuierliche Übergänge in die Pension für Angestellte und ältere ArbeitnehmerInnen mit Matura. Schließlich hat auch etwa ein Fünftel derjenigen, die bereits in Pension sind, eine geförderte Form der Arbeitszeitreduktion – Altersteilzeit oder Teilpension – in Anspruch genommen. Zusätzlich haben 7% ihre Arbeitszeit vor der Pension verringert und eine geringere Pension in Kauf genommen.

In den letzten Jahrzehnten ist, mitunter durch restriktivere Regeln im Pensionsrecht bedingt, ein Auseinanderfallen von Erwerbsausstieg und Pensionsantritt zu bemerken (BMSGPK 2021, BMASK 2013, Budimir/Mayrhofer 2009). Lücken treten insbesondere dann auf, wenn ältere ArbeitnehmerInnen keine Arbeit mehr finden können. Frauen sind häufiger betroffen als Männer. In der LEA-Stichprobe weisen 18% eine Lücke zwischen dem Erwerbsausstieg und dem Pensionsantritt auf. Direkte Übertritte sind in der Stichprobe also überrepräsentiert, was zum Teil auf die Zielgruppendefinition zu Studienbeginn zurückzuführen ist. In die Grundgesamtheit der Studie wurden nur erwerbstätige und arbeitslose 50- bis 64-Jährige aufgenommen. Andere erwerbsferne Status wurden nicht berücksichtigt, sind aber gerade für besonders große Lücken zwischen Beschäftigung und Pension verantwortlich.

LEA hat seit 2017 205 Frauen und Männer in die Pension begleitet. Wie bewerten die befragten PensionistInnen den tatsächlichen Zeitpunkt ihres Erwerbsausstiegs selbst? Für die überwiegende Mehrheit (80%) war der Zeitpunkt genau richtig geplant. Vor allem Erwerbsausstiege infolge von Jobverlust, fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten oder Krankheit werden als Ursache für einen zu frühen Ausstieg angegeben. Zu frühe Berufsausstiege stehen mit einem negativen Erleben des Übergangsprozesses in Zusammenhang (Blum/Schindler 2021): Arbeit und Beruf erfüllen in unserer Gesellschaft vielfältige Funktionen, die im Übergangsprozess in die Pension neu gestaltet werden müssen. Erfolgt dieser plötzlich, kann das eine „Leere“ bei den Betroffenen hinterlassen. Wenn trotz schlechter Gesundheit der Beruf weiter ausgeübt wird, führt das dazu, dass der Ausstieg als zu spät und als „Erleichterung“ empfunden wird.

Im folgenden Abschnitt werden nun zentrale Einflussfaktoren für die geplante Erwerbsbeteiligung und ihre Veränderung seit der Erstbefragung vorgestellt sowie die Effekte auf das geplante Pensionsantrittsalter analysiert.

5 Einflussfaktoren auf die geplante Erwerbsbeteiligung

Das Ziel der vorliegenden Studie ist das Aufzeigen von Faktoren, die einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben fördern. Konkret konzentrieren sich die quantitativen Panelerhebungen im Rahmen von LEA auf die Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters. Pensionspläne sind eine gute Annäherung an das künftige Verhalten und geben Aufschluss darüber, wie lange der Verbleib im Erwerbsleben wahrscheinlich ist (Solem et al. 2017, Moreira et al. 2017).

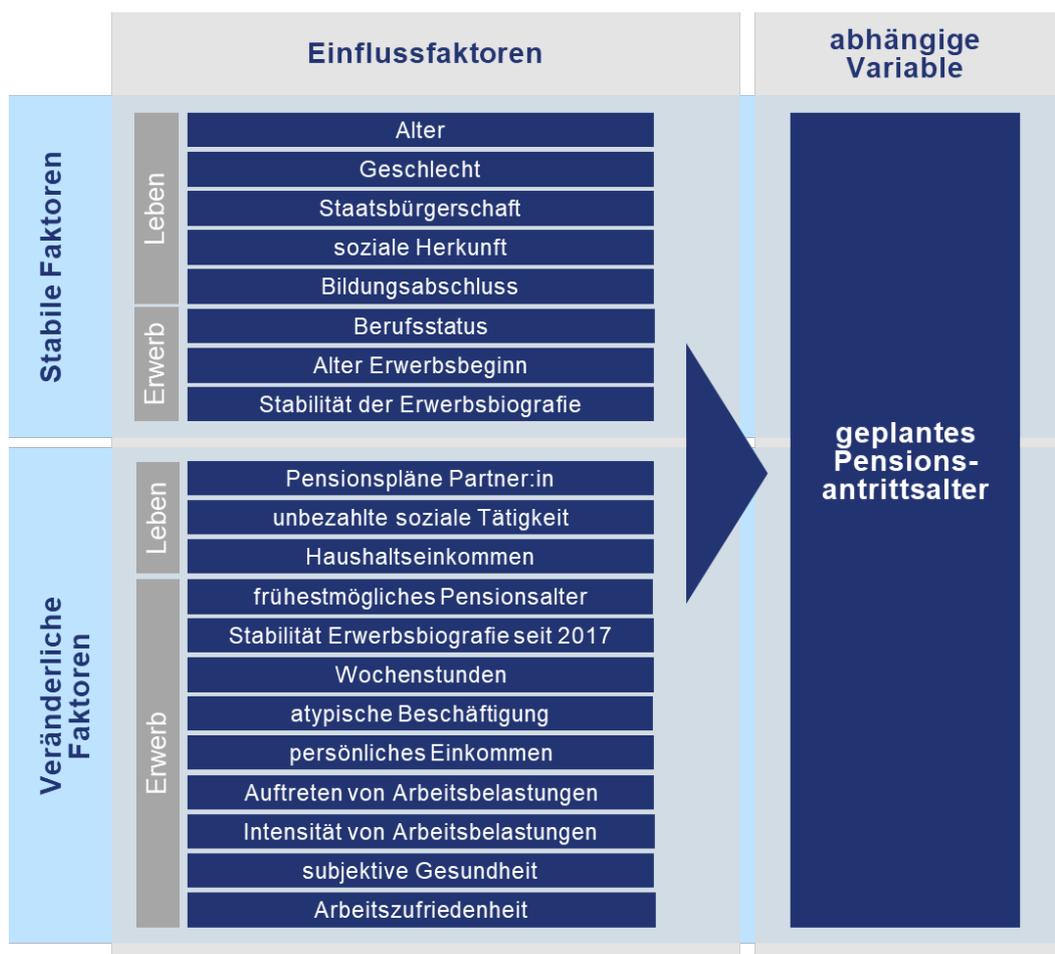
5.1 Beschreibung des Analysemodells

In der vorliegenden Untersuchung wurden mit Hilfe eines Mehrebenen-Regressionsmodells (Random-Intercept-Modell mit fixen Effekten) jene Faktoren identifiziert, die Unterschiede und Veränderungen in den Pensionsplänen verursachen und erklären. Um hier systematisch vorgehen zu können, wurde das Analysemodell der zweiten Befragungswelle weiterentwickelt. Relevante Einflussgrößen auf die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase entwickeln sich in zeitlicher Nähe zur Pensionsentscheidung, finden sich aber auch schon in früheren Lebensphasen. Durch eine biografische Betrachtungsweise sollen lang- wie auch kurzfristige Einflussfaktoren aufgezeigt werden. Da der Analysefokus sowohl auf den zeitlichen Veränderungen der Pensionspläne (Längsschnitt) als auch auf Unterschieden zwischen Gruppen von ArbeitnehmerInnen (Querschnitt) lag, erfolgte der Aufbau des Analysemodells entlang von zeitlich stabilen und veränderlichen Einflussfaktoren. Die Trennung der zeitlich stabilen von den zeitlich veränderlichen Einflussfaktoren gründet in der Art der Effekte, die diese Faktoren auf den geplanten Pensionsantritt haben können:

- Zeitlich stabile Einflussfaktoren treten in der biografischen Abfolge früher auf und wirken langfristig auf die Pensionspläne. Faktoren wie das Geschlecht können also Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen zu einem Erhebungszeitpunkt erklären (Querschnitteffekte), nicht jedoch individuelle Entwicklungen über die Zeit (Längsschnitteffekte). Möglich ist ein Interagieren von zeitlich stabilen Faktoren mit der Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt). Dies wäre z.B. der Fall, wenn für Männer und Frauen unterschiedliche zeitliche Veränderungen beobachtet werden würden – etwa dann, wenn Frauen einen früheren Pensionsantritt als Männer planten, diesen im Zeitverlauf jedoch stärker nach hinten korrigierten.
- Veränderliche Einflussfaktoren können mittel- bzw. kurzfristige Effekte auf die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase aufweisen. Sie können zusätzlich zu Querschnitt- und Querschnitt-Interaktionseffekten auch

Längsschnitteffekte aufweisen. Damit ist ihre mögliche Wirkung auf den geplanten Pensionsantritt von dreierlei Art: Beispielsweise könnten ArbeitnehmerInnen mit schlechter Gesundheit einen früheren Pensionsantritt planen als ArbeitnehmerInnen mit guter Gesundheit (Querschnitteffekt). Auch könnten sich die Pensionspläne bei ArbeitnehmerInnen mit schlechter Gesundheit über die Zeit hinweg stärker verändern als bei ArbeitnehmerInnen mit guter Gesundheit (Querschnitt-Interaktionseffekt mit der Zeit). Schließlich könnte eine Verschlechterung der Gesundheit im Zeitverlauf zu einer Vorverlegung des geplanten Pensionsantritts führen (Längsschnitteffekt).

Die im Analysemodell berücksichtigten Einflussfaktoren sind in Abbildung 70 dargestellt. Die (möglichen) Einflussfaktoren wurden weitgehend aus denselben Indikatoren wie in den bisherigen Analysen berechnet. Vereinzelt wurden Indikatoren angepasst, etwa wenn Fragebatterien für die dritte Befragungswelle gekürzt oder neue Fragen hinzugenommen wurden.

Abbildung 70: Analysemodell der dritten Befragungswelle

Die nun folgende Analyse bezieht sich auf jene 819 älteren ArbeitnehmerInnen, die zumindest an der ersten und der dritten Erhebungswelle teilgenommen haben. Das Paneldesign ermöglichte es, fehlende Werte durch Informationen aus allen Befragungswellen zu imputieren – dies führte zu einer höheren Datenqualität und erweiterte die Analysemöglichkeiten.

Die Einflussfaktoren des Analysemodells werden entlang ihrer Verortung auf der strukturellen, institutionellen oder individuellen Ebene beschrieben. Zuerst wird der Einfluss des gesetzlichen Rahmens (strukturelle Faktoren), danach jener der betrieblichen Ebene (institutionelle Faktoren) und zuletzt der von individuellen Faktoren dargelegt.

5.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das Regelpensionsalter liegt derzeit in Österreich für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 60 Jahren. Voraussetzung für eine Alterspension zum Regelpensionsalter ist die Erfüllung der Wartezeit von 180 Versicherungsmonaten. Ab 2024 wird das Frauenpensionsalter schrittweise bis 2033 an das

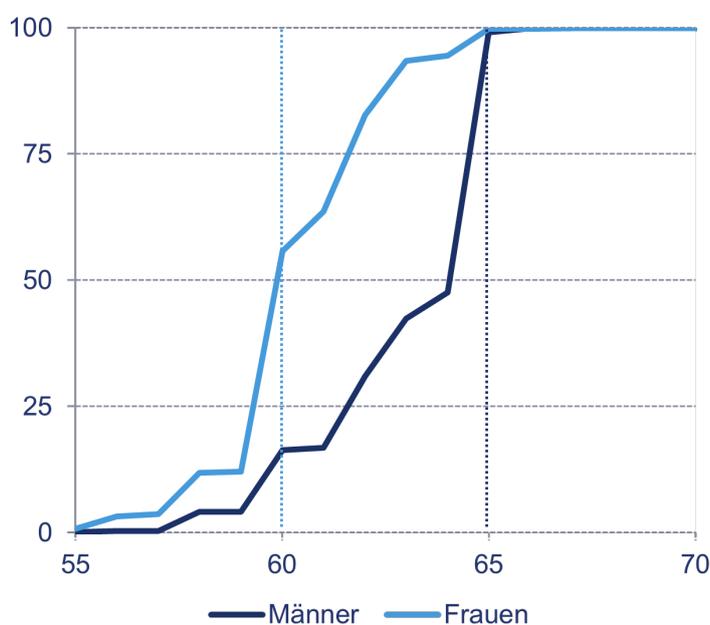
der Männer angeglichen. Die Anhebung betrifft Frauen, die im Juni 1964 oder später geboren wurden. In der LEA-Stichprobe, die ältere ArbeitnehmerInnen bis zum Geburtsdatum im Juni 1967 umfasst, beträgt das höchste Frauenpensionsalter 64 Jahre. Beamte und Beamtinnen im öffentlichen Dienst werden regulär mit 65 Jahren in den Ruhestand versetzt. Zusätzlich zur regulären Alterspension bestehen im Wesentlichen zwei Regelungen für eine vorzeitige Alterspension, die mit Abschlägen bei der Pensionshöhe einhergehen: die „Hacklerregelung“ bzw. Langzeitversichertenpension sowie die Korridorpension. Diese können frühestens mit 62 Jahren und einer entsprechenden Anzahl an Beitrags- oder Versicherungsmonaten in Anspruch genommen werden. Frauen haben derzeit frühestens mit 60 Jahren einen Anspruch auf die Hacklerregelung, da die Voraussetzungen an jene der Männer angepasst werden. Die Korridorpension steht erst für Frauen mit einem Geburtsdatum ab Juni 1966 offen. Darüber hinaus bestehen die Schwerarbeitspension und krankheitsbedingte Pensionsformen, die vom Pensionsversicherungsträger zuerkannt werden müssen.

Der Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs wird zum einen durch das Regelpensionsalter und zum anderen durch das frühestmögliche Pensionsantrittsalter gestaltet. Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter markiert den Zeitpunkt, zu dem frühestens eine staatliche Pensionsleistung bezogen werden kann. Der frühestmögliche Pensionsantritt kann je nach Erwerbsbiografie vor oder nach dem Regelpensionsalter liegen oder diesem entsprechen. Im Analysemodell wird der rechtliche Rahmen durch das frühestmögliche Pensionsantrittsalter repräsentiert, da dieses eine höhere Erklärungskraft als das Regelpensionsalter besitzt. Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter wird von den Befragten selbst berichtet. Frauen geben ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter 2021 im Durchschnitt mit 60 Jahren und sieben Monaten an und Männer mit 63 Jahren und vier Monaten. Im Untersuchungszeitraum hat sich das durchschnittliche frühestmögliche Pensionsantrittsalter kaum verändert. Dennoch haben seit der Erstbefragung 2017 je rund ein Viertel der älteren ArbeitnehmerInnen ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter nach vorne bzw. nach hinten korrigiert. Im Mittel betrug die Anpassung jeweils drei Jahre nach vorne bzw. nach hinten. Damit unterliegt diese Einschätzung Veränderungen im Verlauf der späten Erwerbsphase. Das Interesse an Informationen zur Pension steigt erst wenige Jahre vor dem geplanten Erwerbsaustritt an (Blum 2021) und führt dann zu einer besseren Einschätzung des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters.

In Österreich galten Frühpensionen lange als normaler Weg aus dem Erwerbsleben. Besteht diese „Frühpensionskultur“ heute noch? Aufschluss darüber gibt der Anteil der 54- bis 69-Jährigen, die ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter vor dem regulären Pensionsalter ansetzen (Abbildung 71).

Insgesamt rechnet fast die Hälfte der Männer mit einem vorzeitigen Pensionsantritt, also noch vor dem Regelpensionsalter. Unter den Frauen halten immerhin zwei Fünftel einen Pensionsantritt vor dem für sie gültigen Regel-pensionsalter für möglich. Jeweils ein deutlich geringerer Anteil erfüllt allerdings die Voraussetzungen für vorzeitige Pensionsantritte: 24% der Männer und 13% der Frauen verfügen über eine krankheitsbedingte oder eine andere vorzeitige Pensionsmöglichkeit. Diese Ergebnisse weisen nicht nur auf Lücken im Pensionswissen der älteren ArbeitnehmerInnen hin. Sie zeigen außerdem auf, dass die lange übliche „Frühpensionskultur“ nach wie vor die Erwartungen an den Pensionsantritt steuert, auch wenn die rechtlichen Grundlagen dafür weitgehend abgeschafft wurden.

Abbildung 71: Frühestmöglicher Pensionsantritt, 2021

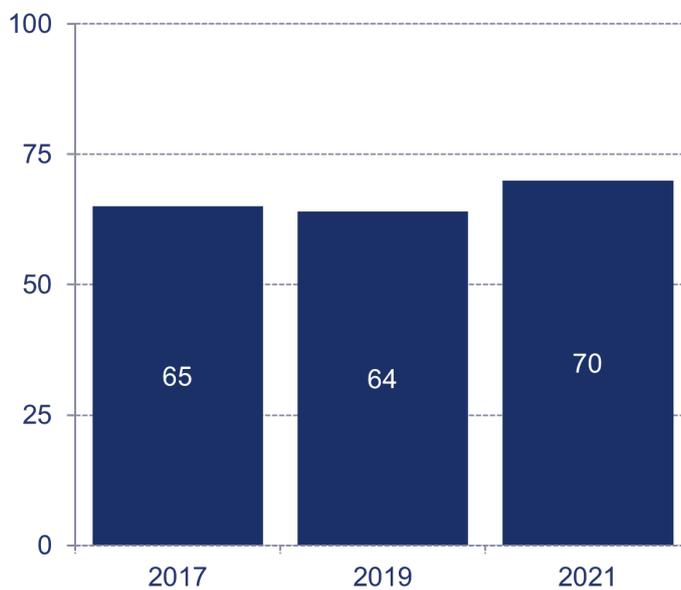


Anm.: Angaben in kumulierten Prozent, n=753

Die bisherigen LEA-Analysen haben die herausragende Bedeutung des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters für die Planung des Erwerbsausstiegs bereits aufgezeigt. Die älteren ArbeitnehmerInnen richten ihren Erwerbsausstieg also maßgeblich am frühestmöglichen Zeitpunkt für den Pensionsbezug aus. Nur knapp ein Viertel der Frauen und Männer planen 2021 ihren Pensionsantritt nach dem frühestmöglichen Zeitpunkt. Nun hat in der dritten Befragungswelle die Bedeutung des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters noch einmal zugenommen. Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter erklärt 2021 70% der Variation der Pläne zum Erwerbsausstieg (Abbildung 72). Wer

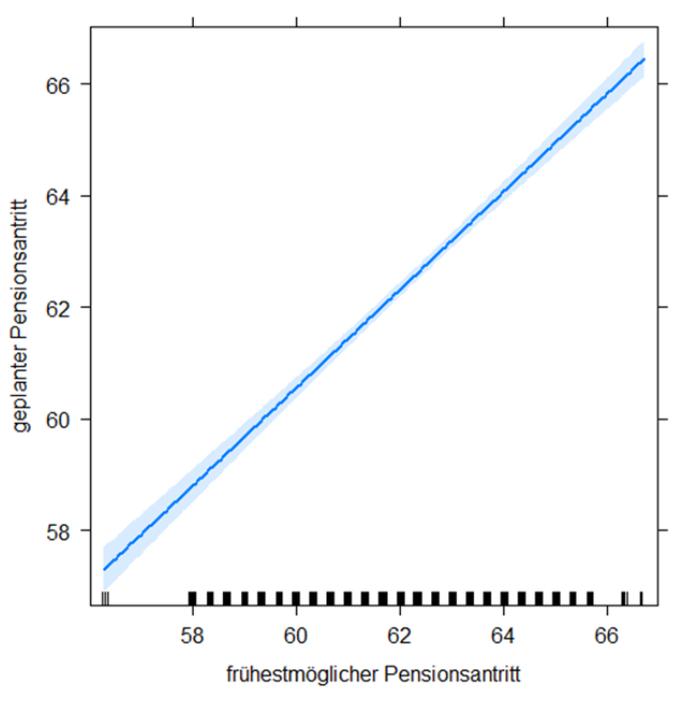
mit 60 Jahren die Voraussetzungen für einen Pensionsbezug erfüllt, plant seine Berufstätigkeit mit 60 Jahren und sechs Monaten zu beenden (Abbildung 73). Wer mit 64 Jahren eine Möglichkeit für eine vorzeitige Pension hat, beabsichtigt auch, mit diesem Alter in Pension zu gehen. Das illustriert, dass bei frühen Ausstiegsmöglichkeiten noch kurze Zeit darüber hinaus gearbeitet wird. Je näher das frühestmögliche Pensionsantrittsalter am Regelpensionsalter liegt, desto kleiner ist die Bereitschaft, über diesen Zeitpunkt hinaus zu arbeiten.

Abbildung 72: Erklärter Anteil des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters an der Variation des geplanten Erwerbsaustritts, 2017-2021



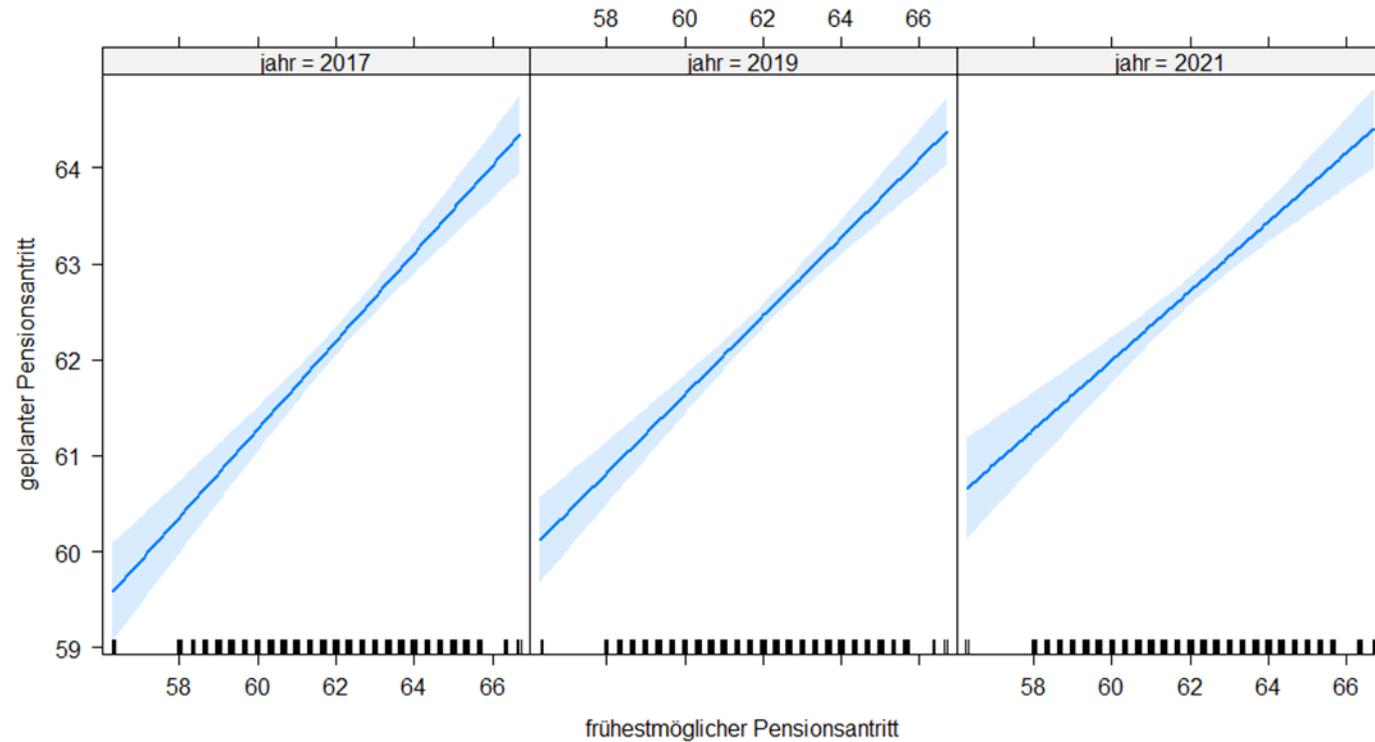
Anm.: Angaben in Prozent

Abbildung 73: Frühestmöglicher und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)



Lesbeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, die einen frühestmöglichen Pensionsantritt im Alter von 60 Jahren angeben, planen, mit 60,5 Jahren in Pension zu gehen.

LEA zeigt, dass Veränderungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase durchaus üblich sind. Die Pensionspläne formen sich meist erst in dieser Phase und entwickeln sich fort, bis der Übergang in die Pension abgeschlossen ist. Individuelle und betriebliche Faktoren werden abgewogen und schließlich anhand der individuellen rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten in ein geplantes Pensionsantrittsalter übersetzt (Blum/Schindler 2021). Grundsätzlich ist diese Verschiebung des geplanten Erwerbsausstiegs nach hinten als Anpassungsprozess in Richtung eines realistischen Pensionsantrittsalters zu interpretieren (Solem et al. 2017). Ältere ArbeitnehmerInnen, die ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter ursprünglich besonders früh angesetzt haben, schoben seither ihre Pensionspläne um etwa ein Jahr nach hinten (Abbildung 74). Kein Anpassungsprozess ist dagegen bei jenen Frauen und Männern zu sehen, die ein höheres Alter für den erstmöglichen Pensionsbezug angegeben haben.

Abbildung 74: Frühestmöglicher und geplanter Pensionsantritt über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)

Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, deren frühestmögliches Pensionsantrittsalter 2017 bei 60 Jahren lag, planten mit 61,2 Jahren in Pension zu gehen (linke Grafik). 2021 planen jene, die ein frühestmögliches Pensionsantrittsalter von 60 Jahren angeben, bis 62 Jahre zu arbeiten (rechte Grafik).

5.3 Betriebliche Faktoren

Arbeitsbedingungen

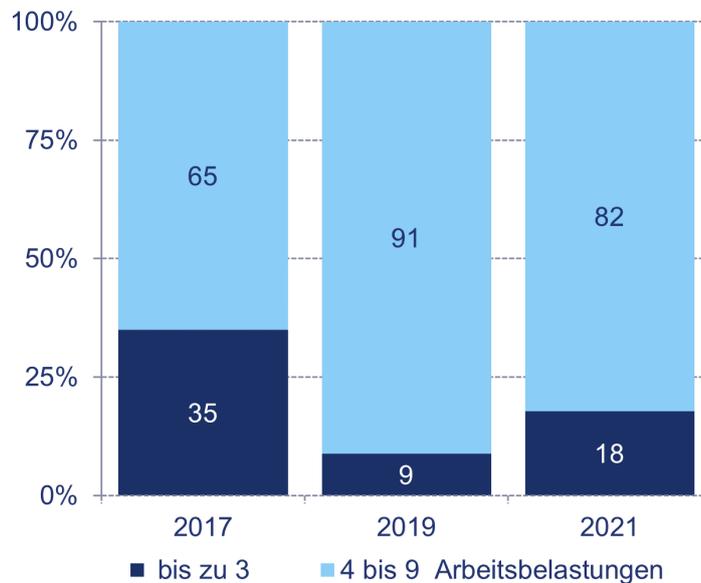
Die Arbeitsbedingungen liegen im direkten Gestaltungsspielraum der Betriebe und beeinflussen lang- wie auch kurzfristig den gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben. Für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind sowohl die Arbeitsbelastungen als auch die Arbeitsautonomie ausschlaggebend (Siegrist et al. 2006, Illmarinen et al. 1997).

Fast die Hälfte der älteren Arbeitnehmer und ein Viertel der älteren Arbeitnehmerinnen haben in ihrem bisherigen Berufsleben oft bzw. immer eine schwer belastende Tätigkeit ausgeübt. Schwer belastende Arbeit tritt vorwiegend unter ArbeiterInnen auf und mindert deren Erwerbschancen in der späten Erwerbsphase: Arbeitslose hatten überdurchschnittlich häufig vorwiegend schwer belastende Tätigkeiten. Für die Analyse der Arbeitsbelastungen ist eine differenzierte Betrachtung des Auftretens von Belastungen und der damit einhergehenden Beanspruchung zentral. Während das Auftreten von Belastung vor allem mit der Tätigkeit und der betrieblichen Arbeitsgestaltung in Zusammenhang steht, ist die Beanspruchung stärker vom Gesundheitszustand der Beschäftigten abhängig. 2021 berichteten sieben von zehn älteren ArbeitnehmerInnen über eine Zunahme der mit ihrem Job verbundenen Arbeitsbelastungen und zwei von zehn von einer Abnahme der Belastungen seit 2017 (Abbildung 75). Die Veränderungen hin zu mehr Belastungen betreffen dabei vor allem Angestellte mit Matura. 2021 gaben insgesamt 82% an, bei ihrer beruflichen Tätigkeit von vier und mehr Arbeitsbelastungen betroffen zu sein. Dieser Wert lag 2017 noch bei 65%. In allen Befragungswellen wurden folgende Arbeitsbelastungen berücksichtigt:

- schlechte Gesundheitsbedingungen
- Unfall- und Verletzungsgefahr
- Zeitdruck
- ständiger Arbeitsdruck
- häufige Veränderungen
- seelisch belastende Arbeit
- monotone Tätigkeiten
- zu wenig herausfordernde Tätigkeit
- Einsamkeit und Isolation

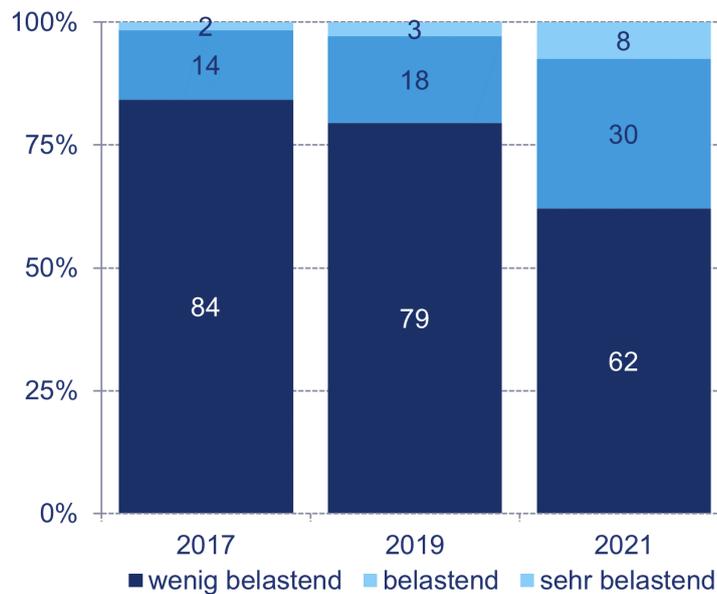
Zu den häufigsten Arbeitsbelastungen unter den älteren ArbeitnehmerInnen zählen 2021 Zeitdruck, ständiger Arbeitsdruck und häufige Veränderungen. Damit dominieren die psychischen Herausforderungen.

Abbildung 75: Auftreten von Arbeitsbelastungen, 2017-2021



Anm.: Angaben in Prozent, n=819

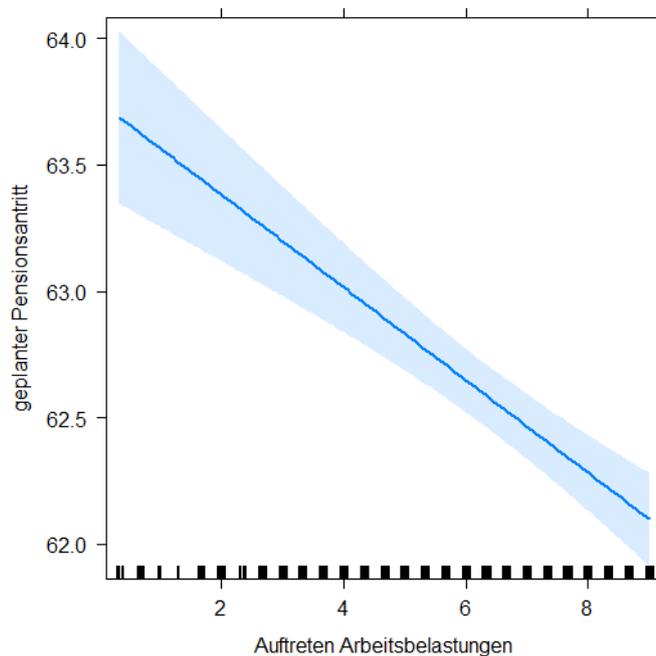
Im Untersuchungszeitraum steigerte sich auch die Beanspruchung durch den Job (Abbildung 76): 2017 fühlten sich noch acht von zehn wenig belastet, 2021 nur noch sechs von zehn. Nunmehr nehmen 30% ihre Arbeit als belastend und 8% als sehr belastend wahr. 57% fühlen sich nach einem Arbeitstag meistens erschöpft und 44% brauchen immer länger, um sich von einem Arbeitstag zu erholen.

Abbildung 76: Intensität von Arbeitsbelastungen, 2017-2021

Anm.: Angaben in Prozent, n=819

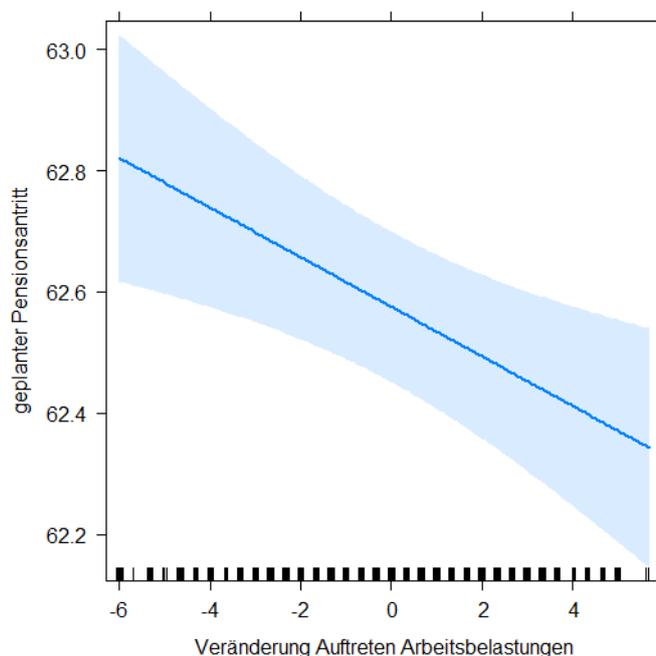
In das Analysemodell wurden sowohl das Auftreten als auch die Intensität (Beanspruchung) von Arbeitsbelastungen aufgenommen. Beide Indikatoren sind als Summenindizes für jeden Befragungszeitpunkt konstruiert. Der Index zum Auftreten der Arbeitsbelastung gibt die Anzahl der Belastungen wieder, die im Arbeitsalltag auftreten, und nimmt Werte zwischen 0 und 9 an. Der Beanspruchungs- bzw. Intensitätsindex zählt die Belastungen, die sehr und ziemlich beanspruchend sind. Er nimmt Werte zwischen 0 und 9 an, wobei 0 für keine Beanspruchung und 9 für eine hohe Beanspruchung steht. Die Beanspruchung durch Arbeitsbelastungen steht in engem Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand der ArbeitnehmerInnen und zeigt im Modell keinen eigenständigen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter. Hingegen erweist sich die auftretende Belastung als relevant für die geplante Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase. Je mehr Arbeitsbelastungen im beruflichen Alltag auftreten, desto früher wird der Erwerbsausstieg geplant (Abbildung 77). Der Effekt fällt deutlich aus: Wer keine Belastungen hat, plant, mit 63 Jahren und vier Monaten in Pension zu gehen. Wer hohe Arbeitsbelastungen erlebt, möchte das Erwerbsleben etwa eineinhalb Jahre früher verlassen. Neben diesem Querschnitteffekt zeigt die Panelanalyse auch einen Längsschnitteffekt (Abbildung 78). Sinkt die Anzahl der Arbeitsbelastungen im Untersuchungszeitraum, wird der geplante Erwerbsaustritt aufgeschoben. Für jede Arbeitsbelastung, die wegfällt, steigt das geplante Pensionsantrittsalter um ca. einen halben Monat.

Abbildung 77: Auftreten von Arbeitsbelastungen und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)



Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit geringen Arbeitsbelastungen (Indexwert 0) planen, mit 63,7 Jahren in Pension zu gehen.

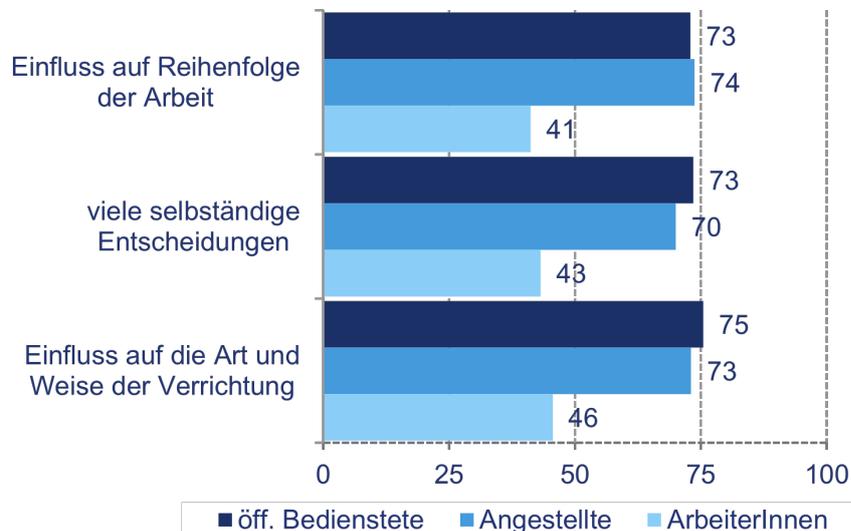
Abbildung 78: Auftreten von Arbeitsbelastungen und geplanter Pensionsantritt im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt)



Lesebeispiel: Nehmen die Arbeitsbelastungen um einen Indexpunkt ab, steigt die Dauer der geplanten Erwerbstätigkeit um ca. einen halben Monat.

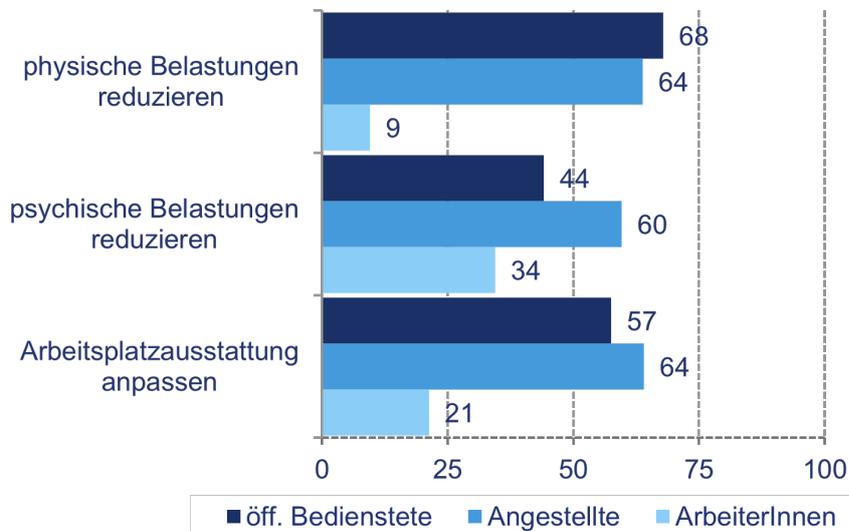
Inwiefern finden die älteren ArbeitnehmerInnen Möglichkeiten vor, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie besser bewältigt werden können? Sowohl Arbeitsautonomie als auch altersgerechtes Arbeiten können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Insgesamt können rund zwei Drittel der Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit auf die Arbeitsgestaltung und die Arbeitsabläufe einwirken. Sie können Entscheidungen eigenständig treffen, die Reihenfolge oder die Art und Weise ihrer Arbeit beeinflussen. Mit steigenden Bildungsabschlüssen und mit höheren Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten nimmt die Arbeitsautonomie der Beschäftigten zu (Abbildung 79). So verfügen 55% der Angestellten über alle diese Gestaltungsspielräume, 40% der ArbeiterInnen hingegen haben keinen einzigen davon. Ungleich verteilt sind auch die Chancen zu altersgerechtem Arbeiten (Abbildung 80). Die überwiegende Mehrheit der ArbeiterInnen hat geringe Aussichten, körperliche und seelische Belastungen zu reduzieren bzw. den Arbeitsplatz an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Demgegenüber sehen Angestellte mehrheitlich die Möglichkeit, positiv auf ihre Arbeitsbedingungen einzuwirken. Ältere Beschäftigte im öffentlichen Dienst schätzen nur ihre Möglichkeit, seelische Belastungen zu verringern, überwiegend gering ein.

Abbildung 79: Arbeitsautonomie und berufliche Stellung, 2021



Anm.: Angaben in Prozent, Antwortkategorien „trifft sehr zu“ und „trifft ziemlich zu“ zusammengefasst, Einfluss auf Reihenfolge der Arbeit: n=807; viele selbstständige Entscheidungen: n=806; Einfluss auf die Art und Weise der Verrichtung: n=804

Abbildung 80: Möglichkeiten, Arbeitsanforderungen zu beeinflussen, und berufliche Stellung, 2021

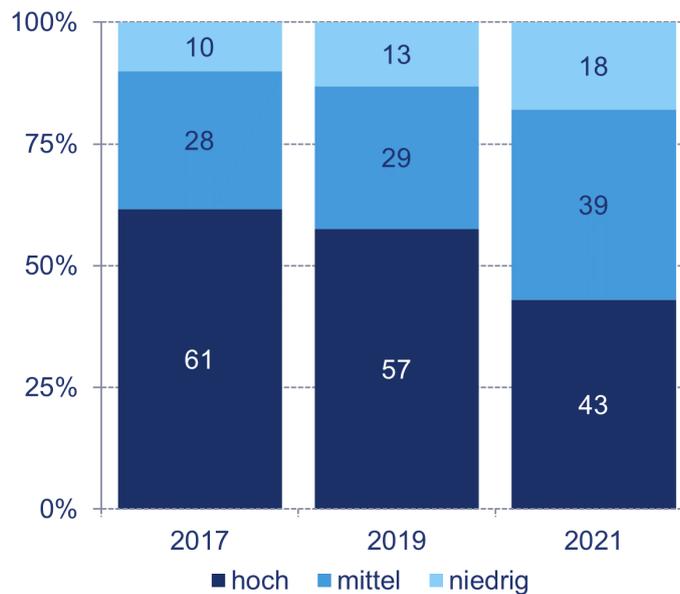


Anm.: Angaben in Prozent, Antwortkategorien „sehr leicht möglich“ und „eher leicht möglich“ zusammengefasst, physische Belastungen reduzieren: n=727; psychische Belastungen reduzieren: n=725, Arbeitsplatzausstattung anpassen: n=804

Die Ergebnisse zeigen eine ungleiche Verteilung betrieblicher Ressourcen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach beruflicher Stellung auf. In Verbindung mit häufiger schwer belastender Arbeit und geringen Möglichkeiten zur Mitgestaltung von Arbeitsanforderungen verfügen ArbeiterInnen in der späten Erwerbsphase auch über eine schlechtere Gesundheit als andere Berufsgruppen.

Arbeitszufriedenheit

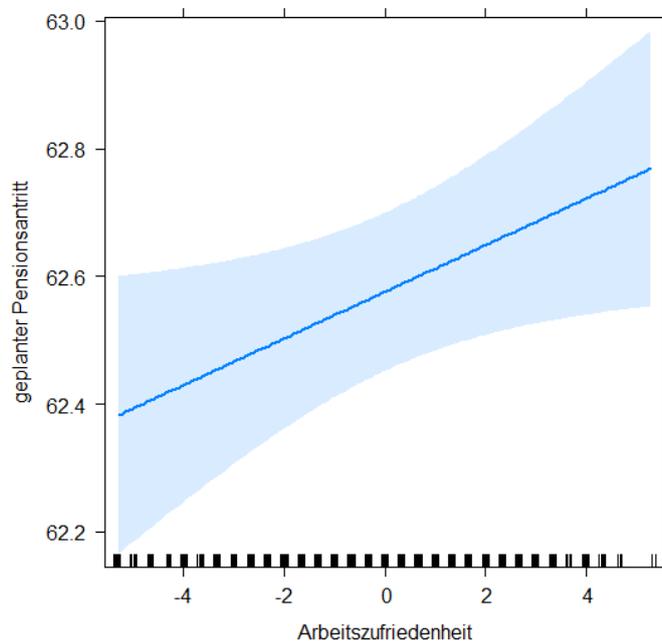
Die Arbeitszufriedenheit ist ein subjektiver Ausdruck der Arbeitsbedingungen und vermittelt den Effekt von Arbeitsbelastungen und einer unsicheren ökonomischen Lage auf die Pläne zum Erwerbsausstieg (Zandonella/Moser 2018). Die Zunahme der Arbeitsbelastungen seit 2017 spiegelt sich dementsprechend in einer gesunkenen Arbeitszufriedenheit wider (Abbildung 81). Zum Zeitpunkt der Erstbefragung zeigten 61% der älteren ArbeitnehmerInnen eine hohe Arbeitszufriedenheit, vier Jahre später aber nur noch 43%.

Abbildung 81: Arbeitszufriedenheit, 2017-2021

Anm.: Angaben in Prozent; 2017: n=603, 2019: n=552, 2021: n=655

Im Analysemodell wurde die Arbeitszufriedenheit als Summenindex aufgenommen. Die Arbeitszufriedenheits-Skala nimmt Werte zwischen 0 und 8 an, 0 steht für eine sehr geringe und 8 für eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit. Die Analyse der Erstbefragung 2017 führte deutliche Unterschiede der Pensionspläne nach Arbeitszufriedenheit zu Tage. 2019 konnte eine Angleichung der Pensionspläne beobachtet werden. Seither planen Unzufriedene und Zufriedene den Zeitpunkt ihres Pensionsantritts ohne signifikanten Unterschied. Die aktuelle Analyse zeigt nun einen Längsschnitteffekt auf (Abbildung 82): Eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit führt zu einem Hinausschieben des Erwerbsausstiegs. Immerhin fast vier von zehn Befragten steigerten im Untersuchungszeitraum ihre Arbeitszufriedenheit. Eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit um einen Punkt auf der Skala führt zu einer um einen halben Monat längeren Berufstätigkeit.

Abbildung 82: Arbeitszufriedenheit und geplanter Pensionsantritt im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt)



Lesebeispiel: Steigt die Arbeitszufriedenheit um einen Indexpunkt, wird der geplante Erwerbsaustritt um einen halben Monat nach hinten verschoben.

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie führte im Frühjahr 2020 innerhalb kürzester Zeit zu einem massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Kurzarbeit, die bis Mitte 2021 auf hohem Niveau blieben (AMS 2021a, AMS 2021b). Darüber hinaus veränderte sich das Leben dramatisch, indem zur Eindämmung der Pandemie soziale Kontakte weitgehend reduziert wurden.

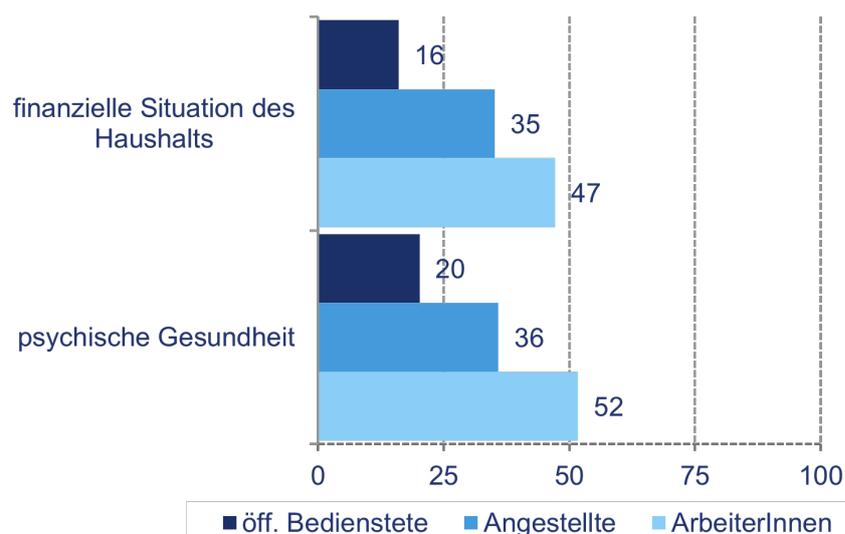
Die Corona-Pandemie hat die soziale Ungleichheit verstärkt. Menschen mit geringem Status waren stärker von wirtschaftlichen Folgen betroffen und hatten gleichzeitig weniger Möglichkeiten, ihre Gesundheit zu schützen (Steiber 2021, Heitzmann 2020, Schönherr/Zandonella 2020). Arbeitszeitreduktion, Inflation sowie Arbeitsplatzverlust führten während der Pandemie für viele zu Einkommenseinbußen (Mühlböck et al. 2022): Besonders betroffen davon waren Menschen ohne weitere Ausbildung nach dem Pflichtschulabschluss, Arbeitslose, Beschäftigte in Niedriglohnbranchen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Alleinerziehende bzw. kinderreiche Familien. LEA zeigt eine breite Betroffenheit auch unter älteren ArbeitnehmerInnen: Sechs von zehn erfuhren negative Auswirkungen der Pandemie. 36% spürten finanzielle Einbußen während der Corona-Pandemie und bei 38% kam es zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit. Die negativen Auswirkungen

trafen dabei ebenfalls öfter ältere ArbeitnehmerInnen mit niedrigem sozialen und beruflichen Status (Abbildung 83).

Corona veränderte auch die Arbeitsbedingungen. Etwa die Hälfte der älteren ArbeitnehmerInnen hat im Zuge der Pandemie Veränderungen am Arbeitsplatz erfahren: 21% arbeiteten öfter im Homeoffice, 18% waren in Kurzarbeit und 9% wurden vom Dienst freigestellt. Darüber hinaus haben 10% aufgrund von Corona ihren Arbeitsplatz verloren. Während die Möglichkeit zu Homeoffice durchwegs positiv bewertet wird, sind die anderen Veränderungen überwiegend mit Verschlechterungen der finanziellen Situation und der psychischen Gesundheit verbunden. Homeoffice wurde häufiger von ArbeitnehmerInnen mit höherem Bildungsniveau genutzt, in Kurzarbeit befanden sich eher Beschäftigte mit Lehrabschlüssen (Steiber 2021). Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice und in Kurzarbeit entwickelten sich sehr unterschiedlich. Es wurde sowohl von weniger Arbeitsdruck, größerer Autonomie, von weniger Kontrolle als auch von den gegenläufigen Trends berichtet. Vor allem in den systemrelevanten Berufen, die durch niedrige Entlohnung und hohe Arbeitsbelastungen gekennzeichnet sind, kam es durch Corona zu einer Erhöhung des Arbeitsdrucks.

Auf die Erwerbspläne der älteren ArbeitnehmerInnen hatten diese Folgen der Pandemie keinen Einfluss. Daher wurden sie in das finale Modell der Panelanalyse nicht mit aufgenommen.

Abbildung 83: Negative Auswirkungen der Corona-Pandemie und beruflicher Status, 2021



Anm.: Angaben in Prozent, Antwortkategorie „verschlechtert“, finanzielle Situation des Haushalts: n=806; psychische Gesundheit: n=800

5.4 Individuelle Faktoren

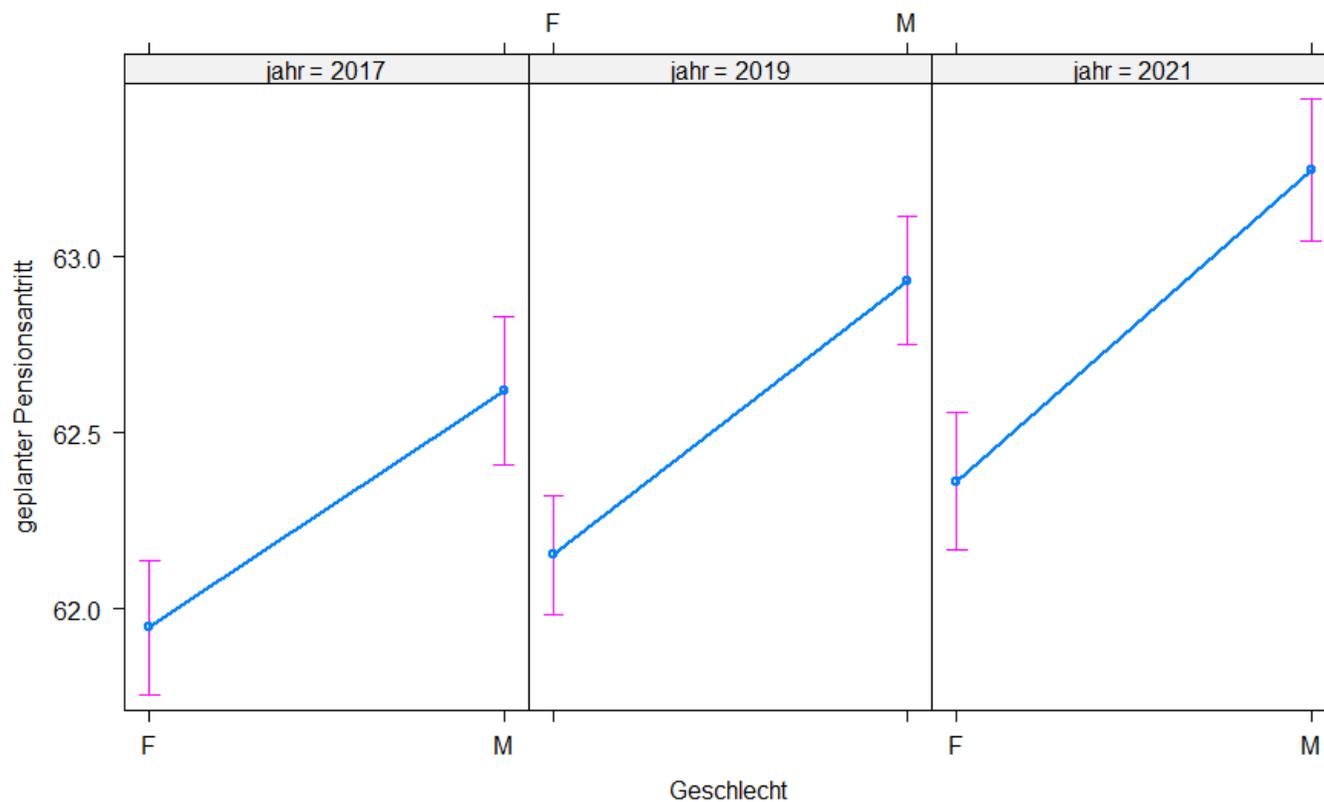
Alter, Geschlecht und Staatsbürgerschaft

In das Analysemodell wurden grundlegende Personenmerkmale – das Alter, das Geschlecht sowie der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft – aufgenommen. Die Zielgruppe ist zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle zwischen 54 und 69 Jahre alt. Die befragten Männer sind im Durchschnitt 59 und die Frauen 58 Jahre alt. Fast alle (96%) haben die österreichische Staatsbürgerschaft.

Die Ergebnisse der bisherigen Analysen zum Alter deuten auf den „Healthy Worker“-Effekt hin. Je älter die Befragten sind, desto später planen sie, aus dem Beruf auszusteigen. Wer in einem höheren Alter noch erwerbstätig ist, kann die Arbeitsanforderungen gut bewältigen. Das macht eine Fortsetzung der späten Erwerbsbeteiligung wahrscheinlicher.

In der Querschnittanalyse unterscheiden sich die Pensionspläne außerdem nach Geschlecht. Männer planen, unter Berücksichtigung aller anderen Einflussfaktoren, länger berufstätig zu sein als Frauen. Darüber hinaus tritt ein Querschnitt-Interaktionseffekt auf (Abbildung 84): Zwar schieben sowohl Frauen als auch Männer ihren geplanten Pensionsantritt auf. Die Anpassung fällt bei Männern aber stärker aus: Sie haben seit 2017 ihre Pensionspläne um sieben Monate nach hinten verschoben, Frauen nur um drei Monate. Beide Effekte sind für die hier untersuchte Altersgruppe insbesondere im Kontext einer männlich dominierten Arbeitswelt und einer höheren Bedeutung von Erwerbsarbeit für die gesellschaftliche Integration von Männern zu interpretieren.

Die Pensionspläne von österreichischen StaatsbürgerInnen und Angehörigen anderer Staaten unterscheiden sich nicht. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass LEA über keine umfassende Teilstichprobe älterer ausländischer ArbeitnehmerInnen verfügt.

Abbildung 84: Geplanter Pensionsantritt bei Männern und Frauen über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)

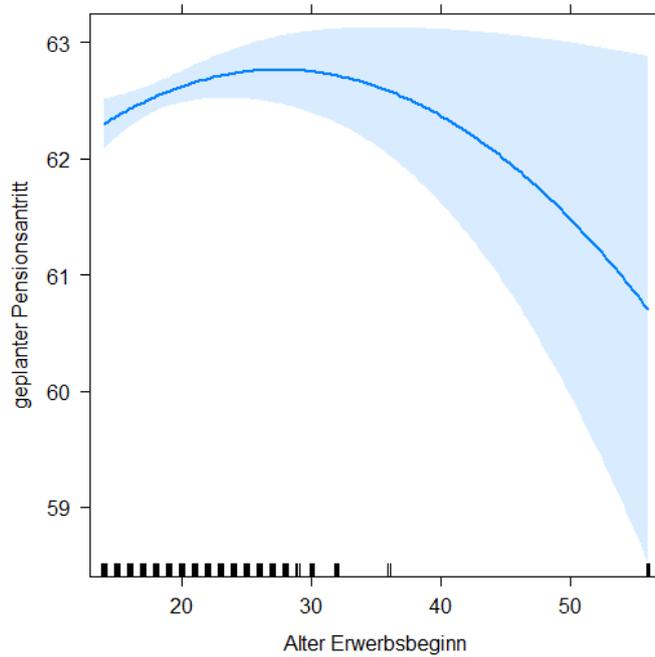
Lesebeispiel: Das geplante Pensionsantrittsalter der Frauen lag 2017 niedriger als 2019 und stieg bis 2021 noch weiter an. Das geplante Pensionsantrittsalter der Männer stieg im selben Zeitraum stärker.

Erwerbsbiografie

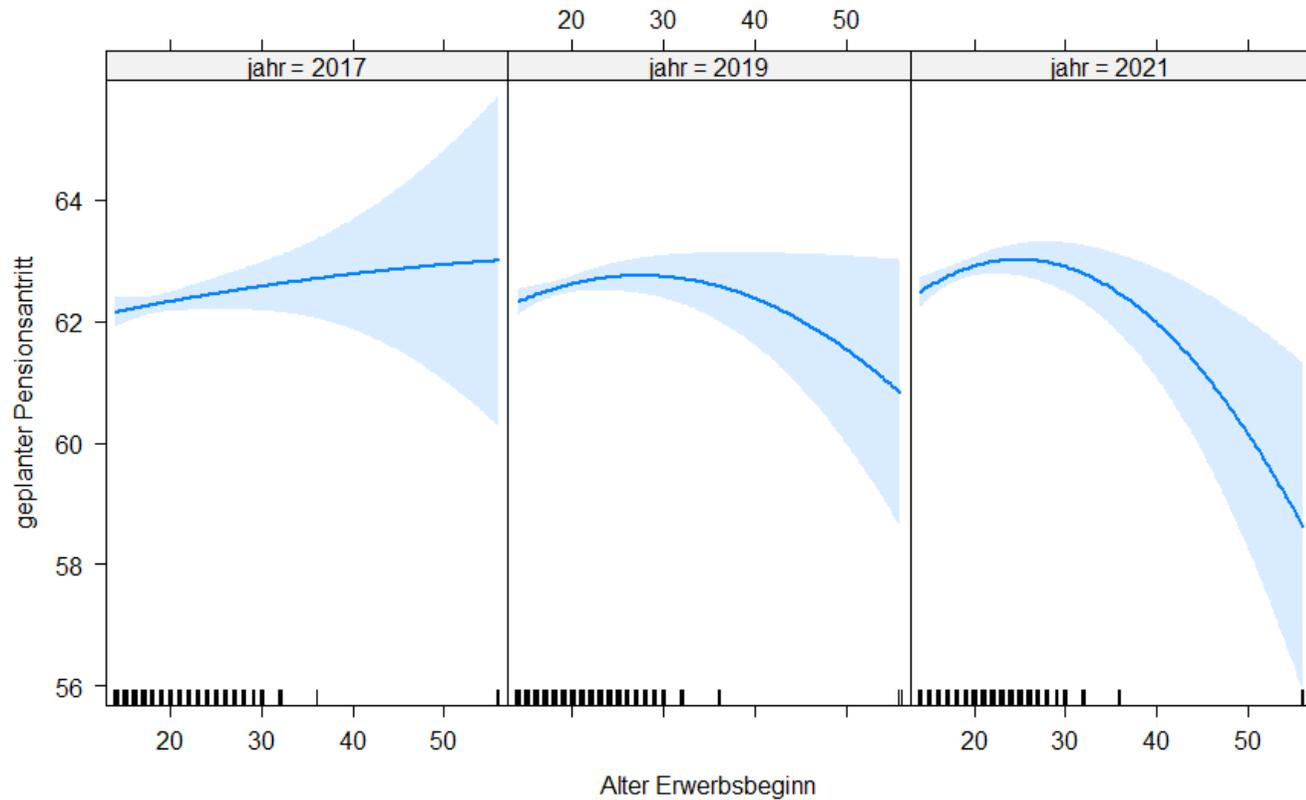
Die Befragten blicken inzwischen auf eine lange Erwerbslaufbahn zurück: Sie sind im Durchschnitt seit ihrem 19. Lebensjahr erwerbstätig. Fast die Hälfte hat bereits mit 15 oder 16 Jahren zu arbeiten begonnen. Im Alter von 25 Jahren waren beinahe alle (95%) berufstätig. Der Zeitpunkt des Berufseinstieges hängt von der Schulbildung ab: Wer einen Lehrabschluss erworben hat, ist durchschnittlich mit 16 Jahren, wer ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, ist erst mit 24 Jahren in den Arbeitsmarkt eingestiegen.

Es wurden mehrere erwerbsbiografische Merkmale in das Analysemodell aufgenommen, um langfristige und kurzfristige Effekte auf die Erwerbsbeteiligung zu identifizieren. Zum einen wurde das Alter beim Erwerbseinstieg berücksichtigt. Dabei handelt es sich um das Alter, in dem die Befragten eine Lehre anfangen oder regelmäßig zu arbeiten begannen. Dieses Alter steht stellvertretend für die Dauer der Erwerbstätigkeit, die pensionsrechtliche Relevanz besitzt, hat aber den Vorteil, in der Analyse anschaulicher zu sein. Im Einklang mit den bisherigen Ergebnissen zur Erwerbsdauer beeinflusst das Alter bei Erwerbsbeginn die Pläne für den Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Für die überwiegende Mehrheit der älteren ArbeitnehmerInnen zieht ein später Berufseinstieg einen späten Übergang in die Pension nach sich (Abbildung 85). Allerdings gilt das nicht für Berufseinstiege nach dem 25. Lebensjahr. Wer besonders spät zu arbeiten begonnen hat (5% der Befragten), tendiert 2021 zu einem deutlich früheren Rückzug aus dem Arbeitsleben. Das war zum Zeitpunkt der Erstbefragung noch nicht der Fall (Abbildung 86): 2017 wurde ein relativ langer Verbleib im Beruf angestrebt. Seither haben Frauen und Männer mit einem besonders späten Berufseinstieg ihre ursprünglichen Pläne um bis zu vier Jahre vorverlegt.

Abbildung 85: Ausrichtung des geplanten Pensionsantritts am Alter bei Erwerbsbeginn (Querschnitteffekt)



Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, die im Alter von 15 Jahren zu arbeiten begannen, planen ihren Erwerbsaustritt mit 62,3 Jahren. Jene, die mit 25 Jahren in den Beruf einstiegen, möchten mit 62,6 Jahren in Pension gehen. Das Alter beim Berufseinstieg steht mit dem höchsten Bildungsabschluss in Zusammenhang.

Abbildung 86: Alter bei Erwerbsbeginn und geplanter Pensionsantritt über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)

Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, die nach dem 25. Lebensjahr ihren Erwerbsbeginn hatten, planten 2017 länger zu arbeiten als jene, die früher in den Beruf einstiegen (linke Grafik). 2019 und 2021 haben diejenigen, die nach dem 25. Lebensjahr ihren Erwerbsbeginn hatten, ihre Pensionspläne sukzessive vorverlegt (mittlere und rechte Grafik).

Zum anderen wurden im Analysemodell neben der Dauer auch Indikatoren zur Stabilität und zur Prekarität der Erwerbskarriere als Einflussfaktoren aufgenommen. Diese beinhalteten Informationen zur Häufigkeit von Job- bzw. Berufswechsel, da sich diese in der Erstbefragung und der ersten Interviewwelle als relevant herausgestellt haben. Seit dem Berufseinstieg haben vier von zehn der älteren ArbeitnehmerInnen kontinuierlich im selben Beruf gearbeitet. Weitere fünf von zehn haben ein bis zwei Berufswechsel erlebt. Entsprechend lange ist die Erfahrung im letzten Beruf: Sieben von zehn arbeiten seit mehr als 20 Jahren im selben Berufsfeld. Im Mittel hatten die älteren Männer und Frauen im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens sieben ArbeitgeberInnen. Vier von zehn sind bereits 20 Jahre oder länger im selben Betrieb beschäftigt. Die Erwerbsbiografien sind damit überwiegend von Kontinuität geprägt und das Normalarbeitsverhältnis dominiert in dieser Alterskohorte. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe haben weder einen langfristigen noch einen kurzfristigen Einfluss auf die Pläne zum Erwerbsausstieg.

Auch prekäre Beschäftigung, gemessen an atypischen Erwerbsformen, beeinflusst die Pensionspläne nicht signifikant. Allerdings wirken prekäre Erwerbsverläufe auf die Qualität der Arbeitsmarktintegration in der späten Erwerbsphase: In allen drei LEA-Befragungswellen weist etwa ein Drittel ein atypisches Beschäftigungsverhältnis auf. Frauen, vor allem jene mit Pflichtschulabschluss, und ältere ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Berufsstatus sind öfter atypisch beschäftigt. Atypische Arbeitsverhältnisse weisen zumindest eines der folgenden Merkmale auf: geringfügige und befristete Beschäftigung, Arbeit im Rahmen eines freien Dienstvertrages sowie Leih- und Teilzeitarbeit. Atypische Beschäftigung zeichnet sich infolgedessen durch eine geringere soziale und finanzielle Absicherung aus. Die atypisch Beschäftigten der Erstbefragung sind 2021 seltener erwerbstätig als jene, die 2017 ein Normalerwerbsverhältnis innehatten. Sie sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase betroffen. Prekäre Erwerbsverhältnisse konzentrieren sich in benachteiligten Gruppen und verstärken die soziale Ungleichheit.

Berufliche Position

Formale Bildungsabschlüsse beeinflussen die berufliche Position und den sozioökonomischen Status wesentlich. In der Altersgruppe der heute 54- bis 69-Jährigen überwiegen Bildungsabschlüsse ohne Matura. Insgesamt haben 15% der Befragten einen Pflichtschulabschluss, 54% einen Lehrabschluss bzw. einen mittleren Schulabschluss. 31% besitzen die Matura, wobei 12% zusätzlich eine tertiäre Ausbildung beendet haben. Der Bildungsgrad eröffnet schließlich den Zugang zu beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten, die in einer hierarchischen Ordnung gegliedert sind. Je etwa die Hälfte der Frauen und Männer

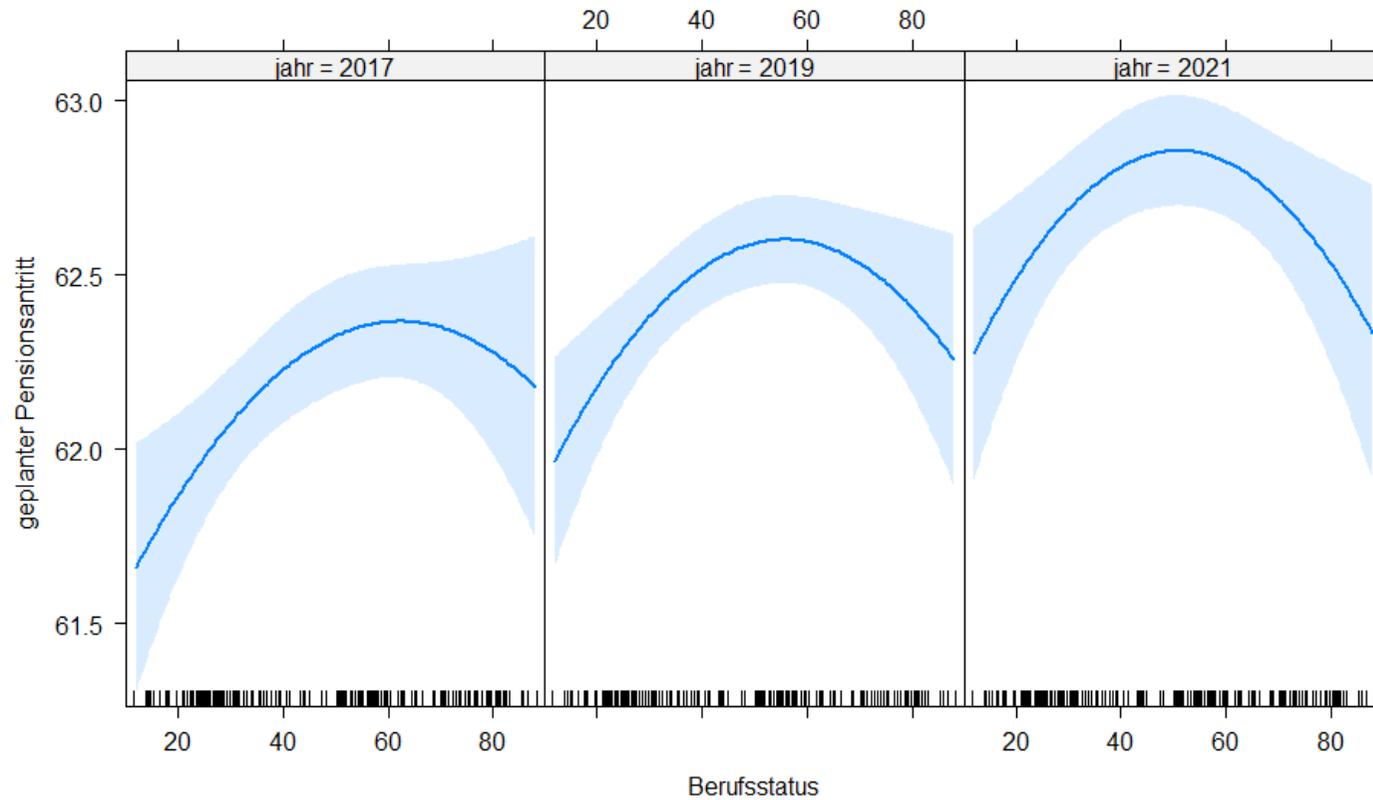
führt qualifizierte Tätigkeiten aus. Frauen üben häufiger einfache Tätigkeiten (28%) als hochqualifizierte bzw. leitende Aufgaben (19%) aus. Männer sind dagegen eher in hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten zu finden (33%) und deutlich seltener mit einfachen Aufgaben betraut (14%). Schließlich spiegelt die berufliche Stellung auch am Ende der Erwerbslaufbahn den Bildungsweg wider: Ältere ArbeitnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss sind überwiegend als ArbeiterInnen beschäftigt. Ältere Männer und Frauen mit Lehrabschluss oder einem mittleren Schulabschluss sind gleich häufig ArbeiterInnen oder Angestellte. Mit Matura als Bildungsabschluss ist die Wahrscheinlichkeit, Angestellte bzw. Angestellter zu sein, am höchsten. Im öffentlichen Dienst arbeiten besonders viele ArbeitnehmerInnen mit Hochschulabschluss. Insgesamt war ein Drittel zuletzt als ArbeiterInnen beschäftigt, die Hälfte als Angestellte und rund 17% waren im öffentlichen Dienst tätig.

Bildungsabschluss und berufliche Position drücken sich schließlich in Einkommensunterschieden aus. Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der Befragten ist über den Befragungszeitraum stabil und liegt 2021 bei 1.750 Euro (Median) und unterscheidet sich erwartungsgemäß nach Bildungsniveau deutlich: Im Mittel haben HochschulabsolventInnen pro Monat 1.000 Euro mehr und jene mit Pflichtschulabschluss rund 500 Euro weniger zur Verfügung.

Die berufliche Position wird im Analysemodell wie in den bisherigen Analysen durch den Berufsstatus abgebildet. Der formale Bildungsabschluss wurde zusätzlich in das Analysemodell aufgenommen, weist jedoch keinen direkten Einfluss auf die Pensionspläne auf. Der Bildungsgrad wirkt für die gesamte Erwerbsbiografie vorstrukturierend und bestimmt den beruflichen Status wesentlich. Der Berufsstatus wurde mit dem „Internationalen sozioökonomischen Index des beruflichen Status“ (ISEI) gemessen (Ganzeboom/Treiman 1996). Er bildet den sozioökonomischen Status der beruflichen Tätigkeit anhand von Einkommen und Bildung ab. Der Index beruht also auf der Annahme, dass jede berufliche Tätigkeit einen gewissen Bildungsstand voraussetzt und ein bestimmtes Einkommensniveau ermöglicht. Da von diesem Index langfristige Effekte auf die Planung des Erwerbsausstiegs zu erwarten sind, wird dieser anders als in der Analyse zur zweiten Befragungswelle als stabiler Einflussfaktor ins Modell aufgenommen. Als Grundlage für die Zuweisung eines ISEI-Wertes dient die Ö-ISCO-Klassifizierung auf Basis von Daten zum zuletzt ausgeübten Beruf, zur beruflichen Stellung sowie zum höchsten Schulabschluss aus der Erstbefragung 2017, in der diese Angaben präzise erhoben wurden. Der ISEI ist eine metrische Variable und kann zwischen 11 (z.B. RegalbetreuerIn) und 90 (z.B. RichterIn) variieren. Der durchschnittliche Berufsstatus in der Stichprobe beträgt 44,7 und entspricht dem von kaufmännischen Angestellten, von SekretärInnen oder sonstigen Büroangestellten.

Das untere Drittel der Befragten weist einen ISEI von maximal 29,2 auf. Darunter befinden sich Kfz-MechanikerInnen, FriseurInnen, VerkäuferInnen, Lkw-LenkerInnen, Heimhilfen, LagerarbeiterInnen, FabrikarbeiterInnen und Reinigungskräfte. Im oberen Drittel mit einem ISEI von mindestens 54,6 finden sich unter anderem technische Angestellte, BuchhalterInnen, BibliothekarInnen, SozialarbeiterInnen, LehrerInnen, BeamtInnen, BauingenieurInnen, UniversitätsprofessorInnen, RechtsanwältInnen und ÄrztInnen.

Die Anpassung an ein realistisches Pensionsantrittsalter fällt bei älteren ArbeitnehmerInnen mit geringem oder mittlerem Berufsstatus stärker aus (Abbildung 87). Jene mit niedrigem beruflichen Status haben 2017 ihren Erwerbsaustritt besonders früh geplant und mussten diesen seither sukzessive nach hinten korrigieren. Nunmehr steht ein mittlerer Berufsstatus mit einem besonders späten Erwerbsausstieg in Zusammenhang. Im Gegensatz dazu hat sich der geplante Pensionsantritt der ArbeitnehmerInnen mit hohem Berufsstatus im selben Zeitraum nur geringfügig verändert.

Abbildung 87: Berufsstatus und geplanter Pensionsantritt über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)

Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem niedrigen Berufsstatus (Indexwert 20) planten 2017 ihren Pensionsantritt mit 61,7 Jahren (linke Grafik). Bis 2021 haben sie den geplanten Erwerbsausstieg sukzessive nach hinten verlagert und planen nunmehr, bis zum Alter von 62,5 Jahren zu arbeiten (rechte Grafik).

Ökonomische Situation

Das Einkommen ist ein wichtiger Indikator für die berufliche und finanzielle Lage einer Person bzw. eines Haushalts. Das durchschnittliche Nettoeinkommen pro Monat betrug 2021 1.750 Euro. Das persönliche Einkommen hängt maßgeblich mit der beruflichen Position zusammen. Das Haushaltseinkommen lag 2021 im Mittel bei 2.750 Euro und sagt mehr über die ökonomische Lage aus. Zwei von zehn können von ihrem Haushaltseinkommen sehr gut leben und für fünf von zehn reicht es gut aus. Für drei von zehn reicht das Haushaltseinkommen allerdings nicht zum Leben aus. 12% verfügen über ein äquivalisiertes Haushaltseinkommen⁶¹ unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle von 1.328 Euro pro Monat. Ebenso viele sind von materieller Deprivation betroffen. Deutliche Unterschiede im Lebensstandard zeigen sich dabei nach der beruflichen Stellung: Fast die Hälfte der ArbeiterInnen, aber nur ein Fünftel der Angestellten kann es sich nicht leisten, eine Woche Urlaub an einem anderen Ort zu machen.

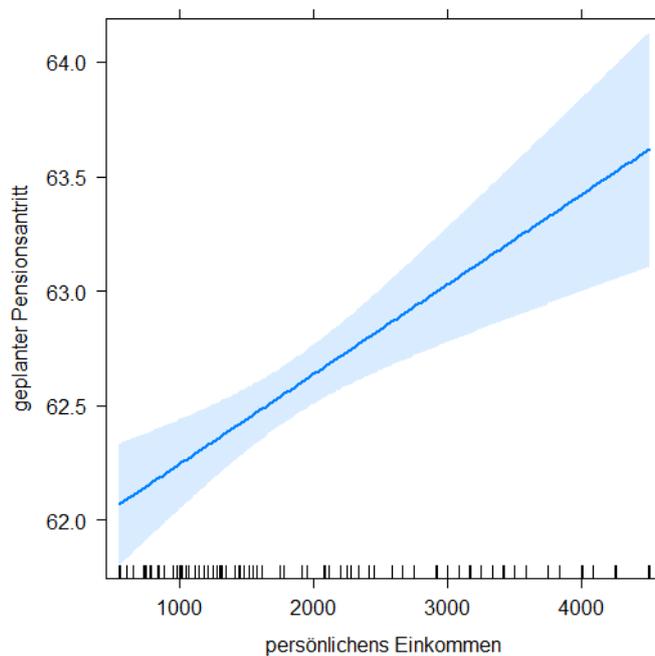
Soziale Ungleichheit spielt am Übergang vom Erwerbsleben in die Pension eine wichtige Rolle. Für die ökonomische Situation am Ende des Erwerbslebens ist die soziale Herkunft von Relevanz. 21% der älteren ArbeitnehmerInnen aus der Arbeiterschicht sind von materieller Deprivation betroffen. Das bedeutet, dass sich die Hälfte der Befragten, die aus einer Arbeiterfamilie stammen, keinen Urlaub leisten kann und zwei Fünftel unerwartete größere Ausgaben nicht tragen können. Fast ein Fünftel hat Schwierigkeiten, neue Kleidung zu kaufen. Dagegen sind nur etwa 5% der Befragten aus Mittel- oder Oberschichtsfamilien materiell benachteiligt. Sieben von zehn aus einer Mittelschichtsfamilie, aber nur halb so viele aus einer Arbeiterfamilie gehen davon aus, dass ihre Pension einmal zum Leben ausreichen wird. Die soziale Herkunft wirkt auf Bildungs- und Erwerbschancen und bestimmt dadurch indirekt die Lebensbedingungen über die gesamte Erwerbsbiografie bis hin zur Pension (Förster/Königs 2020, Statistik Austria 2018, Horvath/Mahringer 2014, Wahrendorf 2013).

Das LEA-Analysemodell berücksichtigt wie in den bisherigen Analysen die soziale Herkunft, das persönliche Einkommen sowie das äquivalisierte Haushaltseinkommen der Befragten. Da das Erwerbseinkommen maßgeblich vom Arbeitszeitausmaß abhängt, wurde auch die wöchentliche Normalarbeitszeit in das Modell aufgenommen. Die soziale Herkunft und das äquivalisierte

⁶¹ Um die Einkommen unterschiedlich großer Haushalte miteinander vergleichen zu können, werden die Nettoeinkommen äquivalisiert, d.h. durch die gewichtete Anzahl der Erwachsenen und der Kinder unter 14 Jahren im Haushalt dividiert.

Haushaltseinkommen sowie das Arbeitszeitausmaß haben in der Panelanalyse keinen direkten Effekt auf die Pläne zur Erwerbsbeteiligung. Ein höheres persönliches Nettoeinkommen schlägt sich aber in späteren Ausstiegsplänen nieder (Abbildung 88). Ein Einkommensunterschied von plus 1.000 Euro pro Monat bewirkt eine ca. fünf Monate längere Berufstätigkeit.

Abbildung 88: Persönliches Nettoeinkommen und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)

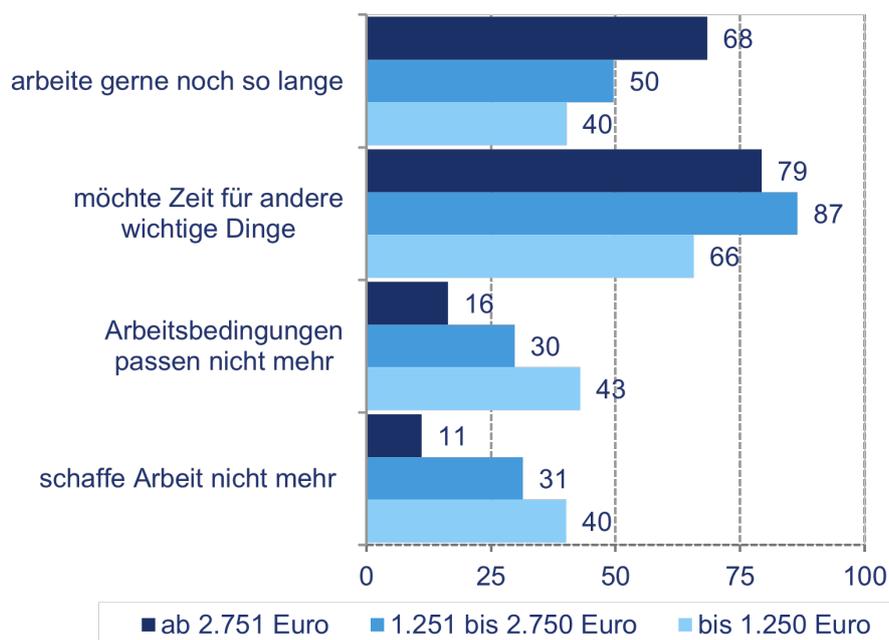


Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem persönlichen Nettoeinkommen von 1.000 Euro pro Monat planen ihren Pensionsantritt mit 62,3 Jahren. Frauen und Männer mit einem Einkommen von 3.000 Euro streben eine Erwerbsbeteiligung bis 63 Jahre an.

Dieser deutliche Effekt wird im Modell über das Einkommen ersichtlich. Dahinter stehen jedoch mit dem Erwerbseinkommen eng verknüpfte Rahmenbedingungen von Arbeit, die bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen: ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Einkommen sind besonders häufig mit ungünstigen Arbeitsbedingungen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg konfrontiert. Mit zunehmender Dauer der Erwerbstätigkeit fällt die Bewältigung der Arbeitsanforderungen immer schwerer. 40% mit niedrigem Einkommen bis 1.250 Euro begründen die Pläne zum Erwerbsausstieg damit, dass sie die Arbeit nicht mehr schaffen (Abbildung 89). Sie verlassen den Arbeitsmarkt unfreiwillig. Für ältere ArbeitnehmerInnen mit hohem Einkommen ab 2.751 Euro spielt eine sinkende Arbeitsfähigkeit eine deutlich geringere

Rolle für die Pensionspläne. Die langfristig besseren Arbeitsbedingungen führen zu einem größeren Handlungsspielraum am Ende der Erwerbsphase: 60% sagen, dass sie gerne noch so lange arbeiten möchten. Ein wichtiger Grund für die Pensionspläne von Frauen und Männern insgesamt liegt in der sinkenden Relevanz der Berufstätigkeit im Vergleich zu anderen Lebensbereichen. Das können sich häufiger ArbeitnehmerInnen mit mittlerem und höherem Einkommen leisten.

Abbildung 89: Gründe für geplanten Pensionsantritt, 2021



Anm.: Angaben in Prozent, Antwortkategorien „trifft sehr zu“ und „trifft ziemlich zu“ zusammengefasst, arbeite gerne noch so lange: n=810, möchte Zeit für andere wichtige Dinge: n=814, Arbeitsbedingungen passen nicht mehr: n=810, schaffe Arbeit nicht mehr: n=813

Gesundheitszustand

Der individuelle Gesundheitszustand in der späten Erwerbsphase wird maßgeblich durch die soziale Herkunft und die Erwerbsbiografie beeinflusst.

LEA erhebt den subjektiven Gesundheitszustand der älteren ArbeitnehmerInnen mit Hilfe von Selbsteinschätzungen für verschiedene Aspekte der Gesundheit. Der subjektiv eingeschätzte Gesundheitszustand misst mehr als die physische Gesundheit (Pinquart 2001) und erfasst eher das Konzept des Wohlbefindens, das physische, psychische und soziale Aspekte beinhaltet (Yang et al. 2021). Die subjektive Einschätzung der Gesundheit stellt einen guten Indikator für Arbeitslosigkeit, krankheitsbedingte und andere frühzeitige

Pensionsantritte sowie für funktionelle Beeinträchtigungen und Mortalität insgesamt dar. Ein objektiv, beispielsweise an der Anzahl der Diagnosen oder Symptome gemessener schlechter Gesundheitszustand geht nicht zwingend mit Beeinträchtigungen im Alltag oder bei der Arbeit einher und hängt deshalb weniger stark mit der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit zusammen. Beeinträchtigungen bzw. die funktionelle Gesundheit erlauben eine bessere Einschätzung des Pensionsverhaltens als andere objektive Gesundheitsindikatoren (De Breij et al. 2020, Van Rijn et al. 2014, Wu et al. 2013, Pinquart 2001). Der Erhebung des Gesundheitszustandes in LEA umfasst die subjektive Einschätzung folgender Aspekte:

- physische Gesundheit
- psychische Gesundheit
- Beeinträchtigung im Alltag
- Beeinträchtigung im Beruf
- Anzahl der erwarteten gesunden Lebensjahre
- Arbeitsfähigkeit bis zur Pension

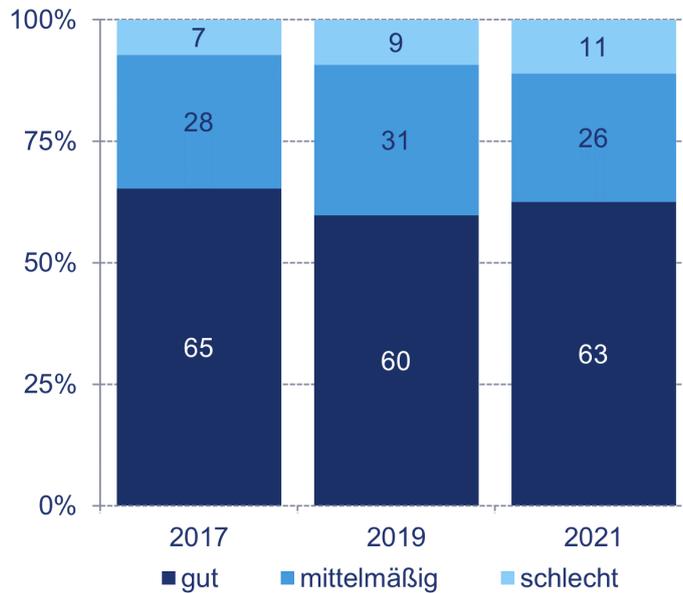
Bereits im Rahmen der Erstbefragung wurde auf diesen Indikatoren aufbauend ein Index entwickelt und geprüft. Dieser Index wurde seither für jeden Erhebungszeitraum berechnet. Die Werte variieren in einem Bereich von -5 (sehr schlechter Gesundheitszustand) bis +1 (sehr guter Gesundheitszustand). Insgesamt bewerten 2021 63% ihre Gesundheit als gut, 26% als mittelmäßig und 11% als schlecht (Abbildung 90).

Erneut zeigt sich, dass ältere ArbeitnehmerInnen, die aus Arbeiterfamilien stammen, deutlich seltener über eine gute Gesundheit verfügen. Die soziale Herkunft prägt die Erwerbsbiografie und damit die Chancen auf eine gute Gesundheit in der späten Erwerbsphase maßgeblich. Diese ArbeitnehmerInnen sind häufiger in Berufen mit niedrigerem Status und arbeiten überwiegend in schwer belastenden Berufen. In der späten Erwerbsphase können sie die belastenden Anforderungen ihrer Arbeit seltener mitgestalten bzw. den Erfordernissen ihres Gesundheitszustands anpassen. Das hat einen signifikanten Effekt auf den geplanten Erwerbsausstieg: Je schlechter die Gesundheit, desto früher wird der Pensionsantritt geplant (Abbildung 91). Ältere ArbeitnehmerInnen mit einer sehr schlechten Gesundheit beabsichtigen, eineinhalb Jahre früher in Pension zu gehen.

Die Gründe für den Pensionsantritt unterscheiden sich für ältere ArbeitnehmerInnen mit gutem, mittelmäßigem und schlechtem Gesundheitszustand (Tabelle 30). Ein schlechter Gesundheitszustand führt insbesondere in Kombination mit unpassenden Arbeitsbedingungen und schlechten Beschäftigungschancen zum Erwerbsausstieg. Bei gutem Gesundheitszustand

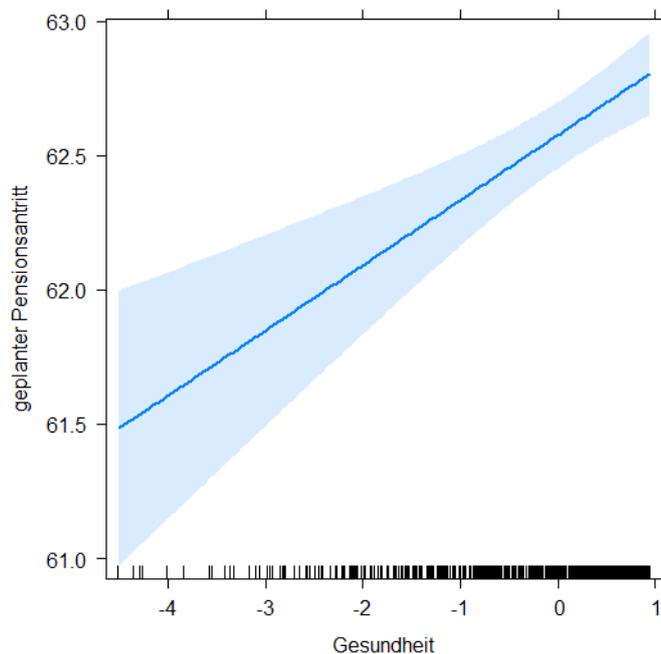
stehen das Anrecht auf Pensionsantritt sowie die sinkende Relevanz von Erwerbsarbeit bei der Planung des Erwerbsaustritts im Vordergrund.

Abbildung 90: Subjektive Gesundheit, 2017-2021



Anm.: Angaben in Prozent, n=819

Abbildung 91: Subjektive Gesundheit und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)



Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einer schlechten Gesundheit (Indexwert -4,5) planen einen Ausstieg mit 61,5 Jahren und jene mit guter Gesundheit (Indexwert +1) mit 62,8 Jahren.

Tabelle 30: Gründe für Erwerbsausstieg nach Gesundheitszustand, 2021

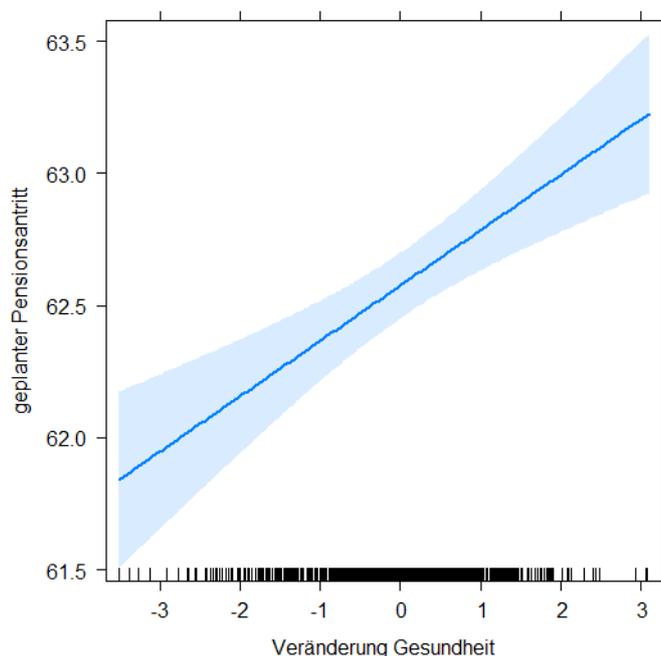
Ich gehe zu diesem Zeitpunkt in Pension, ...	Gesundheitszustand						Sig-nifi-kanz °°
	gut°	Konfidenz-intervall°°	mittel-mäßig°	Konfidenz-intervall°°	schlecht°	Konfidenz-intervall°°	
Anrecht							
weil ich lange genug gearbeitet habe	1,46	1,39-1,54	1,56	1,43-1,69	1,89	1,61-2,17	**
weil ich meinen Beitrag geleistet habe	1,44	1,38-1,50	1,61	1,47-1,74	2,06	1,76-2,36	***
Pflicht							
weil ich nicht früher in Pension gehen kann/konnte	1,68	1,59-1,76	1,58	1,46-1,71	1,60	1,36-1,84	n.s.
Relevanz							
damit ich endlich Zeit für andere wichtige Dinge habe	1,73	1,66-1,80	1,96	1,81-2,11	2,43	2,12-2,73	***
damit ich in meiner Pension noch fit bin	1,81	1,73-1,89	2,02	1,88-2,16	2,79	2,51-3,07	***
Möglichkeiten							
weil ich gerne noch so lange arbeiten will/wollte	2,34	2,24-2,44	2,44	2,29-2,59	2,93	2,65-3,21	***
weil ich keine Arbeit mehr finde/gefunden habe	3,07	2,98-3,16	2,59	2,42-2,76	1,86	1,58-2,14	***
weil die Arbeitsbedingungen für mich nicht mehr passen/gepasst haben	3,08	3,00-3,16	2,69	2,54-2,84	2,25	1,97-2,53	***
weil ich meine Arbeit nicht mehr schaffe/geschafft habe	3,16	3,09-3,24	2,73	2,59-2,87	2,15	1,86-2,44	***

Anm.: Angaben sind Mittelwerte, Antwortskala von 1 „trifft sehr zu“ bis 4 „trifft gar nicht zu“; ° der Mittelwert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im angegebenen Wertebereich; °° * / ** / *** verweisen auf signifikante Gruppenunterschiede (Kruskal-Wallis-Test) bzw. n.s. steht für keine signifikanten Gruppenunterschiede;

Lesebeispiel: Die Gruppe älterer ArbeitnehmerInnen mit gutem Gesundheitszustand hat bei der Aussage „Ich gehe zu diesem Zeitpunkt in Pension, weil ich lange genug gearbeitet habe“ durchschnittlich mit 1,46 (Mittelwert) geantwortet, wobei 1 „trifft sehr zu“ und 2 „trifft ziemlich zu“ bedeutet. Die Gruppe derjenigen mit schlechtem Gesundheitszustand weist einen Mittelwert von 1,89 auf und stimmt dieser Aussage in geringem Ausmaß zu. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist signifikant.

Wie hat sich nun der Gesundheitszustand der älteren ArbeitnehmerInnen seit 2017 verändert? Die individuelle Veränderung des Gesundheitszustandes wurde auf Basis von z-standardisierten Indizes berechnet. Ein Gleichbleiben des Gesundheitszustandes wurde angenommen, wenn sich nur geringfügige Veränderungen zwischen den Befragungswellen ergeben haben. Als statistische Maßzahl wurde dazu der Bereich innerhalb +/- einer halben Standardabweichung zum Mittelwert definiert.⁶² Demnach hat sich im Zeitraum von der Erstbefragung bis 2021 die Gesundheit für 19% verschlechtert und für 17% verbessert. Der Gesundheitszustand der Erwerbstätigen erweist sich am stabilsten, bei Arbeitslosen und bei PensionistInnen zeigen sich häufiger Verschlechterungen. Hat sich die subjektive Gesundheit im Untersuchungszeitraum verbessert, wird der geplante Erwerbsausstieg nach hinten verschoben (Abbildung 92). Bei einer Änderung des Gesundheitszustandes um zwei Indexpunkte möchten die älteren ArbeitnehmerInnen etwa fünf Monate länger arbeiten.

Abbildung 92: Subjektive Gesundheit und geplanter Pensionsantritt im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt)



Lesebeispiel: Steigt die Einschätzung der subjektiven Gesundheit um einen Indexpunkt, wird der geplante Erwerbsausstieg um 0,2 Jahre nach hinten verschoben.

⁶² Index Veränderung Gesundheit (Mittelwert=0,00, s=0,91)

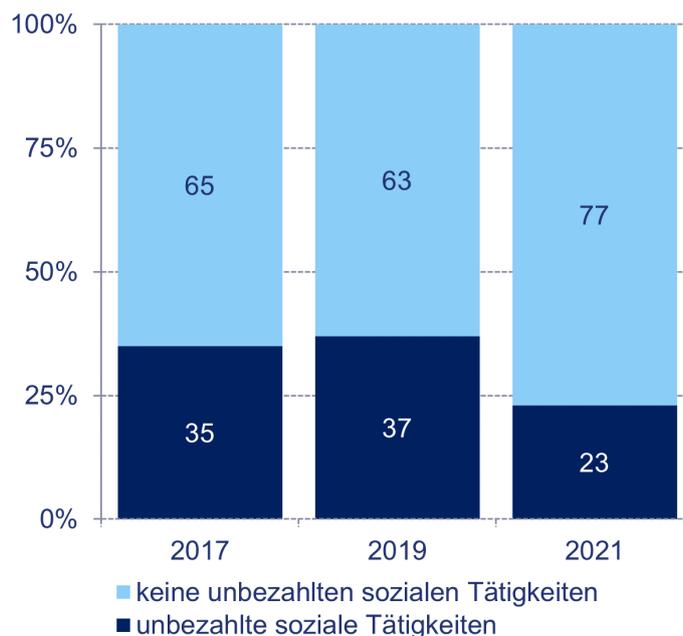
Beide Effekte des Gesundheitszustandes auf die Erwerbspläne konnten bereits 2019 in ähnlicher Stärke aufgezeigt werden.

Soziale Einbettung

Die WHO zählen zur Gesundheit nicht nur die physische und psychische Verfassung, sondern auch das soziale Wohlbefinden. Die Daten zeichnen ein Bild von einer konstanten und guten gesellschaftlichen Einbettung von älteren ArbeitnehmerInnen. 2021 ist die überwiegende Mehrheit in ihr enges soziales Umfeld gut integriert – 92% haben jemanden, mit dem sie über persönliche Angelegenheiten sprechen können, und 85% bekommen aus ihrem Umfeld Hilfe und Unterstützung, wenn sie diese benötigen. Alles in allem herrscht eine hohe Lebenszufriedenheit unter den 54- bis 69-Jährigen vor.

Veränderungen ergaben sich jedoch bei der Einbettung in ein weiteres soziales Umfeld. Das soziale Engagement von älteren ArbeitnehmerInnen ist seit 2019 zurückgegangen (Abbildung 93). Bis 2019 übten noch etwas mehr als ein Drittel der Befragten ehrenamtliche Tätigkeiten aus, 2021 ist nur noch knapp ein Viertel freiwillig tätig. Der Rückgang dürfte maßgeblich durch die Corona-Pandemie verursacht worden sein, im Zuge derer es zu einer Abnahme der formellen Freiwilligenarbeit gekommen ist (Millner et al. 2021).

Abbildung 93: Unbezahlte soziale Tätigkeiten, 2017-2021



Anm.: Angaben in Prozent, n=819

Im Gegensatz zum formellen sozialen Engagement ist die Bedeutung von unbezahlter Sorgearbeit im sozialen Umfeld im Untersuchungszeitraum unverändert. 2021 betreuten 25% regelmäßig und unbezahlt Kinder und rund 12% pflegebedürftige Erwachsene. Die unbezahlte Sorgearbeit leisten vor allem Frauen. Insgesamt übernimmt nur ein Fünftel der Männer, aber fast die Hälfte der Frauen Betreuungs- und Pflegeaufgaben für andere Menschen.

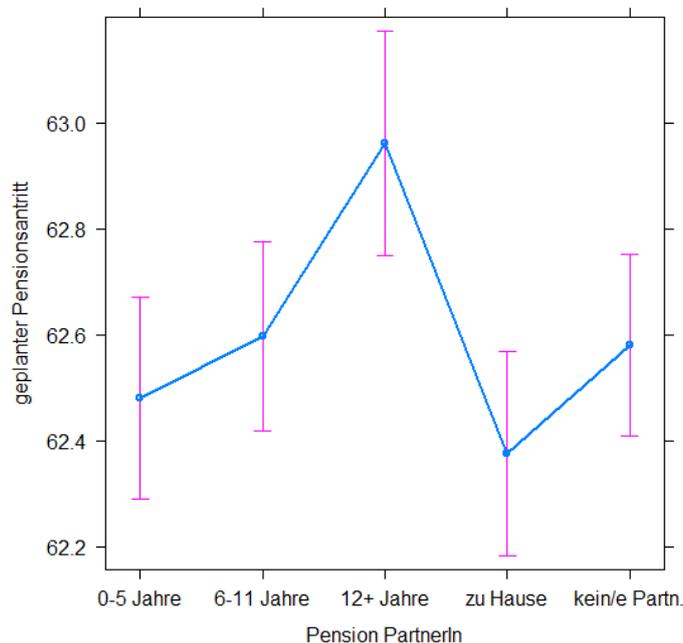
Soziales Engagement und unbezahlte Sorgearbeit steht in keinem Zusammenhang mit den Erwerbsplänen.

Partnerschaft und Haushalt

Die Lebenssituation ändert sich in der späten Erwerbsphase vor allem für Familien, da die Kinder das Elternhaus zunehmend verlassen. Die Zahl der Haushalte mit drei und mehr Mitgliedern ging im Untersuchungszeitraum zurück. Zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle wohnt nur noch ein Viertel der 54- bis 59-Jährigen in einem Haushalt mit zwei oder mehr Menschen zusammen. Vier Jahre zuvor lebte noch ein Drittel mindestens zu dritt zusammen. Die Zweipersonenhaushalte haben seither zugenommen und machen 2021 53% aus. Der Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen, die alleine wohnen, blieb über den Untersuchungszeitraum konstant bei einem Fünftel.

Rund drei Viertel leben mit ihren PartnerInnen zusammen. Sieben von zehn der PartnerInnen sind erwerbstätig und zwei von zehn bereits in Pension. PartnerInnen stimmen sich in ihren Plänen zum Erwerbsausstieg ab. LEA zeigte bisher, dass das insbesondere dann zutrifft, wenn der geplante Pensionsantritt der Partnerin bzw. des Partners noch weiter in der Zukunft liegt. In das Analysemodell wurde deshalb der geplante Pensionsantritt der PartnerInnen wieder aufgenommen. Die bisherigen Ergebnisse konnten erneut in ähnlicher Stärke bestätigt werden (Abbildung 94). Ältere ArbeitnehmerInnen mit PartnerInnen, die erst in zwölf Jahren oder später in Pension gehen werden, planen auch einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Sie möchten ein halbes Jahr später in Pension gehen als Frauen und Männer, deren PartnerInnen innerhalb der nächsten fünf Jahre ihre Berufstätigkeit beenden werden.

Abbildung 94: Pensionspläne PartnerIn und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)



Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen, deren PartnerInnen noch zwölf Jahre oder länger arbeiten werden, planen ihren Pensionsantritt mit fast 63 Jahren. Männer und Frauen, deren PartnerInnen innerhalb der nächsten fünf Jahre in Pension gehen möchten, streben einen Pensionsantritt mit 62,5 Jahren an.

5.5 Überblick über die Einflussfaktoren

Die Pensionspläne verändern sich im Laufe der späten Erwerbsphase. Zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle planen Frauen den Erwerbsausstieg mit 61 Jahren und einem Monat und Männer möchten mit 63 Jahren und neun Monaten den Arbeitsmarkt verlassen. Im Untersuchungszeitraum haben mehr als die Hälfte ihre Pläne zur Erwerbsbeteiligung verändert. Ein Viertel setzt den Berufsausstieg nun früher an und ein Drittel hat den Zeitpunkt dafür nach hinten verschoben. Welche Faktoren bestimmen nun die Pläne für den Erwerbsausstieg und wie können Veränderungen in den Plänen erklärt werden?

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Einflussfaktoren, die sich im Rahmen der Panelanalyse als signifikant erwiesen haben. Diese Ergebnisse werden zum einen in die Erkenntnisse der bisherigen LEA-Forschungsschritte eingebettet und zum anderen im Hinblick auf den Stand der Forschung diskutiert.

Gesetzliche Rahmenbedingungen bestimmen die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase

Der gesetzliche Rahmen hat den stärksten Einfluss auf die Pläne zum Ausstieg aus dem Berufsleben. Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter erklärt 70% der Variation des geplanten Pensionsantrittsalters. Dieser Effekt hat im Untersuchungszeitraum zugenommen. 2021 zeigt sich damit ein fortgesetzter Anpassungsprozess in Richtung eines realistischen Pensionsantrittsalters. Insbesondere ArbeitnehmerInnen, die 2017 einen relativ frühen Pensionsantritt für möglich hielten, mussten ihren Erwerbsausstieg nach hinten korrigieren. Das betrifft zum einen Männer in höherem Ausmaß als Frauen. Zum anderen sind Anpassungsprozesse in Richtung eines späteren Pensionsantritts bei niedrigem und mittlerem beruflichen Status stärker zu beobachten. Beschäftigte in statushohen Berufen haben durchschnittlich bessere Arbeitsbedingungen und verfügen über mehr betriebliche Ressourcen zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit. Sie setzten ihre Pensionspläne bereits 2017 durchschnittlich später an und haben diese seither nicht mehr verändert.

Die Ausdehnung des Erwerbslebens, auf die Pensionsreformen der letzten Jahrzehnte abzielen, hat nicht für alle die gleichen Konsequenzen. Auf Basis der Studienergebnisse lässt sich festhalten, dass insbesondere Menschen mit geringem sozioökonomischen Status weniger Chancen haben, gesund und länger in Beschäftigung zu bleiben. Beschäftigte in statushohen Berufen haben durchschnittlich bessere Arbeitsbedingungen, verfügen über mehr betriebliche Ressourcen zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und profitieren von den Vorteilen einer Verlängerung des Erwerbslebens. Rezente Studien kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (Hasselhorn 2020, De Breij et al. 2020, Brown/Vickerstaff 2011).

Neben den individuellen Pensionsmöglichkeiten spielen auch jene der PartnerInnen eine wichtige Rolle. Die Mehrheit der älteren ArbeitnehmerInnen lebt in Partnerschaften und plant den Erwerbsausstieg in Abstimmung mit ihren PartnerInnen. Sind die PartnerInnen noch länger erwerbstätig, wird auch der eigene Berufsausstieg später angesetzt.

Arbeitsbedingungen beeinflussen die Erwerbspläne sowohl lang- als auch kurzfristig

Wer einen kürzeren Bildungsweg eingeschlagen hat und früh in den Beruf eingestiegen ist, plant das Erwerbsleben früher zu beenden. Formale Bildungsabschlüsse beeinflussen die weitere Erwerbskarriere und bestimmen u.a. die Tätigkeiten, den beruflichen Status sowie das Einkommen. Ein höheres persönliches Nettoeinkommen schlägt sich dabei in einer längeren

Erwerbsbeteiligung nieder. ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Einkommen sind besonders häufig mit ungünstigen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Arbeitsbedingungen beeinflussen den Verbleib im Erwerbsleben entscheidend (Siegrist et al. 2006, Schnalzenberger 2014, Wahrendorf et al. 2016). Ilmarinen et al. (1997) haben nachgewiesen, dass Arbeitsbelastungen einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit im späten Erwerbsalter haben. Belastende Jobs führen dementsprechend auch in LEA zu früheren Ausstiegsplänen aus dem Beruf. Im Entscheidungsprozess rund um den Pensionsantritt spielt die Passung von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsanforderungen eine zentrale Rolle (Blum/Schindler 2021): Letztlich ist die Frage, wie lange unter den gegebenen Bedingungen die erforderliche Arbeitsleistung noch erbracht werden kann, zentral für die Erwerbspläne.

Für den längeren und gesunden Verbleib im Erwerbsleben erweist sich neben den Arbeitsbelastungen auch die Arbeitsautonomie als bedeutsam (Siegrist et al. 2006). Sowohl Mitgestaltungsmöglichkeiten als auch Angebote des altersgerechten Arbeitens erlauben es, Arbeitsprozesse und Anforderungen an individuelle Fertigkeiten und Bedürfnisse anzupassen. Allerdings sind die betrieblichen Ressourcen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit ungleich verteilt. Älteren ArbeitnehmerInnen mit einem schlechten Gesundheitszustand fehlen besonders oft die Möglichkeiten, auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe einzuwirken.

Arbeitsbelastungen haben sowohl langfristig als auch kurzfristig Auswirkungen auf den Übergang in die Pension. Auch Veränderungen, die erst im Laufe der späten Erwerbsphase auftreten, wirken sich also auf die Pensionspläne aus. Tritt eine Verringerung der Arbeitsbelastungen auf, wird der geplante Erwerbstritt aufgeschoben. Eine ähnliche Wirkung hat eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit, da diese eine subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen darstellt. Eine geringe Arbeitszufriedenheit erhöht die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln oder aus dem Beruf auszusteigen (Schnalzenberger et al. 2014). Zwar fallen die langfristigen Effekte von guten Arbeitsbedingungen in der gesamten Erwerbsbiografie stärker aus als die kurzfristigen Effekte, die von Verbesserungen in der späten Erwerbsphase ausgehen. Dennoch trägt eine Förderung der Arbeitsbedingungen in der späten Erwerbsphase zu einem längeren Verbleib im Beruf bei.

Gesundheitszustand hat deutliche Effekte auf die Pläne zum Berufsausstieg

Je älter ArbeitnehmerInnen sind, desto später planen sie ihren Erwerbstritt. Dies ist auf den „Healthy Worker“-Effekt zurückzuführen. Männer und

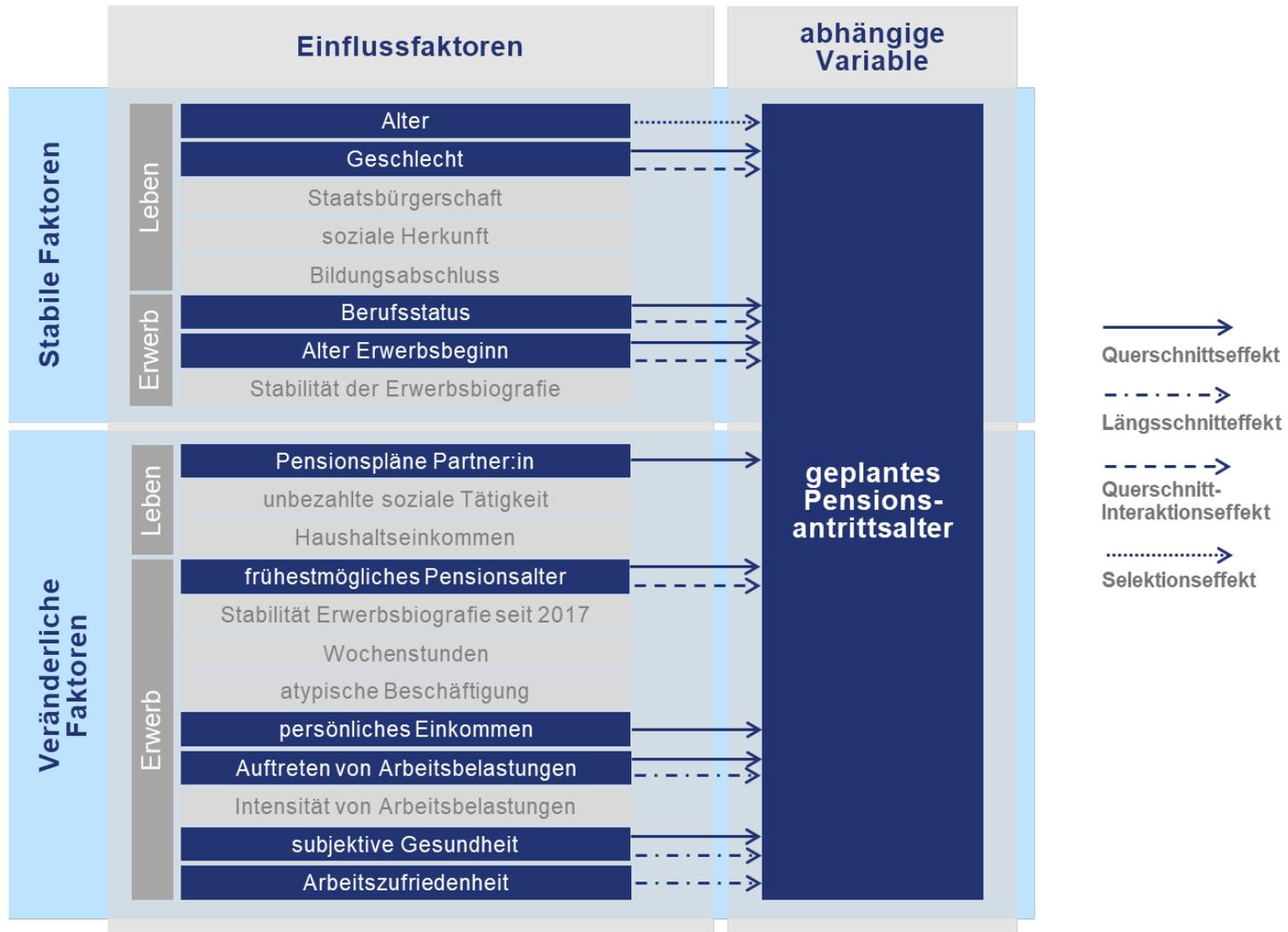
Frauen, die knapp vor dem Regelpensionsalter noch erwerbstätig sind, bewältigen die beruflichen Anforderungen gut und können auch noch länger erwerbstätig bleiben.

Insgesamt hat der individuelle Gesundheitszustand einen bedeutenden und eigenständigen Einfluss auf die Pläne zum Erwerbsausstieg und den tatsächlichen Übergang in die Pension (De Breij et al. 2020, Burdorf/Robroek 2020, Solem et al. 2017, Van Rijn et al. 2014, Siegrist et al. 2006). Auch die bisherigen LEA-Ergebnisse messen dem Gesundheitszustand eine herausragende Stellung für die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase zu: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem schlechten Gesundheitszustand planen ihren Pensionsantritt bis zu eineinhalb Jahre früher. Auch eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes wirkt sich in einem vorgezogenen Pensionsplan aus.

Grundsätzlich ist also der Zusammenhang zwischen schlechter Gesundheit und früheren Erwerbsaustritten gut belegt. Die Erkenntnisse aus den qualitativen Forschungsschritten von LEA zeigten aber bereits, dass der Faktor Gesundheit nicht unter allen Bedingungen gleich auf die Pensionspläne einwirkt: Gute Gesundheit führt vor allem in Kombination mit hoher Arbeitszufriedenheit zu späteren Pensionsantritten. Eine gute Gesundheit kann aber auch ein wesentlicher Grund für einen frühen Pensionsantritt im Sinne von „protective pathways“ (Hasselhorn et al. 2022) sein. Voraussetzung hierfür sind die entsprechenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten. Besteht jedoch die finanzielle Notwendigkeit, wird die Erwerbsphase selbst bei schlechter Gesundheit verlängert. Diese Wechselwirkungen von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und der ökonomischen Lage zeigen die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. von alternsgerechtem Arbeiten für Berufe mit niedrigem Status auf.

Abbildung 95 und Tabelle 33 im Anhang bieten einen Überblick über das gesamte Analysemodell sowie über die Effekte und die Wirkungsweise der Einflussfaktoren.

Abbildung 95: Einflussfaktoren im Überblick



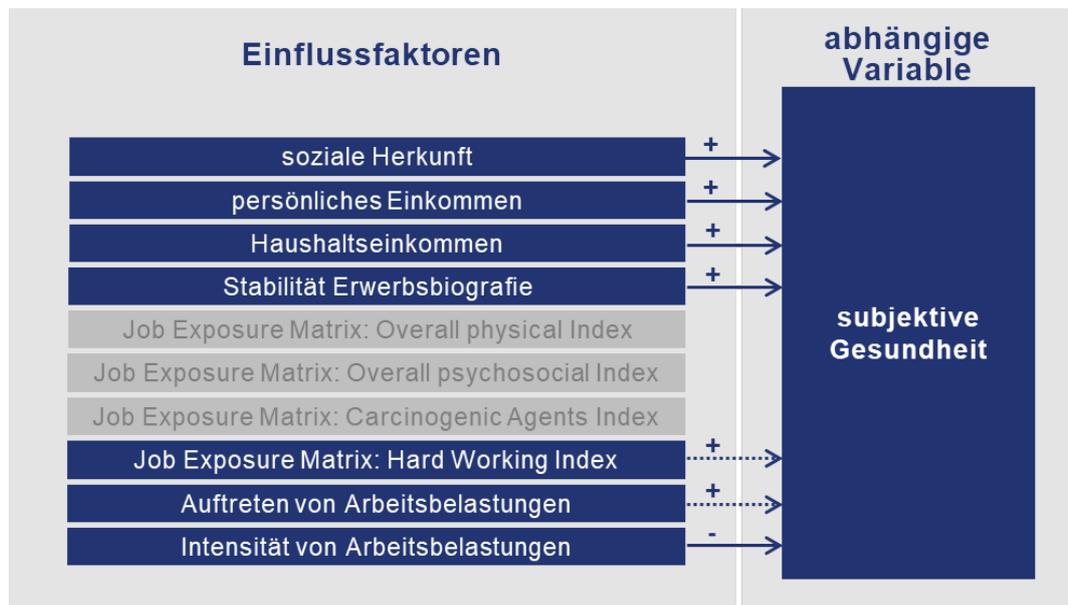
Anm.: Im Anhang befindet sich eine detaillierte Darstellung des Mehrebenen-Regressionsmodells.

6 Die Rolle von Gesundheit im biografischen Kontext

Der Gesundheit kommt eine herausragende Rolle für den längeren Verbleib im Erwerbsleben zu. Ein guter Gesundheitszustand führt zu späteren Pensionsplänen, während ein schlechter Gesundheitszustand einen frühzeitigen Erwerbsaustritt begünstigt. Die Gesundheit der 54- bis 69-Jährigen ist durch den bisherigen Lebens- und Erwerbsverlauf geprägt. Welche Faktoren der Lebens- und Erwerbsbiografie beeinflussen nun den Gesundheitszustand in der späten Erwerbsphase? Die Kenntnis dieser Einflussgrößen ist insbesondere im Rahmen der Prävention und Gesundheitsförderung relevant, um wirksame Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement setzen zu können.

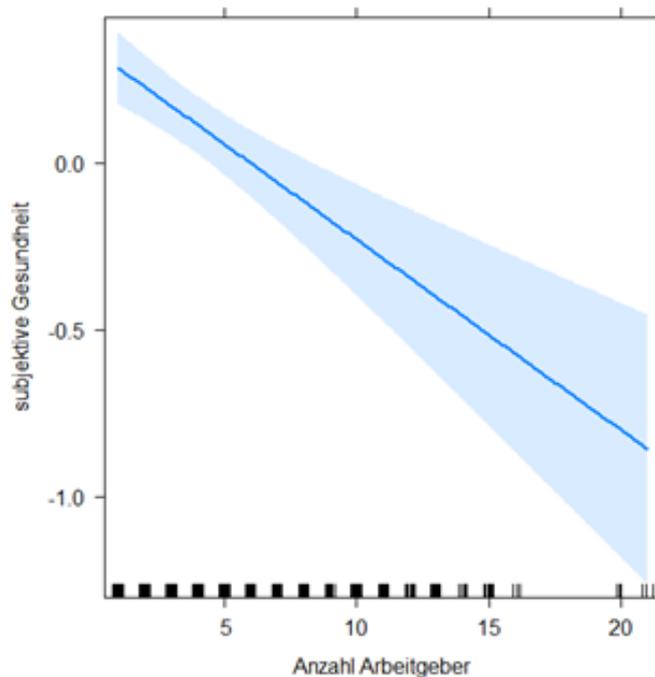
Die Analyse der relevanten Faktoren für die Gesundheit in der späten Erwerbsphase erfolgte mit Hilfe einer multiplen linearen Regression (Abbildung 96). Mit diesem statistischen Verfahren soll der Gesundheitszustand zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle erklärt werden. Der Index zur subjektiven Gesundheit umfasst Indikatoren zur physischen Gesundheit, zur psychischen Gesundheit, zu Beeinträchtigungen im Alltag und im Beruf sowie die Anzahl der erwarteten gesunden Lebensjahre und die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Pension. Die Indexwerte variieren in einem Bereich von -5 (sehr schlechter Gesundheitszustand) bis +1 (sehr guter Gesundheitszustand). Untersucht wurde der Einfluss der sozialen Herkunft, der ökonomischen Lage sowie der Arbeitsbedingungen auf den Gesundheitszustand. In diesem Modell wurden die Arbeitsbelastungen auch durch objektive Indikatoren der Job Exposure Matrix (Kroll 2011, aktualisiert 2015) abgebildet. Sämtliche Indizes der Job Exposure Matrix variieren zwischen den Werten 0 und 10. Zudem wurde die Analyse um die Merkmale Alter, Geschlecht und Berufsstatus kontrolliert. Das Regressionsmodell erklärt schließlich 56% der Varianz des subjektiven Gesundheitszustandes der älteren ArbeitnehmerInnen.

Zum einen stellen sich sozioökonomische Faktoren als bedeutsam heraus. Ältere ArbeitnehmerInnen, die aus Mittel- oder Oberschichtsfamilien stammen, sind in der späten Erwerbsphase gesünder. Trotz Kontrolle für den Berufsstatus zeigt sich ein signifikanter Effekt der finanziellen Lage: Ein höheres persönliches bzw. Haushaltseinkommen geht mit einer besseren Gesundheit einher. Diese Ergebnisse verweisen auf die wichtige und langfristig wirksame Rolle von (finanziellen) Ressourcen zum Erhalt der Gesundheit.

Abbildung 96: Einflussfaktoren auf die subjektive Gesundheit

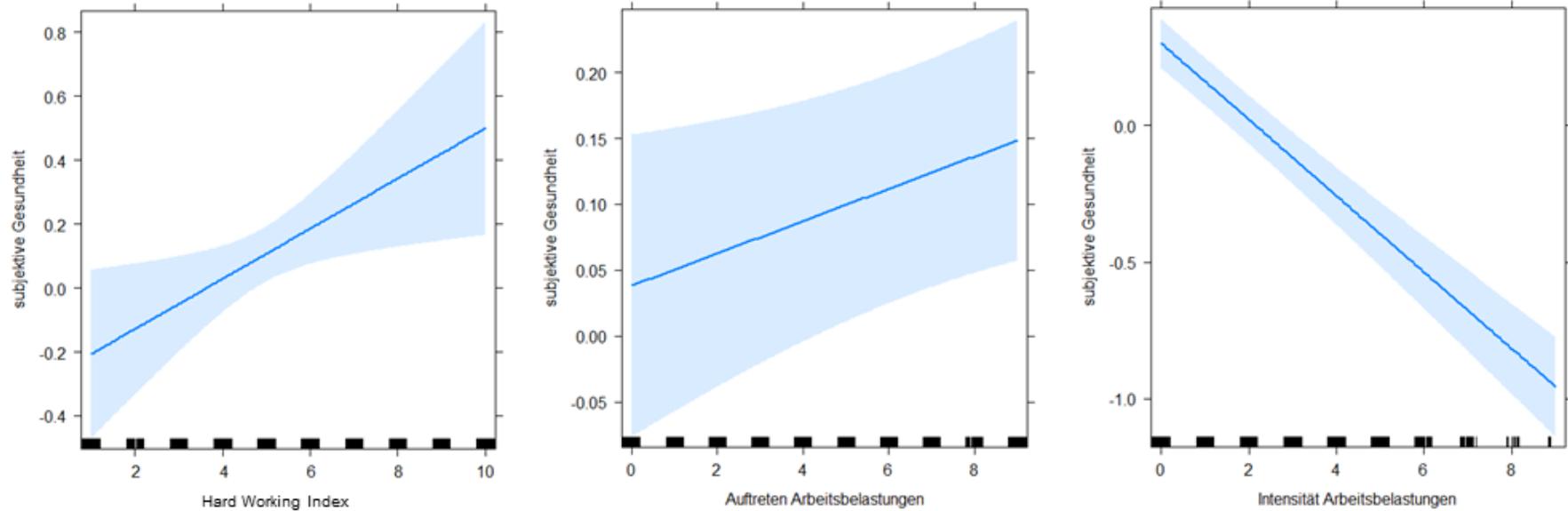
Anm.: Abhängige Variable: Index subjektiver Gesundheitszustand; Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Berufsstatus ISEI; Modellgüte $R^2=0,56$; im Anhang befindet sich eine detaillierte Darstellung des Regressionsmodells.

Zum anderen steht eine stabile berufliche Laufbahn mit der Gesundheit in Zusammenhang (Abbildung 97): Wer im Laufe der Berufstätigkeit nur wenige ArbeitgeberInnen hatte, ist in der späten Erwerbsphase gesünder. Das weist auf den komplexen Zusammenhang von Gesundheit und Erwerbsbeteiligung hin (Burdorf/Robroek 2020, Moreira et al. 2017). Einerseits führt ein schlechter Gesundheitszustand zu einer prekären Arbeitsmarktintegration, andererseits sind gerade für Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit belegt.

Abbildung 97: Stabilität der Erwerbskarriere und subjektive Gesundheit

Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit nur einer/einem ArbeitgeberIn schätzen ihre Gesundheit durchschnittlich besser ein (Indexwert 0,3) als jene, die 20 ArbeitgeberInnen in ihrer Erwerbskarriere hatten (Indexwert -0,7).

Schließlich unterscheidet sich der Gesundheitszustand entlang der Beanspruchung durch die Arbeit (Abbildung 98). Der Gesundheitszustand wird dann schlechter eingeschätzt, wenn die Arbeitsbelastungen besonders intensiv sind. Darüber hinaus zeigen sich zwei interessante Zusammenhänge, die vor dem Hintergrund des „Healthy Worker“-Effekts zu interpretieren sind. Ältere ArbeitnehmerInnen, die eine körperlich beanspruchende Tätigkeit (Hard Working Index) bzw. einen Beruf haben, der durch das Auftreten von vielen Arbeitsbelastungen gekennzeichnet ist, verfügen über eine bessere Gesundheit. Wer im Alter von 54 bis 69 Jahren eine derartige Arbeit ausführt, hat eine besonders robuste Konstitution und kann daher die Arbeitsanforderungen auch noch bewältigen. Letztlich ist also die Übereinstimmung von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsanforderungen im gesamten Erwerbsverlauf für den Erhalt der Gesundheit von großer Bedeutung und daher auch für den längeren Verbleib im Erwerbsleben förderlich.

Abbildung 98: Arbeitsbelastungen und subjektive Gesundheit

Lesebeispiel: Hard Working Index (linke Grafik): Ältere ArbeitnehmerInnen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit körperlichen Belastungen ausgesetzt sind (Indexwert 10), verfügen über eine bessere Gesundheit als jene, die keine physischen Tätigkeiten ausüben (Indexwert 0).

Intensität Arbeitsbelastungen (rechte Grafik): Ältere ArbeitnehmerInnen mit intensiven Arbeitsbelastungen (Indexwert 9) haben eine schlechtere Gesundheit als jene, die durch Arbeitsbelastungen nicht beansprucht werden (Indexwert 0).

7 Die Rolle von Arbeitsautonomie für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben

Mitgestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz stellen eine wichtige Voraussetzung dar, um Arbeitsfähigkeit und Arbeitsanforderungen in Einklang zu bringen (Karasek 1979). Die Analyse der zweiten Interviewwelle brachte deutlich hervor, dass Arbeitsautonomie als Ressource zum Erhalt der Gesundheit beiträgt und die Erwerbsbeteiligung verlängert. Um diese Ergebnisse quantitativ überprüfen zu können, wurden in der dritten Befragungswelle Fragen zur Arbeitsautonomie ergänzt. Welchen zusätzlichen Einfluss hat nun die Arbeitsautonomie auf den geplanten Erwerbsaustritt, wenn die zentralen Einflussfaktoren für die Erwerbspläne berücksichtigt werden?

Um die Rolle der Arbeitsautonomie für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu analysieren, wurde eine multiple lineare Regression berechnet. Im Modell (Abbildung 99) wurde das geplante Pensionsantrittsalter wie zuvor in der Panelanalyse (siehe Kapitel 5 dieses Berichts) als abhängige Variable herangezogen. Für den Einflussfaktor Arbeitsautonomie wurde ein Summenindex berechnet, der die Anzahl der sehr und ziemlich zutreffenden Indikatoren zählt. Die Indexwerte variieren zwischen 0 und 3, 0 steht dabei für geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten und 3 für eine hohe Arbeitsautonomie. In den Index sind drei grundlegende Aspekte von Arbeitsautonomie eingeflossen:

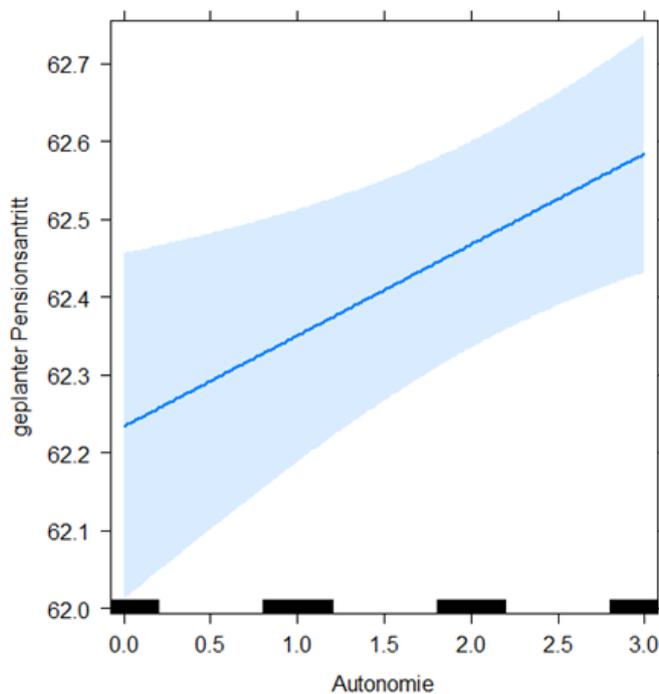
- Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeit
- Einfluss auf die Art und Weise der Verrichtung
- Ausmaß selbstständiger Entscheidungen

Darüber hinaus wurden jene Einflussfaktoren, die das geplante Pensionsantrittsalter beeinflussen, als Kontrollvariablen in das Regressionsmodell aufgenommen. Dadurch wird der zusätzliche Effekt der Arbeitsautonomie auf die Erwerbspläne ersichtlich. Das Regressionsmodell erklärt 75% der Variation des geplanten Pensionsantrittsalters.

Die Analyse zeigt schließlich einen deutlichen eigenständigen Effekt der Arbeitsautonomie auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben (Abbildung 100). Wer über geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz verfügt, plant seinen Berufsausstieg rund vier Monate früher als ArbeitnehmerInnen mit großen Handlungsspielräumen.

Abbildung 99: Arbeitsautonomie und geplanter Erwerbsaustritt

Anm.: Abhängige Variable: geplantes bzw. tatsächliches Pensionsantrittsalter – für Befragte, die in Pension sind, wurde das tatsächliche Antrittsalter und für alle anderen das geplante Pensionsantrittsalter herangezogen. Kontrollvariablen: frühestmögliches Pensionsantrittsalter, Geschlecht, Alter, Berufsstatus ISEI, persönliches Nettoeinkommen pro Monat, Auftreten von Arbeitsbelastungen, subjektiver Gesundheitszustand; Modellgüte $R^2=0,75$; im Anhang befindet sich eine detaillierte Darstellung des Regressionsmodells.

Abbildung 100: Arbeitsautonomie und geplanter Pensionsantritt

Lesebeispiel: Ältere ArbeitnehmerInnen mit niedriger Arbeitsautonomie (Indexwert 0) planen ihren Pensionsantritt mit 62,2 Jahren. Männer und Frauen mit hoher Arbeitsautonomie (Indexwert 3) möchten mit 62,6 Jahren aus dem Beruf aussteigen.

Anhang

Tabelle 31: Struktur der Stichprobe

	Anzahl (n)	in %
Geschlecht		
Männer	436	53
Frauen	383	47
Geschlecht x Alter		
Männer, 54-58 Jahre	208	25
Frauen, 54-58 Jahre	218	27
Männer, 59-63 Jahre	168	20
Frauen, 59-63 Jahre	144	18
Männer, 64-69 Jahre	60	7
Frauen, 64-69 Jahre	20	2
Erwerbsstatus 2021		
erwerbstätig	548	67
arbeitslos	62	8
in Pension	205	25
berufliche Stellung derzeit/zuletzt		
ArbeiterInnen	267	33
Angestellte	407	50
öffentlicher Dienst	134	17
Schulbildung		
Pflichtschule	121	15
BMS/Lehre	443	54
Matura/Kolleg	158	19
Hochschule	98	12
Geschlecht x Matura		
Männer ohne Matura	301	37
Frauen ohne Matura	262	32
Männer mit Matura	135	16
Frauen mit Matura	121	15
Gesamt	819	100

Anm.: SORA, dritte Befragungswelle 2021

Tabelle 32: Schwankungsbreiten von Anteilen in Abhängigkeit der Stichprobengröße

Stich- proben- größe (n)	Anteil in Stichprobe						max
	98%	95%	90%	80%	70%	60%	50%
	2%	5%	10%	20%	30%	40%	50%
50	3,9	6,0	8,3	11,1	12,7	13,6	13,9
70	3,3	5,1	7,0	9,4	10,7	11,5	11,7
80	3,1	4,8	6,6	8,8	10,0	10,7	11,0
100	2,7	4,3	5,9	7,8	9,0	9,6	9,8
150	2,2	3,5	4,8	6,4	7,3	7,8	8,0
200	1,9	3,0	4,2	5,5	6,4	6,8	6,9
250	1,7	2,7	3,7	5,0	5,7	6,1	6,2
300	1,6	2,5	3,4	4,5	5,2	5,5	5,7
350	1,5	2,3	3,1	4,2	4,8	5,1	5,2
400	1,4	2,1	2,9	3,9	4,5	4,8	4,9
500	1,2	1,9	2,6	3,5	4,0	4,3	4,4
600	1,1	1,7	2,4	3,2	3,7	3,9	4,0
700	1,0	1,6	2,2	3,0	3,4	3,6	3,7
800	1,0	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
900	0,9	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1.000	0,9	1,4	1,9	2,5	2,8	3,0	3,1

Anm.: Angaben in Prozentpunkten; ein Anteil bewegt sich mit 95%iger Wahrscheinlichkeit zwischen dem Anteil +/- Schwankungsbreite, die abhängig von der Stichprobengröße und dem Anteilswert ist.

Lesebeispiel: Bei einer Zufallsstichprobe von n=1.000 bewegt sich der wahre Wert eines Anteils von 50% in der Stichprobe mit 95%iger Wahrscheinlichkeit zwischen 46,9% und 53,1% in der Grundgesamtheit.

Tabelle 33: Mehrebenen-Regressionsmodell Erwerbsbeteiligung

	Koeff.	Sign.
(Intercept)	-211,946	***
stabile Faktoren		
Erhebungsjahr (Querschnitteffekt)	0,105	***
Männer (Ref.: Frau) (Querschnitteffekt)	0,781	***
Alter in Jahren (Querschnitteffekt)	0,156	***
öst. Staatsbürgerschaft (Ref.: keine öst. Staatsbürgerschaft) (Querschnitteffekt)	-0,289	n.s.
Herkunftsschicht (Querschnitteffekt)	0,017	n.s.
Bildungsjahre (Querschnitteffekt)	-0,053	n.s.
Berufsstatus ISEI (linear) (Querschnitteffekt)	2,966	n.s.
Berufsstatus ISEI (quadratisch) (Querschnitteffekt)	-6,158	**
Alter in Jahren bei Berufseinstieg (linear) (Querschnitteffekt)	5,169	n.s.
Alter in Jahren bei Berufseinstieg (quadratisch) (Querschnitteffekt)	-5,579	*
Stabilität der Erwerbskarriere: Anzahl der ArbeitgeberInnen) (Querschnitteffekt)	0,008	n.s.
Stabilität der Erwerbskarriere seit 2017: Jobwechsel (Ref: kein Jobwechsel) (Querschnitteffekt)	-0,157	n.s.
PartnerIn: geplanter Pensionsantritt in 6-12 Jahren (Ref.: gepl. Pensionsantritt in 0-5 Jahren) (Querschnitteffekt)	0,116	n.s.
PartnerIn: geplanter Pensionsantritt in 12+ Jahren (Ref.: gepl. Pensionsantritt in 0-5 Jahren) (Querschnitteffekt)	0,481	***
PartnerIn: zu Hause (Ref.: geplanter Pensionsantritt in 0-5 Jahren) (Querschnitteffekt)	-0,106	n.s.
PartnerIn: keine PartnerIn (Ref.: geplanter Pensionsantritt in 0-5 Jahren) (Querschnitteffekt)	0,099	n.s.
veränderliche Faktoren		
frühestmögliches Pensionsantrittsalter (Querschnitteffekt)	0,880	***
frühestmögliches Pensionsantrittsalter (Längsschnitteffekt)	0,418	***
persönliches Nettoeinkommen pro Monat (Querschnitteffekt)	0,000	***
persönliches Nettoeinkommen pro Monat (Längsschnitteffekt)	-0,024	n.s.
äquivalisiertes Haushaltseinkommen pro Monat (Querschnitteffekt)	0,025	n.s.
äquivalisiertes Haushaltseinkommen pro Monat (Längsschnitteffekt)	0,000	n.s.
ehrenamtliches Engagement (Ref.: kein ehrenamtliches Engagement) (Querschnitteffekt)	-0,027	n.s.

Die Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt.

	Koeff.	Sign.
ehrenamtliches Engagement (Ref.: kein ehrenamtliches Engagement) (Längsschnitteffekt)	-0,047	n.s.
wöchentliche Normalarbeitszeit (Querschnitteffekt)	-0,005	n.s.
wöchentliche Normalarbeitszeit (Längsschnitteffekt)	-0,010	n.s.
Merkmale atypischer Beschäftigung (Querschnitteffekt)	-0,026	n.s.
Merkmale atypischer Beschäftigung (Längsschnitteffekt)	0,063	n.s.
Auftreten von Arbeitsbelastungen (Querschnitteffekt)	-0,183	***
Auftreten von Arbeitsbelastungen (Längsschnitteffekt)	-0,041	**
Intensität der Arbeitsbelastungen (Querschnitteffekt)	-0,001	n.s.
Intensität der Arbeitsbelastungen (Längsschnitteffekt)	0,003	n.s.
subjektiver Gesundheitszustand (Querschnitteffekt)	0,242	***
subjektiver Gesundheitszustand (Längsschnitteffekt)	0,210	***
Arbeitszufriedenheit (Querschnitteffekt)	0,018	n.s.
Arbeitszufriedenheit (Längsschnitteffekt)	0,036	*
Interaktionseffekte		
Erhebungsjahr x frühestmögliches Pensionsantrittsalter (Querschnitt-Interaktionseffekt)	-0,024	*
Erhebungsjahr x Geschlecht (Querschnitt-Interaktionseffekt)	0,116	**
Erhebungsjahr x Alter in Jahren bei Berufseinstieg (Querschnitt-Interaktionseffekt)	-2,345	**
Erhebungsjahr x Auftreten von Arbeitsbelastungen (Querschnitt-Interaktionseffekt)	0,012	n.s.
Erhebungsjahr x subjektiver Gesundheitszustand (Querschnitt-Interaktionseffekt)	-0,007	n.s.
Erhebungsjahr x Arbeitszufriedenheit (Querschnitt-Interaktionseffekt)	-0,014	n.s.
Erhebungsjahr x persönliches Nettoeinkommen pro Monat (Querschnitt-Interaktionseffekt)	0,000	n.s.
Erhebungsjahr x ISEI (Querschnitt-Interaktionseffekt)	-1,507	*

Anm.: Analysemodell zur dritten Befragungswelle 2021.

Die **abhängige Variable** ist das geplante bzw. tatsächliche Pensionsantrittsalter. Für Befragte, die in Pension sind, wurde das tatsächliche Antrittsalter und für alle anderen das geplante Pensionsantrittsalter herangezogen.

Die **Regressionskoeffizienten** geben Auskunft über die Effekte der Einflussfaktoren (* / ** / *** verweisen auf signifikante Effekte). Ein negatives Vorzeichen des Regressionskoeffizienten verweist darauf, dass der geplante Pensionsantritt früher angesetzt wird. Die Interpretation des Regressionskoeffizienten erfolgt entlang der durchschnittlichen Person. Diese Person ist durchschnittlich gesund, durchschnittlich zufrieden mit ihrer Arbeit, durchschnittlich alt, mit durchschnittlichem frühestmöglichem Pensionsantrittsalter etc. Hinsichtlich der kategorialen Faktoren weist die durchschnittliche

Person folgende Merkmale auf: Sie ist weiblich, hat keine österreichische Staatsbürgerschaft, hat ihren Arbeitsplatz seit 2017 gewechselt, ist nicht ehrenamtlich engagiert und ihr/ihre PartnerIn geht in den nächsten fünf Jahren in Pension.

Lesebeispiele:

Bsp. frühestmögliches Pensionsantrittsalter: Ist das frühestmögliche Pensionsantrittsalter um ein Jahr höher als das der durchschnittlichen Person, liegt der geplante Pensionsantritt um 0,880 Jahre höher (alle anderen Merkmale bleiben gleich). Steigt das frühestmögliche Pensionsantrittsalter der durchschnittlichen Person im Zeitverlauf um ein Jahr, schiebt sich der geplante Pensionsantritt um 0,418 Jahre nach hinten.

Bsp. Geschlecht: Männer planen einen um 0,781 Jahre späteren Pensionsantritt als Frauen (alle anderen Merkmale bleiben gleich und ausgehend vom geplanten Pensionsantrittsalter der durchschnittlichen Person).

Bei kategorialen Variablen (z.B. Geschlecht) steht der Wert 0 für die in Klammer angegebene Referenzgruppe.

Indizes: Um diese Regressionskoeffizienten ähnlich eingängig interpretieren zu können, werden jeweils niedrige mit hohen Werten verglichen – siehe die entsprechenden Stellen im Fokusbericht.

Polynome: Bei jenen Faktoren, die aufgrund gekurvter Zusammenhänge als Polynome modelliert wurden (Vermerk „quadratisch“), können die Regressionskoeffizienten nicht direkt aus der Tabelle interpretiert werden.

Intercept: Der Koeffizient für den Intercept lässt sich im vorliegenden Modell nicht sinnvoll interpretieren.

Tabelle 34: Regressionsmodell subjektiver Gesundheitszustand

	Koeff.	Sign.
(Intercept)	2,421	***
Einflussfaktoren		
Herkunftsschicht	0,093	**
persönliches Nettoeinkommen pro Monat	0,000	***
Nettohaushaltseinkommen pro Monat	0,000	***
Stabilität der Erwerbskarriere: Anzahl der ArbeitgeberInnen	-0,057	***
Job Exposure Matrix: Overall physical Index (OPI)	-0,070	n.s.
Job Exposure Matrix: Overall psychosocial Index (OSI)	-0,012	n.s.
Job Exposure Matrix: Hard Working Index (HWI)	0,079	*
Job Exposure Matrix: Carcinogenic Agents Index (CAI)	0,002	n.s.
Auftreten von Arbeitsbelastungen	0,012	*
Intensität von Arbeitsbelastungen	-0,139	***
Kontrollvariablen		
Männer (Ref.: Frau)	-0,009	n.s.
Alter in Jahren	-0,050	***
Berufsstatus ISEI (linear)	1,958	n.s.
Berufsstatus ISEI (quadratisch)	-4,866	**
Modellgüte: R ² =0,56		

Anm.: Die **abhängige Variable** ist der Index zum subjektiven Gesundheitszustand. Die Werte variieren in einem Bereich von -5 (sehr schlechter Gesundheitszustand) bis +1 (sehr guter Gesundheitszustand).

Die **Regressionskoeffizienten** geben Auskunft über die Effekte der Einflussfaktoren (* / ** / *** verweisen auf signifikante Effekte). Ein negatives Vorzeichen des Regressionskoeffizienten verweist darauf, dass die Gesundheit schlechter eingeschätzt wird. Die Interpretation der Regressionskoeffizienten erfolgt entlang der durchschnittlichen Person.

R² ist ein Maß für die Modellgüte und gibt Auskunft, welcher Anteil der Gesamtvarianz der abhängigen Variable durch die gewählten unabhängigen Variablen gemeinsam erklärt wird.

Tabelle 35: Regressionsmodell Arbeitsautonomie

	Koeff.	Sign.
(Intercept)	22,300	***
Einflussfaktor		
Arbeitsautonomie	0,117	**
Kontrollvariablen		
frühestmögliches Pensionsantrittsalter	0,506	***
Männer (Ref.: Frau)	0,962	***
Alter in Jahren	0,135	***
Berufsstatus ISEI (linear)	9,679	***
Berufsstatus ISEI (quadratisch)	-3,090	n.s.
persönliches Nettoeinkommen pro Monat	0,000	***
Auftreten von Arbeitsbelastungen	-0,033	**
subjektiver Gesundheitszustand	0,281	***
Modellgüte: $R^2=0,75$		

Anm.: Die **abhängige Variable** ist das geplante bzw. tatsächliche Pensionsantrittsalter 2021. Für Befragte, die in Pension sind, wurde das tatsächliche Antrittsalter und für alle anderen das geplante Pensionsantrittsalter herangezogen.

Die **Regressionskoeffizienten** geben Auskunft über die Effekte der Einflussfaktoren (* / ** / *** verweisen auf signifikante Effekte). Ein negatives Vorzeichen des Regressionskoeffizienten verweist darauf, dass der geplante Pensionsantritt früher angesetzt wird. Die Interpretation der Regressionskoeffizienten erfolgt entlang der durchschnittlichen Person.

R² ist ein Maß für die Modellgüte und gibt Auskunft, welcher Anteil der Gesamtvarianz der abhängigen Variable durch die gewählten unabhängigen Variablen gemeinsam erklärt wird.

Fokusbericht zu Erwerbsaustritten und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase

Johanna Blum

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension (LEA), Fokusbericht 6
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Johanna Blum
Autorin:	Mag. ^a Johanna Blum
Methodische Vorgehensweise:	Quantitative und qualitative Panelerhebung

1 Zielsetzung und Fragestellungen

Die Studie LEA nimmt die Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen unter die Lupe, um die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase besser zu verstehen. Die Studie trägt zu einem tieferen Verständnis bei, da nicht nur die aktuelle Situation betrachtet wird, sondern auch zentrale Faktoren im Lebensverlauf analysiert werden.

Der vorliegende Fokusbericht beleuchtet Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase. Es sollen die Bedingungen für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sowie die Voraussetzungen für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung genauer untersucht werden.

Die zentralen Forschungsfragen für die vorliegende Analyse waren:

- Wie gestaltet sich die Arbeitssituation vor dem Erwerbsaustritt? Wie ist die Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme? Welche Unterschiede bestehen zwischen Ausstiegsjobs und Einstiegsjobs?
- Wie verändert sich die Arbeitssituation durch eine neue Beschäftigung? Welche Faktoren fördern eine Verbesserung bzw. ein Gleichbleiben der Arbeitssituation im neuen Job? Welche Rolle spielen Erfahrungen bei der Arbeitssuche und arbeitsmarktpolitische Angebote dabei?

Als Grundlage für die Beantwortung dieser Fragestellungen wurden die Daten sowohl des quantitativen Panels als auch der ersten beiden qualitativen Interviewwellen herangezogen. Die Triangulation von quantitativen und qualitativen Daten ermöglicht es, Forschungsfragen von verschiedenen Standpunkten aus zu beantworten (Flick 2020), um reichhaltigere Ergebnisse bereitzustellen.

Die nun vorliegenden Forschungsergebnisse bilden eine evidenzbasierte Grundlage für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen und Ansätze, um die Beschäftigungsquote im späten Erwerbsalter zu erhöhen.

2 Methodische Vorgehensweise

LEA stellt eine Mixed-Methods-Studie (Kelle et al. 2019) dar, das Längsschnittdesign enthält sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsschritte. Die bisherigen Befragungs- und Interviewwellen standen dabei nicht nur nebeneinander, sondern wurden konsequent aufeinander bezogen. Die Ergebnisse der vorhergehenden Erhebung flossen jeweils in die Planung und Umsetzung der folgenden Schritte ein, vor allem mit dem Ziel eines Erkenntniszugewinns. Der vorliegende Fokusbericht geht darüber hinaus und hat die Integration der unterschiedlichen Forschungsschritte im Hinblick auf die Analyse eines bestimmten Themas – Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen – zum Ziel. Im Rahmen von Triangulation wird versucht, Forschungsfragen durch die Einnahme unterschiedlicher Standpunkte bzw. Perspektiven zu beantworten (Flick 2020). In LEA werden diese verschiedenen Perspektiven insbesondere durch die unterschiedlichen Methoden, die zur Datenerhebung eingesetzt wurden, gewonnen. Qualitative und quantitative Forschungsschritte dienen in der vorliegenden Studie nicht bloß einer Validierung der Ergebnisse, sondern sollen diese anreichern, vertiefen bzw. ergänzen und so zu einem vollständigeren Verständnis beitragen.

2.1 Quantitative Datenanalysen

Datengrundlage

Für die vorliegende Analyse wurde ein eigener Teildatensatz der LEA-Befragungswellen erstellt. Dieser Teildatensatz enthält 1.304 Befragte, die im Zeitraum von 2017 bis 2021 an LEA-Befragungswellen teilgenommen haben. Konkret beinhaltet dieser Datensatz alle Befragten, die zumindest zweimal interviewt wurden. Aufgrund der Vorgehensweise bei der Datenerhebung ist es möglich, dass Befragte an der Erstbefragung und der zweiten Befragungswelle, an der Erstbefragung und der dritten Befragungswelle oder an allen drei Befragungswellen teilgenommen haben (Tabelle 36).

Tabelle 36: Zusammensetzung des Teildatensatzes

	Erstbe- fragung	zweite Befra- gungswelle	dritte Befra- gungswelle	vorliegender Teildaten- satz
Teilnahme an:	✓	✓		485
Teilnahme an:	✓		✓	103
Teilnahme an:	✓	✓	✓	716
Gesamt	1.856	1.201	819	1.304

Anm.: Anzahl der Befragten

Auch für diesen Teildatensatz wurde eine Gewichtung vorgenommen. Die Datengewichtung gleicht einerseits die disproportionale Stichprobenziehung nach Alter (Designgewichtung) und andererseits die unterschiedliche Teilnahmebereitschaft in verschiedenen sozialen Gruppen (Repräsentativitätsgewichtung) aus. Zur Gewichtung wurden die Merkmale Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, Bildung und Urbanisierungsgrad herangezogen. Im Anhang befindet sich ein Überblick über die Struktur der Stichprobe (Tabelle 49).

Datenanalyse

In der vorliegenden Analyse werden die Erwerbsaustritte und die Beschäftigungsaufnahmen getrennt voneinander betrachtet. Anhand der LEA-Paneldaten wurden diese erwerbsbiografischen Ereignisse wie folgt definiert: Ein (vorläufiger) Erwerbsaustritt liegt vor, wenn

- zwischen den Beobachtungzeitpunkten ein Statuswechsel erwerbstätig – arbeitslos vorliegt,
- eine Lücke von mehr als drei Monaten zwischen dem Bezug des letzten Erwerbseinkommens und der ersten Pensionsleistung besteht,
- im Beobachtungszeitraum eine Arbeitslosigkeit mit einer Dauer von mehr als drei Monaten vorliegt und wenn
- im Beobachtungszeitraum eine Beschäftigung mit einer Dauer von mehr als drei Monaten einem Status der Arbeitslosigkeit vorausgeht.

Die Definition der Erwerbsaustritte deckt sich damit mit der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Insgesamt weisen 348 Befragte einen (vorläufigen) Erwerbsaustritt auf. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte mitunter bereits vor der LEA-Erstbefragung.

Eine Beschäftigungsaufnahme liegt vor, wenn

- zwischen den Beobachtungzeitpunkten ein Statuswechsel arbeitslos – erwerbstätig vorliegt,

- ein Arbeitgeberwechsel auftritt,
- im Beobachtungszeitraum eine Arbeitslosigkeit mit einer Dauer von mehr als drei Monaten dem Status der Erwerbstätigkeit vorausgeht,
- im Beobachtungszeitraum eine Beschäftigung mit einer Dauer von mehr als drei Monaten einem Status der Arbeitslosigkeit folgt.

Die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen, die eine neue Beschäftigung in der späten Erwerbsphase aufnehmen, ist nicht zwingend von Arbeitslosigkeit betroffen. Insgesamt begannen im Beobachtungszeitraum 2017 bis 2021 306 Befragte eine neue Beschäftigung. Davon wechselten 46 Frauen und Männer direkt von einem Job in den nächsten.

Tabelle 37 bietet einen Überblick über die Befragten mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten und Beschäftigungsaufnahmen nach Befragungswelle bzw. Jahr der Erhebung im für die vorliegenden Auswertungen verwendeten Datensatz.

Tabelle 37: Befragte mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten und Beschäftigungsaufnahmen je Erhebungsjahr

	2017	2019	2021
Erwerbsaustritte	348	323	232
Beschäftigungsaufnahmen	306	282	220
Gesamt	1.304	1.201	819

Anm.: Anzahl der Befragten

Die Analysen zum Erwerbsaustritt fokussieren auf die Arbeitssituation vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitssituation vor dem Erwerbsaustritt spiegelt sich in den Daten der Erstbefragung wider. Wenn die Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase im Fokus stehen, wird ausschließlich die Arbeitssituation in der neuen Beschäftigung betrachtet. Hierfür werden grundsätzlich die Daten der dritten Befragungswelle herangezogen und für jene, die an dieser Erhebung nicht mehr teilgenommen haben, die Daten der zweiten Befragungswelle. Als Vergleichsgruppe dient die Gruppe ohne ein entsprechendes erwerbsbiografisches Ereignis bzw. die der älteren ArbeitnehmerInnen insgesamt. Die Datenanalysen stellen dementsprechend Querschnittanalysen dar.

Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da die LEA-Daten keinen direkten Vergleich der Arbeitssituation vor und nach einer Beschäftigungsaufnahme erlauben. Die hierfür notwendige genaue Rekonstruktion der Erwerbsverläufe ist mittels der vorliegenden Befragungsdaten nicht möglich. Dennoch können mittels der LEA-Daten Einflussfaktoren für eine Verbesserung bzw. ein Gleichbleiben der Arbeitssituation infolge einer Beschäftigungsaufnahme identifiziert

werden. Als Indikator für die Veränderung der Arbeitssituation wird die subjektive Bewertung der Befragten herangezogen.

Schließlich erfolgte die Auswertung der Daten zum einen anhand deskriptiv-statistischer Methoden. Bei der Interpretation von Unterschieden zwischen Gruppen sind Schwankungsbreiten zu berücksichtigen. Diese geben mit Bezug auf die Größe der Stichprobe (und mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%) jenen Bereich an, innerhalb dessen der „wahre“ Prozentwert in der Grundgesamtheit liegt. Liegen die beiden zu vergleichenden Prozentwerte innerhalb der ermittelten Schwankungsbreite, ist der Unterschied nicht signifikant. Als Richtwert kann bei $n=1.304$ die maximale Schwankungsbreite von $\pm 2,7\%$ herangezogen werden.⁶³ Sämtliche der im Folgenden dargestellten Unterschiede zwischen Gruppen wurden auf statistische Signifikanz geprüft. Zum anderen wurden die Datenauswertungen mit multivariaten Methoden – mit Faktorenanalysen und logistischen Regressionen – fortgesetzt (Backhaus et al. 2008):

Faktorenanalysen analysieren die Zusammenhangsmuster von ausgewählten Variablen und identifizieren Variablengruppen, innerhalb derer sämtliche Variablen ähnliche Informationen erfassen. Analytisch repräsentiert jede Gruppe ein nicht direkt erhobenes, jedoch über die Summe der Variablen erfasstes übergeordnetes Konstrukt. In der vorliegenden Analyse wurden diese zur Indexbildung herangezogen.

Mittels *logistischer Regressionsmodelle* können die Effekte von möglichen erklärenden Variablen auf eine zu erklärende Variable untersucht werden. Die zu erklärende Variable ist dabei kategorial, besteht also aus zwei qualitativ unterschiedlichen Ausprägungen (z.B. Zugehörigkeit zu einer Gruppe – ja oder nein). Die Regressionskoeffizienten bilden Wahrscheinlichkeitsverhältnisse (Odds-Ratios) ab.

2.2 Qualitative Datenanalysen

Um ein tieferes Verständnis zu Bedingungen und Voraussetzungen von erfolgreichen Beschäftigungsaufnahmen zu erlangen, wurden die qualitativen Interviews, die für LEA geführt wurden, im Hinblick darauf analysiert.

Die Analyse der qualitativen Interviews für den vorliegenden Fokusbericht basiert auf den Transkripten der 30 Interviews, die in der ersten und der zweiten Interviewwelle geführt wurden. Daraus wurden jene Interviews ausgewählt, in

⁶³ Tabelle 50 - im Anhang dieses Berichts – gibt eine Übersicht der Schwankungsbreiten für Anteile in Abhängigkeit der Stichprobengröße.

denen in der späten Erwerbsphase ein (vorläufiger) Erwerbsaustritt oder eine Beschäftigungsaufnahme thematisiert wird (Tabelle 49). Bei allen der 15 ausgewählten InterviewteilnehmerInnen erfolgte im Laufe der späten Erwerbsphase eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, in zehn Fällen kam es im Zeitraum danach zu einer Beschäftigungsaufnahme und neun InterviewpartnerInnen erlebten eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme.

Die Interviews wurden mittels einer „Themenanalyse“ (Froschauer/Lueger 2020) ausgewertet. Hierzu wurden die ausgewählten Texte in einem ersten Schritt nach dem Codierverfahren der Grounded Theory aufbereitet. Das Codierschema wurde aufgrund der fokussierten Fragestellungen in seinen zentralen Themen vorab entwickelt und im Codierprozess offen ausdifferenziert (Strübing 2004). Zur Codierung wurde das Computerprogramm MAXQDA verwendet. Aufbauend auf der Codierung wurden Einzelfallanalysen erstellt. Im zweiten Schritt erfolgte eine fallübergreifende Analyse mit dem Ziel der Entwicklung einer Typologie im Hinblick auf erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen. Dazu wurden zuerst die Fälle innerhalb der verschiedenen Untergruppen systematisch verglichen. Anschließend wurde ein Vergleich zwischen den Gruppen durchgeführt. In diesem zirkulären Prozess erfolgte durch den systematischen Vergleich eine Abstraktion vom Einzelfall.

Im Interviewmaterial konnten im Rahmen der Analyse schließlich drei Typen von erfolgreichen Beschäftigungsaufnahmen einem Typ von nicht erfolgreicher Beschäftigungsaufnahme gegenübergestellt werden.

- Verbesserung der Arbeitssituation im gleichen Beruf (Typ 1 – erfolgreich)
- Stabilisierung der Lebenssituation (Typ 2 – erfolgreich)
- Stabilisierung der Erwerbskarriere durch Berufswechsel (Typ 3 – erfolgreich)
- Rückzug aus dem Arbeitsmarkt (Typ 4 – nicht erfolgreich)

Die Charakterisierung der Typen erfolgte entlang der positiven bzw. negativen Wirkungen auf die Lebens- und Erwerbssituation. Die Beschreibung der Typen fokussiert auf die Bedingungen – insbesondere auf Ressourcen –, durch die sich die Wirkungen entfalten konnten. Beschreibungen der einzelnen Typen sind an jeweils passenden Stellen im Bericht eingefügt und erweitern damit die in den quantitativen Analysen gewonnenen Erkenntnisse.

3 Beschäftigungsdynamik unter älteren ArbeitnehmerInnen in Österreich

Ältere ArbeitnehmerInnen gewinnen in den kommenden Jahren am Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung. Einerseits werden über 50-Jährige unter den Bedingungen eines Fachkräftemangels zu einer wichtigen Arbeitskräfte-Reserve, da ihre Beschäftigungsquote derzeit unterdurchschnittlich ist. Daher verbessern sich die Beschäftigungschancen von älteren ArbeitnehmerInnen. Die Bedeutung der 50- bis 64-jährigen ArbeitnehmerInnen nimmt andererseits auch deshalb zu, weil die in diese Altersgruppe nachrückenden Kohorten eine höhere Erwerbsquote – insbesondere eine höhere Frauenerwerbsquote – aufweisen. Der Anteil der 50- bis 64-Jährigen am Arbeitsmarkt wird deshalb weiter steigen, während jüngere Altersgruppen einen geringeren Anteil einnehmen werden. Insgesamt wird das durchschnittliche Alter der ArbeitnehmerInnen in Österreich durch diese Veränderungen ansteigen (Auer 2022) und sich das Bild von älteren ArbeitnehmerInnen wandeln.

Ältere am Arbeitsmarkt

Ältere ArbeitnehmerInnen stehen im Fokus der Arbeitsmarktpolitik, da ihre Bedeutung in den letzten Jahren gestiegen ist und weiter zunehmen wird. Das Arbeitskräftepotenzial der ab 50-Jährigen hat sich in den letzten Jahrzehnten stark erhöht und liegt aktuell bei rund 1,2 Millionen Menschen in Österreich. Die Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen beträgt rund 71%, wobei jene von Männern (78%) höher ist als die von Frauen (66%).⁶⁴ In Beschäftigung befinden sich 63% der Frauen dieser Alterskohorte und 74% der Männer.⁶⁵ Die Erwerbs- bzw. die Beschäftigungsquoten stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich an.

Die Arbeitslosigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen unterlag im bisherigen Studienverlauf von LEA einigen Schwankungen: In den Jahren 2017 bis 2019 waren rund 100.000 50- bis 64-Jährige ohne Beschäftigung, während der Corona-Pandemie 2020 und 2021 lag die Zahl darüber. Inzwischen ist die Arbeitslosigkeit auch bei älteren ArbeitnehmerInnen niedriger: Im November 2022 sind rund 80.000 bzw. 6,4% der über 50-Jährigen arbeitslos. Weiterhin ist die Arbeitslosenrate älterer ArbeitnehmerInnen überdurchschnittlich.

Männer ab 50 Jahren weisen eine höhere Arbeitslosenquote als Frauen auf. Zudem liegt die Arbeitslosigkeit älterer Männer über dem Durchschnitt von Männern insgesamt, die älterer Frauen entspricht etwa dem Durchschnitt für

⁶⁴ AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, Erwerbsquoten 50- bis 64-Jähriger, September 2022, 22.11.2022

⁶⁵ AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, Beschäftigungsquoten 50- bis 64-Jähriger, September 2022, 22.11.2022

Frauen (AMS 2022). Das liegt vor allem daran, dass die Arbeitslosigkeit ab 60 Jahren besonders hoch ist. In diesem Alter haben Frauen bereits oft Anspruch auf eine staatliche Pensionsleistung und verlassen den Arbeitsmarkt. Allerdings ist durch die Anhebung des Pensionsalters für Frauen ein Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Frauen zu erwarten (Mayrhuber et al. 2021).

Die höhere Arbeitslosenrate der älteren ArbeitnehmerInnen liegt insbesondere an lang anhaltender Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe (Csarmann 2015, Eppel et al. 2014a). Auf der einen Seite besteht eine Gruppe stabil in den Arbeitsmarkt integrierter älterer ArbeitnehmerInnen, auf der anderen Seite befinden sich jene mit einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden und das auch für längere Zeit zu bleiben. Diese Polarisierung hat sich auch während der Corona-Krise gezeigt: Ältere waren von der hohen Arbeitslosigkeit während der Pandemie insgesamt weniger stark betroffen als jüngere Altersgruppen. Ältere Beschäftigte zählen aufgrund ihrer meist längeren Betriebszugehörigkeit eher zur Stammebelegschaft und wurden seltener gekündigt. Für die Gruppe mit schlechten Arbeitsmarktchancen sank während der Pandemie die Aussicht auf Wiederbeschäftigung dramatisch. 2021 betrug die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit 213 Tage. Mit der Erholung des Arbeitsmarktes von der Corona-Krise nimmt die Verweildauer wieder leicht ab. Die Wiederbeschäftigungschancen sind vor allem für über 60-Jährige weiterhin gering, ihre Verweildauer ist deutlich höher. Durch arbeitsmarktpolitische Förderungen wird die Re-Integration der Altersgruppe unterstützt. Im Rahmen der AMS-Förderung Beschäftigungsinitiative 50+ konnten im Jahr 2022 bisher ca. 80.000 Beschäftigungsaufnahmen realisiert werden. 2021 gab es insgesamt 95.000 Förderfälle.

Die Zahl der im Laufe eines Jahres von Arbeitslosigkeit betroffenen älteren ArbeitnehmerInnen liegt über der Arbeitslosenzahl dieser Altersgruppe zu einem spezifischen Zeitpunkt, da es am österreichischen Arbeitsmarkt eine hohe Beschäftigungsdynamik gibt.

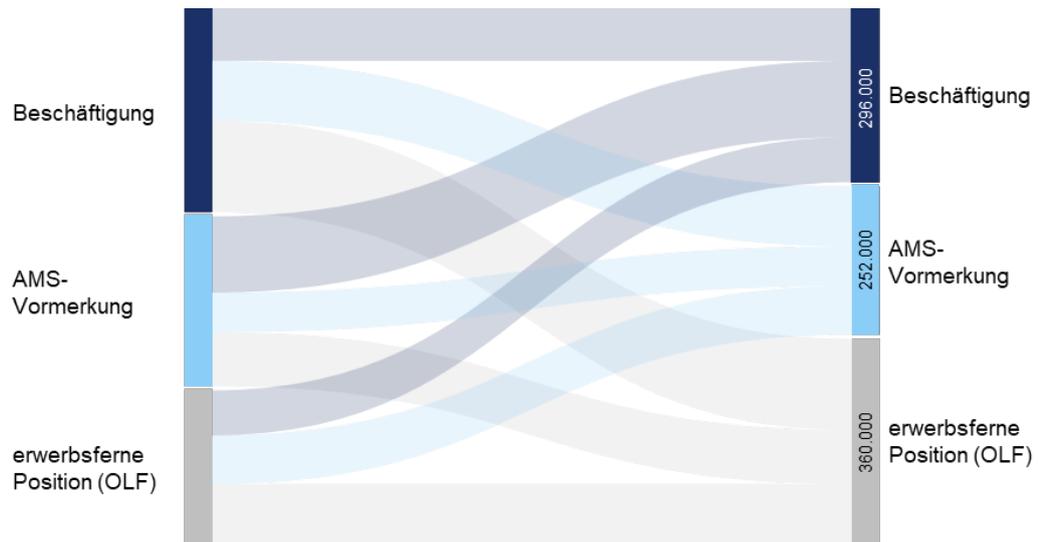
Arbeitsmarktdynamik

Österreich verfügt über einen Arbeitsmarkt mit einer hohen Dynamik. Jährlich werden in Österreich rund die Hälfte der unselbstständigen Arbeitsverhältnisse neu begründet, entsprechend hoch liegt auch die Fluktuation (Auer/Wach 2020). 2021 wurden 1,7 Millionen unselbstständige Beschäftigungen neu aufgenommen. Das erfolgte insbesondere aufgrund von Abgängen aus Arbeitslosigkeit und aus erwerbsfernen Positionen (BMA 2022). Die hohe Fluktuation und Dynamik am Arbeitsmarkt ist insbesondere auf Kurzzeit-Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Saisonarbeit und Arbeitskräfteüberlassung zurückzuführen. Dementsprechend konzentriert sich Arbeitslosigkeit auf einen

Teil der Beschäftigten. Etwa die Hälfte der ArbeitnehmerInnen in den vergangenen 15 Jahren war überhaupt von Arbeitslosigkeit betroffen (Auer/Wach 2020). Wer von Arbeitslosigkeit betroffen ist, ist das meist auch öfter: Sie waren in diesem Zeitraum durchschnittlich fünfmal arbeitslos. Die Fluktuation betrifft häufiger Männer, Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und junge Menschen (Auer/Wach 2020).

Der Arbeitsklimaindex zeigt, dass sich auch ältere ArbeitnehmerInnen zunehmend berufliche Wechsel wünschen. Innerhalb der letzten 15 Jahre hat sich der Anteil jener, die einen Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel anstreben, in allen Altersgruppen erhöht. Fast die Hälfte der ArbeitnehmerInnen aller Altersgruppen hat die Absicht, einen beruflichen Wechsel vorzunehmen. Unter den 50- bis 64-Jährigen liegt diese Absicht 2021 mit rund 18% zwar deutlich niedriger, ist in den vergangenen 15 Jahren jedoch stärker gestiegen. Und: Es ist davon auszugehen, dass die Wechselbereitschaft von älteren ArbeitnehmerInnen aufgrund des demografischen Wandels und von Trends am Arbeitsmarkt auch in Zukunft zunehmen wird. Jobwechsel im späten Erwerbsalter können den Erhalt der Gesundheit sowie der Arbeitsfähigkeit begünstigen. Da berufliche Wechsel für ältere ArbeitnehmerInnen jedoch oft schwieriger zu realisieren sind als für jüngere, entstehen mitunter suboptimale Beschäftigungssituationen (Garthe/Hasselhorn 2021). Die berufliche Mobilität von älteren ArbeitnehmerInnen sollte daher näher beleuchtet werden.

Eine Längsschnittstudie, die in Deutschland durchgeführt wurde, zeigt dennoch eine hohe Mobilität von älteren ArbeitnehmerInnen auf: Jede/jeder dritte Befragte erlebte innerhalb von vier Jahren berufliche Veränderungen, wobei die meisten Veränderungen auf Tätigkeitswechsel zurückzuführen sind (Garthe/Hasselhorn 2021). Auch in Österreich sind 50- bis 64-Jährige am Arbeitsmarkt mobil. Diese Altersgruppe vollzog 2021 insgesamt 910.000 Statuswechsel am Arbeitsmarkt. Die meisten dieser Statuswechsel (360.000) führten in eine erwerbsferne Position, 252.000 zu einer AMS-Vormerkung und knapp 296.000 in eine neue Beschäftigung (Abbildung 101).

Abbildung 101: Statuswechsel 50- bis 64-Jähriger, 2021

Anm.: Anzahl der Statuswechsel im Jahr 2021; AMDB Datenwürfel mon_erwerb_uni_chg, Datenstand 14.11.2022; erstellt mit [Sankey Diagram Generator v1.2 \(acquireprocure.com\)](https://www.acquireprocure.com/)

Beschäftigungsaufnahmen und Erwerbsaustritte

Insgesamt wurden im Jahr 2021 in Österreich von 50- bis 64-Jährigen 241.982 unselbstständige und 54.238 selbstständige Beschäftigungen aufgenommen. Welchen Status haben ältere ArbeitnehmerInnen vor der Aufnahme einer neuen unselbstständigen Beschäftigung? Etwa die Hälfte der neuen Arbeitsverhältnisse (120.237) schloss an eine Phase der Arbeitslosigkeit an (Tabelle 38). 50.881 Beschäftigungsaufnahmen erfolgten direkt im Anschluss an ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis – unselbstständig oder selbstständig – und 5.092 direkt nach einer AMS-Qualifikation. 65.476 Beschäftigungsaufnahmen erfolgten aus einer erwerbsfernen Position heraus.

Darüber hinaus sind Erwerbsaustritte von Interesse: Insgesamt 284.585 Statuswechsel führten zum Ende einer unselbstständigen Beschäftigung. In welchen Status wechselten ältere ArbeitnehmerInnen nun nach der Beendigung eines unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisses (Tabelle 39)? Knapp die Hälfte der Erwerbsaustritte hatten auch einen Austritt aus dem Arbeitsmarkt zur Folge: 81.097 führten in eine gesicherte erwerbsferne Position, was im Wesentlichen den Übertritt in die Pension umfasst und einem dauerhaften Erwerbsaustritt gleichkommt. 2.127 Wechsel ergaben sich aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung bei einem/einer neuen ArbeitgeberIn. 51.670 wechselten in eine andere erwerbsferne Position, worunter insbesondere Zeiten der Mitversicherung oder andere Versicherungszeiten fallen. 98.375 Statuswechsel führten zu einer AMS-Vormerkung, wovon beinahe alle

eine Phase der Arbeitslosigkeit zur Folge hatten. 2.146 fingen direkt danach eine AMS-Qualifikation an.

Tabelle 38: Wege in unselbstständige Beschäftigung, 2021

aus ...	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigung	21.539	29.342	50.881
unselbstständiger Beschäftigung	17.654	22.587	40.241
selbstständiger Beschäftigung	3.885	6.755	10.640
AMS-Vormerkung	49.305	76.320	125.625
Arbeitslosigkeit	46.612	73.625	120.237
AMS-Qualifikation	2.576	2.516	5.092
... sonstige AMS-Vormerkung	117	179	296
OLF	26.343	39.132	65.476
Gesamt	97.187	144.794	241.982

Anm.: Anzahl der Statuswechsel im Jahr 2021; AMDB Datenwürfel mon_erwerb_uni_chg, Datenstand 23.11.2022; weitere 54.238 Statuswechsel erfolgen in selbstständige Beschäftigung

Tabelle 39: Wege aus unselbstständiger Beschäftigung, 2021

in ...	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigung	21.707	29.608	51.315
unselbstständige Beschäftigung	17.654	22.587	40.241
selbstständige Beschäftigung	4.053	7.021	11.074
AMS-Vormerkung	37.471	60.904	98.375
Arbeitslosigkeit	35.937	59.180	95.117
AMS-Qualifikation	1.100	1.046	2.146
... sonstige AMS-Vormerkung	434	678	1.112
OLF	59.888	75.006	134.895
... gesicherte OLF	42.903	38.194	81.097
... geringfügige Beschäftigung	1.167	960	2.127
... andere OLF	15.818	35.852	51.670
Gesamt	119.066	165.518	284.585

Anm.: Anzahl der Statuswechsel im Jahr 2021; AMDB Datenwürfel mon_erwerb_uni_chg, Datenstand 23.11.2022

4 Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase

4.1 Einschätzung der Arbeitsmarktlage aus Perspektive der älteren ArbeitnehmerInnen

Im Folgenden werden Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen von älteren ArbeitnehmerInnen in der späten Erwerbsphase untersucht.

Entsprechend der Dynamik am Arbeitsmarkt insgesamt überschneiden sich die Gruppen mit einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt und einer Beschäftigungsaufnahme. 70% der Befragten weisen im Beobachtungszeitraum von LEA keines der beiden biografischen Ereignisse auf und ein Fünftel machte beide Erfahrungen, sowohl die eines vorläufigen Erwerbsaustritts als auch die einer Wiederbeschäftigung. Alle anderen wechselten entweder direkt von einem Job in den anderen oder der Erwerbssaustieg bestand im Beobachtungszeitraum fort.

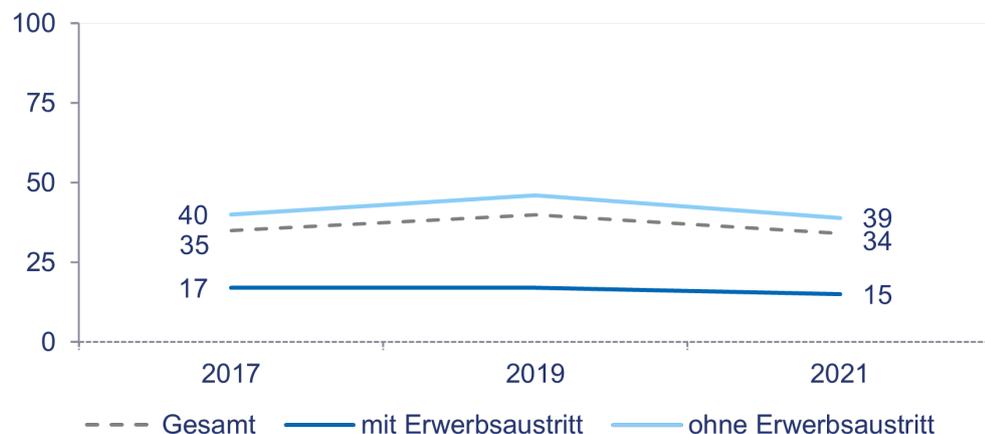
Immerhin ein Viertel der älteren ArbeitnehmerInnen weist im Zeitraum von 2017 bis 2021 einen (vorläufigen) Erwerbsaustritt auf und war dadurch von Arbeitslosigkeit betroffen. Wie nehmen nun ältere ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitsmarktlage wahr und welche Unterschiede treten insbesondere für jene mit einem vorläufigen Erwerbsaustritt zu Tage? Die Daten der LEA-Studie beinhalten die subjektive Einschätzung der älteren ArbeitnehmerInnen zu drei Aspekten ihrer Beschäftigung: zu ihrer Arbeitsplatzsicherheit, zu ihren Arbeitsmarktchancen sowie zu ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum Pensionsantritt. Aufgrund von Filterführungen in der Datenerhebung beziehen sich die Analysen dazu nur auf zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt erwerbstätige Befragte. Etwa ein Viertel der älteren ArbeitnehmerInnen macht sich Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren (Abbildung 102), und etwa ein Drittel sieht gute Chancen, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes wieder eine annehmbare Stelle zu finden (Abbildung 103). Die Einschätzungen der Beschäftigten zur Arbeitsmarktlage bleiben im Untersuchungszeitraum konstant. Es zeigt sich aber ein verhältnismäßig düsteres Bild für jene, die von einem (vorläufigen) Arbeitsmarktaustritt betroffen sind: Die Hälfte nimmt eine große Arbeitsplatzunsicherheit wahr und die überwiegende Mehrheit schätzt ihre Arbeitsmarktchancen im Falle einer Jobsuche gering ein. 2021 halten nur noch 15% der von Arbeitslosigkeit Betroffenen ihre Chancen, wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden, für intakt. Diese Ergebnisse weisen auf den polarisierten Arbeitsmarkt für ältere ArbeitnehmerInnen – mit stabiler Beschäftigung auf der einen und verfestigter Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite – hin (Eppel et al. 2014a), der sich auch in der Wahrnehmung der Gruppe selbst widerspiegelt.

Abbildung 102: Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit von Beschäftigten, 2017-2021



Anm.: Angaben in Prozent, Fragewortlaut: „Machen Sie sich sehr große, eher große, eher geringe oder keine Sorgen, dass Sie arbeitslos werden?“, Antwortkategorien „sehr große Sorgen“ und „eher große Sorgen“ zusammengefasst; nur Erwerbstätige zum Erhebungszeitpunkt, 2017: n=1.163, 2019: n=969, 2021: n=509

Abbildung 103: Subjektive Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten, 2017-2021



Anm.: Angaben in Prozent, Fragewortlaut: „Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren oder aufgeben müssten – wie beurteilen Sie Ihre Chancen, in absehbarer Zeit wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?“, Antwortkategorien „sehr gut“ und „ziemlich gut“ zusammengefasst; nur Erwerbstätige zum Erhebungszeitpunkt, 2017: n=1.090, 2019: n=969, 2021: n=488

Wie sieht es nun mit der subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum geplanten Pensionsantritt aus? 2021 halten es neun von zehn der Befragten, die noch nicht in Pension gegangen sind, für wahrscheinlich, ihren Beruf bis zum geplanten Pensionsantritt ausüben zu können. Jene, die einen vorläufigen Erwerbsaustritt während des Beobachtungszeitraums von LEA

aufweisen, tun dies in deutlich geringerem Ausmaß: Sechs von zehn sind der Meinung, in ihrem Beruf noch so lange tätig sein zu können. Dass ein hoher Anteil davon ausgeht, dass die subjektive Arbeitsfähigkeit bis zum geplanten Pensionsalter erhalten bleibt, liegt wesentlich im Planungsprozess für den Pensionsbeginn begründet. Die bisherigen Analysen von LEA haben die Bedeutung der Gesundheit bei der Planung des Pensionsantritts aufgezeigt (Blum/Zandonella 2022). Wer bei schlechter Gesundheit ist, möchte das Arbeitsleben bereits früher verlassen, auch eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes wirkt sich in einem Vorziehen des Pensionsantritts aus. Ältere ArbeitnehmerInnen mit einer schlechten Gesundheit begründen ihre Pensionspläne auch häufiger damit, die Arbeit unter den vorgegebenen Bedingungen nicht mehr zu schaffen.

Daher wird im folgenden Kapitel nun die Arbeitssituation vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt unter die Lupe genommen.

4.2 Arbeitssituation von älteren ArbeitnehmerInnen vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt

Nun steht die Arbeitssituation vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt im Zentrum. Durch diese Analyse sollen Charakteristika dieser Jobs herausgearbeitet werden. Für die Beschreibung der Arbeitssituation wurden verschiedene Beschäftigungsmerkmale ausgewählt, die in allen Befragungswellen von LEA in vergleichbarer Weise erhoben wurden. Dazu zählen sowohl Merkmale des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen als auch betriebliche Merkmale:

- berufliche Stellung
- berufliches Anforderungsniveau
- Beschäftigungsform
- Arbeitszeit
- persönliches Einkommen
- Arbeitsbelastungen
- Autonomie
- Wertschätzung
- altersgerechtes Arbeiten
- Wirtschaftsbereich
- Unternehmensgröße

Als Situation vor dem Erwerbsaustritt wird die Arbeitssituation im Rahmen der Erstbefragung herangezogen.

Arbeitssituation

Wie gestaltet sich nun die Arbeitssituation von älteren ArbeitnehmerInnen vor einem Erwerbsausstieg und inwiefern unterscheidet diese sich von der Situation aller älteren Beschäftigten? Die Arbeitssituation von älteren Beschäftigten vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt unterscheidet sich maßgeblich von der älterer ArbeitnehmerInnen in stabilen Laufbahnen (Tabelle 40, Tabelle 41). Deutlich sind die Unterschiede entlang der beruflichen Stellung: ArbeiterInnen sind häufiger von Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase betroffen. 57% derjenigen mit einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt sind ArbeiterInnen, sie stellen aber nur 33% aller älteren Beschäftigten. Angestellte und ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst erleben seltener (vorläufige) Erwerbsaustritte. Eng mit der beruflichen Stellung in Zusammenhang stehen die Anforderungsniveaus der Berufe. Vier von zehn 50-bis 64-jährigen ArbeiterInnen, aber nur eine/einer von zehn Angestellten üben einfache Aufgaben aus. Einfache Berufe umfassen vor allem die Ausführung von manuellen Tätigkeiten und Routineaufgaben und benötigen oft körperliche Kraft und Ausdauer. Qualifizierte Tätigkeiten bestehen in der Bedienung von Anlagen, dem Fahren von Fahrzeugen, der Reparatur oder Instandhaltung von Ausrüstungen sowie in der Verwaltung von Informationen. Hierzu sind manuelle Geschicklichkeit, Schreib- und Rechenkenntnisse sowie soziale Kompetenzen notwendig. Wesentlich für hochqualifizierte Berufe sind schließlich die Bearbeitung von komplexen praktischen Aufgaben sowie abstrakte Problemlösungen und Entscheidungsfindungen.

Es sind vor allem ArbeitnehmerInnen in einfachen Tätigkeiten mit überwiegend körperlichen Anforderungen, die eine schlechtere Arbeitsmarktintegration in der späten Erwerbsphase aufweisen. Der Hard Working Index spiegelt die physische Belastung in Berufen wider und ist Teil der Job Exposure Matrix (Kroll 2011, aktualisiert 2015), die Arbeitsbelastung in Berufen objektiv misst. Der Hard Working Index, der Werte zwischen 0 und 10 annehmen kann, liegt bei älteren ArbeitnehmerInnen mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten signifikant höher. Generell stehen alle Arbeitsbelastungsindikatoren der Job Exposure Matrix in Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration in der letzten Erwerbsphase. Wer höhere physische und psychische Belastungen im Beruf erlebt, ist auch häufiger von Arbeitslosigkeit bzw. (vorläufigen) Erwerbsaustritten betroffen. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsbelastungen durch die älteren ArbeitnehmerInnen wider. Der Index zum Auftreten von Arbeitsbelastungen, wie er in LEA erhoben wurde, gibt die Anzahl der Belastungen, die im Arbeitsalltag auftreten,

wieder und nimmt Werte zwischen 0 und 9 an. 50- bis 64-Jährige mit einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt erleben durchschnittlich sechs Belastungen und jene mit stabiler beruflicher Integration nur vier. Beschäftigte, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausführen und geringen Belastungsniveaus ausgesetzt sind, sind von vorläufigen Erwerbsaustritten unterdurchschnittlich betroffen.

Die Arbeitsautonomie hängt mit der beruflichen Stellung zusammen und trägt zur Bewältigung der Arbeitsbelastungen positiv bei (Illmarinen et al. 1997, Karasek 1979). Zur Arbeitsautonomie stehen Daten aus der LEA-Erstbefragung und der dritten Befragungswelle zur Verfügung. Die Indizes für beide Erhebungszeitpunkte unterscheiden sich, da die Arbeitsautonomie nicht in derselben Weise abgefragt wurde, beinhalten jedoch drei inhaltlich vergleichbare Indikatoren. Der Summenindex zur Arbeitsautonomie für die Erstbefragung kann Werte zwischen 3 „sehr hoch“ und 12 „sehr niedrig“ annehmen. Dieser Indikator zeigt, dass ArbeiterInnen über ein geringeres Ausmaß an Mitgestaltungsmöglichkeiten verfügen und seltener Einfluss auf die Reihenfolge, die Art und Weise der Verrichtung ihrer Arbeit und auf die Pausengestaltung nehmen können. Im Bereich der einfachen Arbeit bestehen für ArbeitnehmerInnen besonders geringe Handlungsspielräume. (Vorläufige) Austritte aus dem Arbeitsleben geschehen häufiger in Berufen mit geringem Anforderungsniveau, mit hohen Arbeitsbelastungen und geringer Arbeitsautonomie und das trifft auf die Arbeitssituation von ArbeiterInnen besonders oft zu.

Die Ergebnisse zur beruflichen Stellung sowie zum Anforderungs- und Belastungsniveau kondensieren schließlich im Indikator zum beruflichen Status. Der Berufsstatus wurde mit dem „Internationalen sozioökonomischen Index des beruflichen Status“ (ISEI) gemessen (Ganzeboom/Treiman 1996). Er bildet den sozioökonomischen Status der beruflichen Tätigkeit anhand von Einkommen und Bildung ab. Der ISEI kann zwischen 11 (z.B. RegalbetreuerIn) und 90 (z.B. RichterIn) variieren. Der durchschnittliche Berufsstatus in der Stichprobe beträgt 44,2 und entspricht dem von kaufmännischen Angestellten, von SekretärInnen oder sonstigen Büroangestellten. Der Berufsstatus vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt ist unterdurchschnittlich (34,8) und entspricht jenem von PolizistInnen, ElektroinstallateurInnen sowie DruckerInnen. Ältere Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, befinden sich in weniger angesehenen Berufen und erhalten auch im beruflichen Alltag vor dem (vorläufigen) Erwerbsaustritt weniger Anerkennung und Wertschätzung. Das zeigt sich einerseits im Hinblick auf das monatliche Nettoeinkommen, das im Durchschnitt rund 500 Euro niedriger liegt: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem vorläufigen Erwerbsaustritt erzielen ein Medianeinkommen von 1.250 Euro, jene ohne 1.750 Euro. Andererseits kommt es aber auch in der Wertschätzung, die sie von ihren Vorgesetzten und KollegInnen erhalten, zum Ausdruck.

Die Wertschätzung wurde für die Erstbefragung in einem Summenindex erfasst, der Werte zwischen 2 und 8 annehmen kann, wobei niedrigere Werte für eine höhere Wertschätzung stehen. Der Mittelwerte unterscheiden sich signifikant voneinander – ältere ArbeitnehmerInnen mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten erhalten weniger Anerkennung für ihre Arbeit und erleben seltener eine wertschätzende Zusammenarbeit mit KollegInnen.

Konkret zeigen sich die bisher beschriebenen Faktoren auch darin, dass sich ältere ArbeitnehmerInnen mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden und atypischen Arbeitszeitregelungen unterliegen. Prekäre Beschäftigung wird in Abgrenzung zum Normalerwerbsverhältnis definiert und umfasst geringfügige und befristete Beschäftigung, Arbeit im Rahmen eines freien Dienstvertrages sowie Leih- und Teilzeitarbeit. Prekäre Erwerbsformen zeichnen sich durch eine geringe soziale wie ökonomische Absicherung aus und haben in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen. Bis dahin entsprach das Normalarbeitsverhältnis, verstanden als unbefristeter Vollzeitjob, der Regel. Die Hälfte und damit überdurchschnittlich ältere ArbeitnehmerInnen mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten weisen Merkmale atypischer Beschäftigung vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt auf. Eine wesentliche Rolle in diesem Zusammenhang spielen befristete Anstellungen und Leiharbeit sowie, in geringerem Ausmaß, auch Teilzeitarbeit. Durch Flexibilisierungstendenzen in der Arbeitswelt kam es auch zu einer Vervielfältigung von Arbeitszeitregimen. In vielen Berufen haben Gleitzeitregelungen fixe Arbeitszeiten ersetzt. Als atypische Arbeitszeitlagen werden Arbeit auf Abruf, regelmäßige Schicht-, Nacht- sowie Wochenendarbeit definiert. Atypische Arbeitszeiten sind in Jobs vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt öfter zu finden.

Betriebliche Situation

Zudem zeigen sich im Hinblick auf betriebliche Merkmale mehrere Unterschiede in der Arbeitssituation vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt. Während entlang der Wirtschaftssektoren geringe Differenzen auftreten, macht die Unternehmensgröße einen Unterschied. In Kleinunternehmen bis 49 Beschäftigte sind (vorläufige) Erwerbsaustritte häufiger zu beobachten. Diese Ergebnisse weisen in dieselbe Richtung wie rezente Analysen zu vorzeitigen Erwerbsaustritten von Frauen (Mayrhofer et al. 2021). Das dürfte unter anderem an den verschiedenen betrieblichen Rahmenbedingungen liegen. Größere Unternehmen verfügen öfter über ein systematisch etabliertes betriebliches Gesundheitsmanagement (Füllemann et al. 2021) sowie über interne Arbeitsmärkte, die einen Tätigkeitswechsel in der späten Erwerbsphase erleichtern (Blum/Simon 2018). In LEA wurden verschiedene Aspekte zu alternsgerechtem Arbeiten erhoben. Konkret wurden die älteren ArbeitnehmerInnen gefragt,

ob in ihrem Betrieb u.a. die Möglichkeit besteht, das Aufgabengebiet oder die Arbeitszeit zu ändern. In mittleren und großen Betrieben ist es eher möglich, das Aufgabengebiet zu wechseln, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben, Weiterbildungen zu machen und auf seine Gesundheit zu achten. Kleinbetriebe nehmen in Österreich jedoch eine wichtige Rolle ein: Die Hälfte der ArbeitnehmerInnen in privaten Unternehmen befinden sich in Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten (BMAW 2022). Schließlich wurde für die vorliegende Analyse die Möglichkeit, besser auf seine Gesundheit achten zu können, als Indikator für alternsgerechtes Arbeiten ausgewählt. Der Indikator für die Erstbefragung kann die Werte 0 oder 1 annehmen, wobei 1 für die Möglichkeit steht. Im Hinblick auf (vorläufige) Erwerbsaustritte erweist sich dieser als signifikant. Drei Viertel derjenigen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen in der späten Erwerbsphase finden in ihrem Betrieb keine Möglichkeit vor, besser auf die Gesundheit zu achten. Damit haben sie noch seltener die Chance dazu als ältere ArbeitnehmerInnen insgesamt. Grundsätzlich sehen 60% keine Möglichkeit, in ihrem Arbeitsalltag besser auf die Gesundheit zu achten.

Tabelle 40: Beschäftigungsmerkmale vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt

	(vorläufiger) Erwerbsaustritt		Gesamt
	nein	ja	
berufliche Stellung			
ArbeiterInnen	24	57	33
Angestellte/freie DN	55	38	50
öffentlicher Dienst	21	5	17
Tätigkeit			
einfache Tätigkeit	12	42	20
qualifizierte Tätigkeit	54	47	53
hochqualifizierte, führende Tätigkeit	33	11	27
Arbeitszeitausmaß			
bis 36 Wochenstunden	28	39	31
ab 36 Wochenstunden	72	61	69
atypische Arbeitszeitlagen			
nein	75	60	71
ja	25	40	29
atypische Beschäftigung			
Normalarbeitsverhältnis	70	50	65
atypische Beschäftigung	30	50	35
Nettoeinkommen pro Monat			
bis 1.250 Euro	34	74	45
1.251 bis 2.250 Euro	48	24	42
ab 2.251 Euro	18	2	14
Unternehmensgröße			
bis 49 Beschäftigte	39	54	43
50 bis 499 Beschäftigte	28	30	29
ab 500 Beschäftigte	33	16	29
Wirtschaftssektor			
primärer Sektor	2	2	2
sekundärer Sektor	29	35	30
tertiärer Sektor	70	62	68
Gesamt	100	100	100

Anm.: Angaben in Prozent, n=1.304

Tabelle 41: Arbeitsbedingungen vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt

	(vorläufiger) Erwerbsaustritt		Gesamt	Signifikanz Mittelwertdifferenz ^{oo}
	nein	ja		
Hard Working Index				
Mittelwert	4,96	6,63	5,40	***
Konfidenzintervall ^o	4,77-5,14	6,34-6,92	5,25-5,56	
Arbeitsbelastungen				
Mittelwert	4,24	5,53	4,50	***
Konfidenzintervall ^o	4,08-4,40	5,22-5,84	4,36-4,65	
Autonomie				
Mittelwert	6,52	8,05	6,84	***
Konfidenzintervall ^o	6,36-6,68	7,73-8,38	6,70-6,9	
Wertschätzung				
Mittelwert	3,19	4,38	3,43	***
Konfidenzintervall ^o	3,10-3,28	4,17-4,59	3,34-3,51	
alternsgerechtes Arbeiten				
Mittelwert	0,46	0,23	0,40	***
Konfidenzintervall ^o	0,43-0,49	0,18-0,27	0,37-0,42	

Anm.: Index-Mittelwerte, n=1.099; ^o der Mittelwert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im angegebenen Wertebereich, ^{oo} * / ** / *** verweisen auf signifikante Gruppenunterschiede (Kruskal-Wallis-Test).

Lesebeispiel: Der Mittelwert für den Index Arbeitsautonomie beträgt für ältere ArbeitnehmerInnen mit (vorläufigem) Erwerbsaustritt 8,05 und liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% zwischen 7,73 und 8,38. Damit unterscheidet sich der Mittelwert signifikant von jenem der Gruppe ohne (vorläufigen) Erwerbsaustritt.

4.3 Arbeitssituation von älteren ArbeitnehmerInnen nach einer Beschäftigungsaufnahme

Für den Großteil der älteren ArbeitnehmerInnen, die in LEA befragt wurden, stellt sich der Erwerbsaustritt als vorläufig heraus. 75% der von Arbeitslosigkeit Betroffenen nehmen im Untersuchungszeitraum wieder eine neue Beschäftigung auf. Eine neue Beschäftigung haben aber nicht nur die aufgenommenen, die zuvor Arbeitslosigkeit erlebt haben, sondern auch jene älteren ArbeitnehmerInnen, die direkt von einem Job in den nächsten gewechselt sind. In diesem Kapitel steht nun die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses in der späten Erwerbsphase im Zentrum.

Für die Darstellung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme werden dieselben Merkmale wie im vorhergehenden Kapitel verwendet. Es

werden also erneut die Beschäftigungssituation und die betriebliche Situation beschrieben. Als Datengrundlage für die Situation nach der Beschäftigungsaufnahme werden nun die Daten der dritten Befragungswelle herangezogen und für jene, die an der dritten Erhebung nicht mehr teilgenommen haben, die Daten der zweiten Befragungswelle.

Arbeitssituation

Wie sieht nun die Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme in der späten Erwerbsphase aus? Die Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen nach einer Beschäftigungsaufnahme differiert in ähnlicher Weise, wie sich die von durch Arbeitslosigkeit Betroffenen von der aller älteren ArbeitnehmerInnen unterscheidet. Das hat mit der großen Überschneidung der Gruppen zu tun: Die ArbeiternehmerInnen mit einem (vorläufigen) Erwerbساustritt sind zu einem überwiegenden Teil ident mit jenen, die eine neue Beschäftigung aufnehmen, und weisen daher dieselben individuellen Merkmale – z.B. Bildungsabschluss und Berufserfahrung oder Gesundheitszustand – auf, die für die Position am Arbeitsmarkt relevant sind. Nur 14% derjenigen mit einem neuen Arbeitsplatz wechseln direkt von einem Job in den nächsten.

Zentrale Unterschiede zeigen sich in der Stellung im Beruf (Tabelle 42). Es sind häufiger ArbeiterInnen, die in der späten Erwerbsphase eine neue Stelle annehmen. Überdurchschnittlich viele, nämlich 57%, sind im neuen Job als ArbeiterIn beschäftigt. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst weisen häufiger stabile Erwerbsbiografien ohne Wechsel auf. Im Hinblick auf das berufliche Anforderungsniveau sind es erneut einfache Tätigkeiten, in die ältere ArbeitnehmerInnen wieder hineinfinden. Der Anteil an einfacher Arbeit in den Neubeschäftigungen ist doppelt so hoch wie unter älteren ArbeitnehmerInnen insgesamt. Das weist auf eine höhere Arbeitsmarktdynamik in diesem Segment hin (Eppel et al. 2014a). Die Phase zur Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen ist kürzer und das Risiko bei der Stellenbesetzung ist geringer, weshalb Ältere eher eine Chance auf den Wiedereinstieg erhalten (Blum/Simon 2018). Sowohl die berufliche Stellung als auch die Tätigkeiten wirken sich in einem Lohnunterschied aus. Zwei Drittel der älteren ArbeitnehmerInnen verdienen nach einer Beschäftigungsaufnahme höchstens 1.250 Euro im Monat. Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen ist um 500 Euro niedriger als in der Vergleichsgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen ohne Beschäftigungsaufnahme. Die schlechte ökonomische Absicherung in Neubeschäftigungen wird um eine prekäre soziale Absicherung ergänzt. Ältere ArbeitnehmerInnen sind überdurchschnittlich oft atypisch beschäftigt. Annähernd die Hälfte derjenigen mit einer Beschäftigungsaufnahme befindet sich in einer atypischen Erwerbsform.

Auch im Hinblick auf Belastungen, Arbeitsautonomie und Wertschätzung zeigen sich Abweichungen von der Beschäftigungssituation der stabil Beschäftigten (Tabelle 43). Die Unterschiede weisen allesamt in dieselbe Richtung und beschreiben eine schlechtere Situation für ältere ArbeitnehmerInnen mit einer Beschäftigungsaufnahme.

Betriebliche Situation

Auch im Hinblick auf betriebliche Merkmale zeigt sich Ähnliches: Entlang des Wirtschaftsbereichs sind nur geringe Unterschiede für ältere ArbeitnehmerInnen ohne Neubeschäftigung erkennbar. Die Unternehmensgröße macht dagegen etwas mehr aus. Ältere ArbeitnehmerInnen erhalten in Kleinbetrieben eher wieder eine neue Anstellung als in mittleren und großen Unternehmen. Im betrieblichen Umfeld finden sie schließlich weniger Möglichkeiten für altersgerechtes Arbeiten vor.

Tabelle 42: Beschäftigungsmerkmale nach einer Beschäftigungsaufnahme

	Beschäftigungsaufnahme		Gesamt
	nein	ja	
berufliche Stellung			
ArbeiterInnen	24	57	32
Angestellte/freie DN	55	39	51
öffentlicher Dienst	21	3	17
Tätigkeit			
einfache Tätigkeit	14	47	21
qualifizierte Tätigkeit	52	42	50
hochqualifizierte, führende Tätigkeit	34	11	29
Arbeitszeitausmaß			
bis 36 Wochenstunden	56	64	58
ab 36 Wochenstunden	44	36	42
atypische Arbeitszeitlagen			
nein	85	75	82
ja	15	25	18
atypische Beschäftigung			
Normalarbeitsverhältnis	70	47	65
atypische Beschäftigung	30	53	35
Nettoeinkommen pro Monat			
bis 1.250 Euro	35	64	42
1.251 bis 2.250 Euro	45	29	41
ab 2.251 Euro	20	7	17
Unternehmensgröße			
bis 49 Beschäftigte	40	55	43
50 bis 499 Beschäftigte	28	29	28
ab 500 Beschäftigte	32	16	28
Wirtschaftssektor			
primärer Sektor	2	2	2
sekundärer Sektor	28	39	31
tertiärer Sektor	70	59	67
Gesamt	100	100	100

Anm.: Angaben in Prozent, n=1.304

Tabelle 43: Arbeitsbedingungen nach einer Beschäftigungsaufnahme

	Beschäftigungsaufnahme		Gesamt	Signifikanz Mittelwert- differenz ^{oo}
	nein	ja		
Arbeitsbelastungen⁶⁶				
Mittelwert	7,68	7,40	7,61	**
Konfidenzintervall ^o	7,53-7,84	7,13-7,68	7,48-7,75	
Autonomie⁶⁷				
Mittelwert	7,16	8,20	7,45	***
Konfidenzintervall ^o	6,95-7,36	7,85-8,55	7,27-7,62	
Wertschätzung⁶⁸				
Mittelwert	3,27	4,14	3,47	***
Konfidenzintervall ^o	3,19-3,36	3,94-4,34	3,38-3,55	
alternsgerechtes Ar- beiten⁶⁹				
Mittelwert	0,49	0,31	0,45	***
Konfidenzintervall ^o	0,46-0,52	0,26-0,36	0,42-0,47	

Anm.: Index-Mittelwerte, n=1.099; ^o der Mittelwert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im angegebenen Wertebereich, ^{oo} * / ** / *** verweisen auf signifikante Gruppenunterschiede (Kruskal-Wallis-Test).

Lesebeispiel: Der Mittelwert für den Index Wertschätzung beläuft sich für ältere ArbeitnehmerInnen mit einer Beschäftigungsaufnahme auf 4,14 und liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% zwischen 3,94 und 4,34. Damit unterscheidet sich der Mittelwert signifikant von jenem der Gruppe ohne beruflichen Wechsel.

Veränderung der Arbeitssituation aus Perspektive der älteren ArbeitnehmerInnen

Die Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme unterscheidet sich in vielen Parametern nicht wesentlich von der Arbeitssituation vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt. Nun ist es aber von besonderem Interesse, inwieweit es dennoch zu einer Veränderung der Arbeitsbedingungen im Vergleich zum vorhergehenden Job gekommen ist. Wie verändert sich die Arbeitssituation

⁶⁶ Der Index zum Auftreten von Arbeitsbelastungen, wie er in LEA erhoben wurde, gibt die Anzahl der Belastungen, die im Arbeitsalltag auftreten, wieder und nimmt Werte zwischen 0 und 9 an.

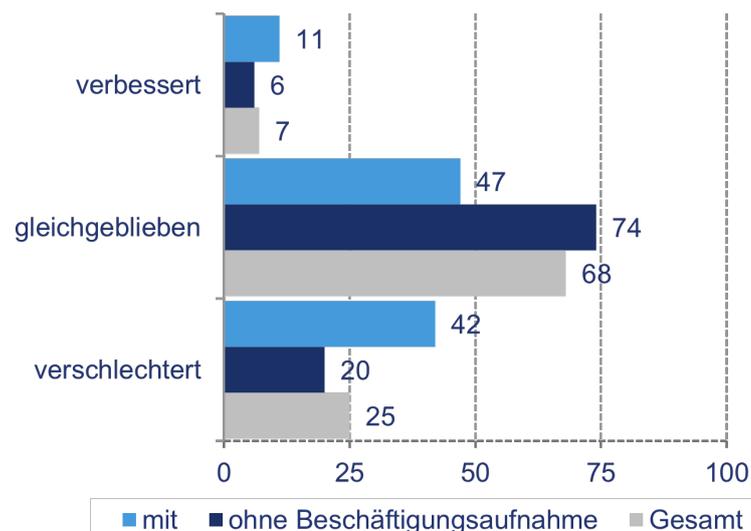
⁶⁷ Der Index zur Arbeitsautonomie für die dritte Befragungswelle wurde als Summenindex aus drei Items gebildet und kann die Werte von 3 bis 12 annehmen. Der Wert 3 steht dabei für ein besonders hohes Ausmaß an Mitgestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Reihenfolge der Tätigkeiten, die Art und Weise der Verrichtung ihrer Arbeit und die Pausengestaltung.

⁶⁸ Der Index für die dritte Befragungswelle wurde aus zwei Fragen gebildet, die etwas von der Frageformulierung der ersten Erhebung abweichen, und variiert zwischen 2 für sehr hohe und 8 für sehr niedrige berufliche Wertschätzung.

⁶⁹ Der Index alternsgerechtes Arbeiten für die dritte Befragungswelle fasst zwei Fragen zusammen und kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. 0 steht für fehlende Möglichkeiten zu alternsgerechtem Arbeiten.

durch die Aufnahme einer neuen Beschäftigung? Als Indikator für diese Veränderung wird in der vorliegenden Analyse die subjektive Einschätzung der älteren ArbeitnehmerInnen herangezogen. In LEA wurde die Einschätzung erhoben, ob sich die Arbeitssituation verbessert, verschlechtert hat oder ob sie gleichgeblieben ist. Für den Großteil der Befragten hat sich die Arbeitssituation nicht verändert (Abbildung 104). Zwei Drittel geben an, dass sie gleichgeblieben ist. Für ein Viertel ist eine Verschlechterung eingetreten und nur wenige erleben eine Verbesserung (7%) in ihrer Arbeit. Betrachtet man nur jene, die eine neue Stelle angenommen haben, zeigt sich ein anderes Bild: Nur noch knapp die Hälfte (47%) berichtet davon, dass die Arbeitssituation gleichgeblieben ist. Fast ebenso viele (42%) geben jedoch eine Verschlechterung an. Eine/r von zehn kann auf eine Verbesserung zurückblicken. Mit einem Jobwechsel in der späten Erwerbsphase ist also überdurchschnittlich oft eine Verschlechterung der Erwerbssituation verbunden, wenngleich die Mehrheit ihre Position halten oder sogar verbessern kann. In erster Linie ist ein geringeres Einkommen im neuen Job für die Verschlechterung verantwortlich. Eine negative Entwicklung nimmt die Arbeitssituation auch, wenn Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit nicht mehr zusammenpassen. Ältere ArbeitnehmerInnen berichten einerseits von einem steigenden Arbeitsdruck, einer höheren Arbeitsbelastung und betrieblichen Einsparungen sowie andererseits von einer abnehmenden Arbeitsfähigkeit als Ursache für eine Verschlechterung.

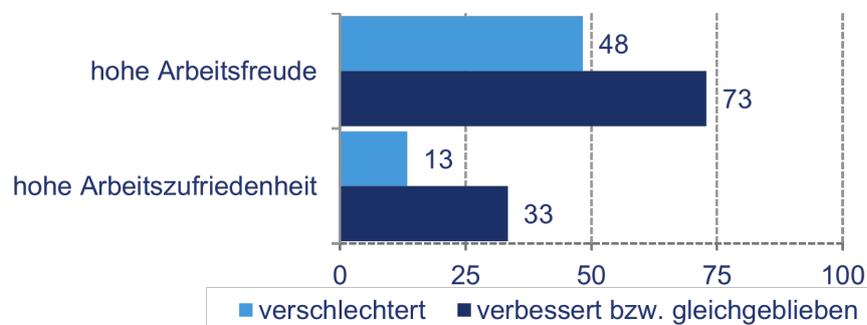
Abbildung 104: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme



Anm.: Angaben in Prozent, n=1.240, Mehrfachnennungen möglich

Die Erwerbstätigen wurden in der dritten Befragungswelle um eine Einschätzung gebeten, wie sich die Arbeitssituation bis zu ihrem geplanten Pensionsantritt verändern wird. Die älteren ArbeitnehmerInnen richten ihre zukünftigen Erwartungen stark an ihren bisherigen Erfahrungen in der späten Erwerbsphase aus. Jene, die bisher mit einer Verschlechterung konfrontiert waren, rechnen auch bis zu ihrem Pensionsantritt häufiger mit einer negativen Entwicklung ihrer Erwerbssituation. Dagegen lässt sich das Gleichbleiben oder eine Verbesserung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme auch an einer überdurchschnittlichen Arbeitsfreude und Arbeitszufriedenheit ablesen (Abbildung 105).

Abbildung 105: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach Arbeitsfreude und Arbeitszufriedenheit



Anm.: Angaben in Prozent, n=284

Was erklärt eine Verbesserung bzw. ein Gleichbleiben der Arbeitssituation in der späten Erwerbsphase? Für die Gestaltung von Angeboten im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der Gesundheitsförderung sind die Faktoren für eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme in der späten Erwerbsphase von besonderer Relevanz und stehen deshalb im Fokus des nächsten Abschnitts.

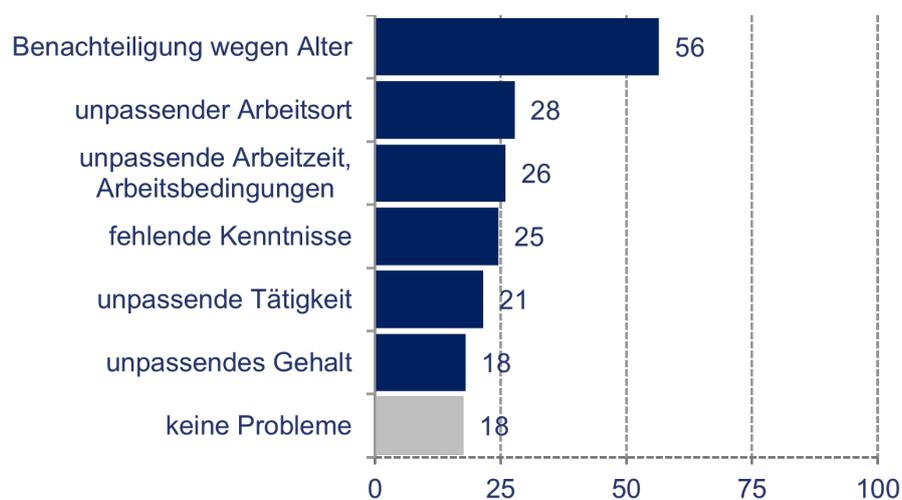
5 Faktoren für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen von älteren ArbeitnehmerInnen

5.1 Bedingungen für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen

In diesem Kapitel stehen erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen im Zentrum. Als erfolgreich gelten in der vorliegenden Analyse jene Beschäftigungsaufnahmen, im Zuge derer sich die Arbeitssituation aus Sicht der Befragten verbessert oder gleichbleibt. Insgesamt haben im Untersuchungszeitraum von LEA 309 Befragte eine neue Beschäftigung aufgenommen, davon sind 58% in diesem Sinn als erfolgreich zu bewerten und 42% haben eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation erlebt.

Bereits die Stellensuche liefert erste Hinweise, inwiefern ältere ArbeitnehmerInnen eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation verwirklichen können. Bei der Stellensuche begegnen der Mehrheit der älteren von Arbeitslosigkeit Betroffenen Schwierigkeiten. An der Spitze der negativen Erfahrungen steht die Benachteiligung aufgrund des Alters, von der mehr als die Hälfte berichten. Darüber hinaus wird für je ein Viertel die Arbeitssuche durch unpassende Jobangebote im Hinblick auf Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sowie durch fehlende Qualifikationen erschwert. Unpassende Gehaltsvorstellungen sind im Vergleich weniger relevant. In der dritten Befragungswelle gibt ein Drittel an, für eine Anstellung auch ein geringeres Einkommen zu akzeptieren. Damit relativiert sich ein zentrales Altersstereotyp, demzufolge Ältere zu hohe Gehaltsvorstellungen hätten (Blum/Simon 2018, Litschel et al. 2016).

Abbildung 106: Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche



Anm.: Angaben in Prozent, n=280

Etwa ein Fünftel erfährt keine Probleme. Weniger schwer fällt die Arbeitssuche jenen, die höhere Bildungsabschlüsse haben, die sich in einer besseren finanziellen Lage befinden und eine bessere subjektive Arbeitsfähigkeit aufweisen. Sie konnten ihre Arbeitssituation durch eine Beschäftigungsaufnahme auch eher verbessern.

Qualitative Analyse erfolgreicher Beschäftigungsaufnahmen – Typ 1:

Verbesserung der Arbeitssituation im gleichen Beruf

Die Verbesserung der Arbeitssituation wird typischerweise aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus angestrebt. Es besteht eine Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder die Aussicht, dass die Arbeitsbedingungen in näherer Zukunft nicht mehr passen werden. Dieser Typ wird u.a. durch Marina Weber verkörpert. Marina Weber (61) verlässt mit 55 Jahren ihren Job im gewerblichen Gartenbau, da sie eine nachlassende Arbeitsfähigkeit wahrnimmt und in absehbarer Zeit die körperlich schwer belastenden Tätigkeiten in diesem Beruf nicht mehr ausführen kann. Sie nimmt eine Stelle an, die ihrer Berufsausbildung entspricht, aber weniger physische Belastungen mit sich bringt.

„Dann, richtig, ja, richtig, ja, ich war dann [...] im gewerblichen Gartenbau tätig bis vor fünf Jahren, dann hab ich, weil ich schon in das Alter gekommen bin, wo ich gewusst habe, ich kann nicht mehr sehr lange mit der Motorheckenschere und mit den schweren Geräten und so weiterarbeiten, das war schon irgendwie absehbar, und dann war auch wieder die glückliche Fügung, dass ein anderer Verein an mich herangetreten ist, ein soziokultureller Verein, der sehr interessiert daran war, Gemeinschaftsgärten aufzubauen, und nachdem ich mich privat schon einige Jahre mit Gemeinschaftsgärten beschäftigt habe, hab ich das natürlich angenommen und bin aus dem gewerblichen Gartenbau weg und bin zu diesem Verein gegangen.“ (Marina Weber ID936 2018)

Durch den Arbeitgeberwechsel wird es Marina Weber möglich, bis zum Pensionsantritt in ihrem Beruf, den sie als Traumberuf bezeichnet, zu arbeiten. Auch nach ihrem Pensionsantritt arbeitet sie auf geringfügiger Basis weiter. Zentral für ihre hohe Arbeitsmotivation ist, dass Erwerbsarbeit nicht nur materielle Existenzsicherung bedeutet, sondern auch eine zeitstrukturierende, soziale und sinnstiftende Funktion aufweist.

Ähnlich gelagert ist der Jobwechsel von Erika Bauer (60), die Anfang 50 ihren Arbeitsplatz wegen eines schlechten Arbeitsklimas verlässt. Auch sie findet in ihrem Beruf eine neue Stelle und bleibt bis zum Pensionsantritt. Ihr gelingt es mit zunehmendem Alter aber nicht mehr so gut, die Arbeitsanforderungen mit ihrer Arbeitsfähigkeit in Einklang zu bringen, da sie keine Möglichkeiten für ein altersgerechtes Arbeiten vorfindet.

Wesentliche Voraussetzung für die erfolgreichen Beschäftigungsaufnahmen ist eine langjährige Erfahrung im Berufsfeld und eine stabile Erwerbskarriere. Erfahrungswissen ist eine Kompetenz, die insbesondere älteren ArbeitnehmerInnen zugeschrieben wird und daher positiv auf die Beschäftigungschancen wirkt.

Qualitative Analyse erfolgreicher Beschäftigungsaufnahmen – Typ 2:

Stabilisierung der Lebenssituation

Eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme kann auch einen Berufswechsel beinhalten. Dieser Typ wird durch eine Interviewpartnerin repräsentiert: Petra Vordermeier (59 Jahre) verliert zu Beginn der Corona-Pandemie ihre Arbeit als Filialleiterin. Ihre bisherige Erwerbskarriere ist eher brüchig und weist mehrere Phasen der Arbeitslosigkeit auf. Sie übt verschiedene Berufe, meist im Bereich qualifizierter Tätigkeiten, aus und weist eine hohe Erwerbsorientierung auf. Erwerbsarbeit hat für sie vor allem zeitstrukturierende und soziale Funktionen, die durch die Arbeitslosigkeit verloren gingen. In Kombination mit der hohen Erwerbsorientierung und einem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit verstärkt das die Bemühungen, eine neue Beschäftigung zu finden.

„Jedenfalls, ich habe dann mir gedacht, nein, ich muss wieder einen Job, ich brauche einen Job und ich will den ganzen Tag arbeiten und ich muss raus (lacht kurz), ich muss nur einfach raus aus dieser Wohnung.“ (Petra Vordermeier ID387 2020)

Nach einer intensiven Arbeitssuche findet sie eine geringfügige Anstellung als Rezeptionistin, die sie als Verbesserung ansieht. Die hohe Bedeutung einer Tagesstrukturierung und einer sozialen Einbindung über die Arbeit an sich lässt den Beruf in den Hintergrund treten. Gleichzeitig kann Petra Vordermeier nicht auf das Ausmaß an kontinuierlicher Berufserfahrung zurückblicken, wie das Marina Weber oder Erika Bauer können.

Welche individuellen, institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen tragen nun dazu bei, dass im Rahmen einer Beschäftigungsaufnahme in der späten Erwerbsphase eine gleichbleibende oder bessere Arbeitssituation erzielt werden kann? Für die nun folgende Analyse wurde ein logistisches Regressionsmodell für ältere ArbeitnehmerInnen mit einer neuen Beschäftigung berechnet. Das Ziel der logistischen Regression ist die Vorhersage der Wahrscheinlichkeit, mit der eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme unter der Berücksichtigung von weiteren Variablen eintritt. Damit kann der Effekt von möglichen erklärenden Variablen auf die zu erklärende Variable geschätzt werden. Die zu erklärende Variable ist kategorial und besteht aus zwei unterschiedlichen Ausprägungen. Als zu erklärende Variable wurde die Veränderung der Arbeitssituation mit zwei Ausprägungen – 0 „verschlechtert“ und 1 „gleichgeblieben oder verbessert“ – herangezogen. Das Modell versucht also, erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen mit Hilfe von Merkmalen zur sozialen, beruflichen und ökonomischen Stellung sowie durch betriebliche und individuelle Faktoren zu erklären. Die soziale Position wurde mittels Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss berücksichtigt und stellt quasi die Ausgangssituation der älteren Beschäftigten dar, die sie seit Beginn ihres Erwerbslebens begleitet. Die berufliche und ökonomische Stellung gibt wieder, wie die einzelnen ArbeitnehmerInnen diese Ausgangssituation am Arbeitsmarkt ummünzen konnten. Die berufliche Stellung wurde über die Beschäftigung als ArbeiterIn, Angestellte/r oder öffentlich Bedienstete/r und

die ökonomische Position mittels des persönlichen Einkommens sowie mittels des Auskommens mit dem Haushaltseinkommen aufgenommen. Schließlich wurde die aktuelle betriebliche Situation im neuen Job mit Hilfe der Arbeitsbelastung und der Möglichkeit zu alternsgerechtem Arbeiten im Modell beachtet. Für die Arbeitsbelastung wurde der Index zum Auftreten von Arbeitsbelastungen herangezogen, da dieser insbesondere auf eine Einschätzung der Tätigkeiten im Rahmen der betriebsspezifischen Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation abzielt. Der Index misst dementsprechend die Anzahl der auftretenden Belastungen, ohne die Beanspruchung durch die Belastung zu berücksichtigen. Die Beanspruchung hängt im besonderen Maß mit dem Gesundheitszustand der ArbeitnehmerInnen zusammen, weshalb als individuelle Merkmale der subjektive Gesundheitszustand und die subjektive Arbeitsfähigkeit als erklärende Variablen berücksichtigt wurden. Dieses Modell erklärt ein Viertel der Varianz der zu erklärenden Variable.

Tabelle 44: Faktoren für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme

	exp(b)	Sig.
Geschlecht: Frauen (Referenz: Männer)	1,457	
Alter in Jahren	1,110	*
Schulbildung in Jahren	1,019	
berufliche Stellung: ArbeiterInnen (Referenz: Angestellte)	1,157	
berufliche Stellung: öffentlicher Dienst (Referenz: Angestellte)	2,235	
monatliches Nettoeinkommen in 1.000 Euro	1,396	
Auskommen mit dem Haushaltseinkommen	,550	**
Auftreten von Arbeitsbelastungen (Anzahl von 1-9)	1,090	
Möglichkeit für alternsgerechtes Arbeiten (Referenz: keine Möglichkeit)	1,061	
subjektiver Gesundheitszustand (Indexwerte 1-8, niedrige Werte stehen für besseren Gesundheitszustand)	,947	
subjektive Beeinträchtigung bei der Ausübung des Berufs (Ausprägungen 1-3, niedrige Werte stehen für stärkere Beeinträchtigung)	1,807	*
Konstante (b)	,002	**
Pseudo R ² (Nagelkerke)		0,242
Klassifikation korrekt		71%
n		242
df		11

Anm.: abhängige Variable: Veränderung der Arbeitssituation (Ausprägungen 0, 1; 1 = „verbessert oder gleichgeblieben“)

In der logistischen Regressionsanalyse werden Wahrscheinlichkeiten (Odds) für das Auftreten der Verbesserung/das Gleichbleiben der Arbeitssituation errechnet. Die in den Tabellen dargestellten Effektkoeffizienten (exp(b)) geben Aufschluss darüber, wie

sich die Wahrscheinlichkeit bei einer Änderung des jeweiligen Einflussfaktors um eine Einheit unter Konstanzhaltung der anderen Einflussfaktoren verändert. Werte < 1: negativer Effekt, Werte > 1: positiver Effekt, Sig. – Signifikanz: * / ** / *** verweisen auf signifikante Effekte.

Die Kennzahl Pseudo R² nach Nagelkerke gibt den Anteil der durch das Modell erklärten Varianz an.

Als relevante Einflussfaktoren für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen haben sich nun ein höheres Alter, ein ausreichendes Haushaltseinkommen und eine hohe subjektive Arbeitsfähigkeit herausgestellt (Tabelle 44). Damit nehmen die sozioökonomische Positionierung und individuelle Merkmale eine besondere Bedeutung ein und verweisen auf langfristige Lebens- und Erwerbsbedingungen der älteren ArbeitnehmerInnen, die sich in der späten Erwerbsphase auf die Erwerbsintegration auswirken.

Alter

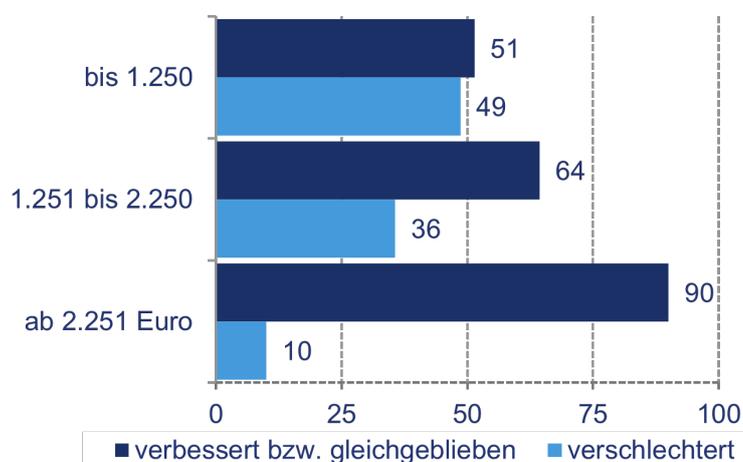
Mit jedem Lebensjahr steigt die relative Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme um 11%, wenn die anderen Merkmale im Modell gleich sind. Dies ist auf den in LEA immer wieder relevanten „Healthy Worker“-Effekt zurückzuführen. Eine Verschlechterung der Arbeitssituation tritt bei einem Alter über 60 Jahre deutlich seltener ein und das trifft auch auf die Situation nach einer Beschäftigungsaufnahme zu. Wer eine Verschlechterung im bestehenden oder im neuen Job hinnehmen müsste, entscheidet sich eher, sofern eine Möglichkeit dazu besteht, den Arbeitsmarkt zu verlassen.

Einkommen

Die Möglichkeit, eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme zu realisieren, hängt maßgeblich von den finanziellen Ressourcen im Haushalt ab, um die Dauer der Suche bis zu einem passenden Stellenangebot überbrücken zu können. Daher wurde neben dem persönlichen Einkommen auch die subjektive Einschätzung des Haushaltseinkommens – reicht es zum Leben sehr gut, gut, knapp oder gar nicht aus – im Modell berücksichtigt. Letztere erwies sich als signifikant. Unter allen älteren ArbeitnehmerInnen kommen drei Viertel mit ihrem Einkommen gut oder sehr gut aus und für ein Viertel reicht das Haushaltseinkommen nicht für die Lebenskosten. Für ältere ArbeitnehmerInnen mit einer Beschäftigungsaufnahme reicht das Einkommen mehrheitlich nicht aus (60%). Acht von zehn können sich einen einwöchigen Urlaub nicht leisten und vier von zehn können selbst bei Bedarf keine neue Kleidung kaufen. Wer ein besseres Auskommen findet, hat eher eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme hinter sich. Ist die Einschätzung des Haushaltseinkommens jedoch eine

Kategorie niedriger, erhöht das die relative Wahrscheinlichkeit einer Verschlechterung der Arbeitssituation im neuen Job bereits um 45%. Über 50-Jährige müssen bei einer Neuanstellung zum Teil hohe Einkommenseinbußen hinnehmen (Titelbach et al. 2015). Jene, die in der Neubeschäftigung ein geringes monatliches Nettoeinkommen bis 1.250 Euro verdienen, blicken häufiger auf eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation zurück (Abbildung 107).

Abbildung 107: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach monatlichem Nettoeinkommen



Anm.: Angaben in Prozent, n=286

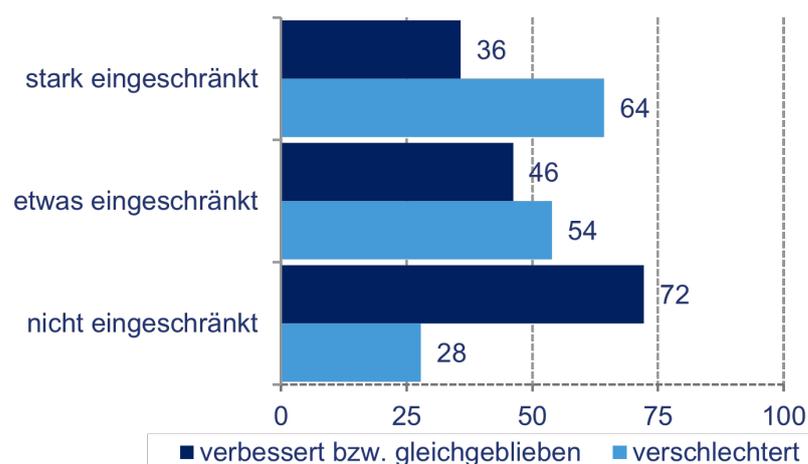
Dieses Ergebnis unterstreicht einerseits die Bedeutung von ökonomischer Wertschätzung für die Einschätzung der Arbeitssituation. Andererseits steht dahinter aber auch der finanzielle Druck, ein Einkommen zur Existenzsicherung zu erzielen, der wenig Spielraum lässt, auf die Qualität eines neuen Jobs zu achten, und der die Chancen verringert, die Arbeitssituation halten zu können. Wer verfügt über ein geringes Einkommen, das zum Leben nur knapp oder gar nicht ausreicht? Ob das Haushaltseinkommen die Lebenshaltungskosten deckt oder nicht, hängt wesentlich vom Schulabschluss und der beruflichen Stellung ab und damit also von Faktoren, die über die gesamte Erwerbsbiografie das Einkommen und die finanzielle Lage beeinflussen.

Gesundheitszustand

Die bisherigen Analysen von LEA zum geplanten Pensionsantritt wiesen bereits auf die wichtige Rolle des Gesundheitszustandes für die Dauer der Erwerbsbeteiligung hin (Blum/Zandonella 2022). Die vorliegende Analyse zeigt nun auch, dass die Gesundheit wesentlich über erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase entscheidet. Der Summenindex

zum subjektiven Gesundheitszustand umfasst zwei Fragen, jene zum physischen und jene zum psychischen Gesundheitszustand, und kann Werte zwischen 2 und 10 annehmen. Kleine Werte stehen für eine sehr gute subjektive Gesundheit. Im Modell erweist sich jedoch nicht der subjektive Gesundheitszustand als relevanter Einflussfaktor, sondern die subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit, die in der vorliegenden Analyse getrennt betrachtet wird. Als Indikator für die subjektive Arbeitsfähigkeit wurde die Einschätzung der Beeinträchtigung bei der Ausübung des Berufes herangezogen. Die subjektive Arbeitsfähigkeit variiert von 1 bis 3, wobei 1 für eine starke und 3 für keine gesundheitliche Einschränkung im Beruf steht. Wird die Arbeitsfähigkeit um eine Einheit besser eingeschätzt, steigt die relative Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme um 81%. Wer im Job mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen konfrontiert ist, erlebt häufiger eine Verschlechterung in der neuen Arbeitsstelle.

Abbildung 108: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach subjektiver Arbeitsfähigkeit



Anm.: Angaben in Prozent, n=284

Der Gesundheitszustand erlangt also dann Bedeutung, wenn er im Beruf zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit führt, da die Tätigkeiten, die betriebliche Gestaltung der Arbeitsabläufe bzw. die spezifische Arbeitsorganisation nicht mit der individuellen Arbeitsfähigkeit übereinstimmen.⁷⁰ Die betrieblichen Rahmenbedingungen werden im vorliegenden Modell durch das Auftreten von Arbeitsbelastungen und die Möglichkeit zu altersgerechtem Arbeiten abgedeckt. Relevant in diesem Zusammenhang sind auch die betrieblichen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Wertschätzung durch Vorgesetzte und KollegInnen (Tabelle 45). Wer eine höhere Wertschätzung

⁷⁰ Keine Bedeutung für die Chance einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme kommt betrieblichen Merkmalen wie der Unternehmensgröße oder dem Wirtschaftsbereich zu.

seiner Tätigkeit erfährt, schätzt seine Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme eher gleich oder besser ein. Deutlich seltener erhalten vor allem ArbeitnehmerInnen, die einfache Tätigkeiten ausführen und mit körperlichen Anforderungen konfrontiert sind, Wertschätzung.

Tabelle 45: Arbeitsbedingungen nach einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme

	Beschäftigungsaufnahme		Gesamt	Signifikanz Mittelwertdifferenz ^{oo}
	nicht erfolgreich	erfolgreich		
Arbeitsbelastungen⁷¹				
Mittelwert	7,09	7,73	7,47	***
Konfidenzintervall ^o	6,66-7,53	7,38-8,09	7,19-7,74	
Autonomie⁷²				
Mittelwert	8,48	7,94	8,19	
Konfidenzintervall ^o	7,99-8,98	7,43-8,46	7,83-8,55	
Wertschätzung⁷³				
Mittelwert	4,43	3,91	4,11	**
Konfidenzintervall ^o	4,11-4,76	3,66-4,15	3,91-4,30	
alternsgerechtes Arbeiten⁷⁴				
Mittelwert	0,25	0,37	0,32	*
Konfidenzintervall ^o	0,17-0,33	0,29-0,44	0,26-0,37	

Anm.: Index-Mittelwerte, Arbeitsbelastung: n=282, Autonomie: n=206, Wertschätzung: n=230, alternsgerechtes Arbeiten: n=287; ^o der Mittelwert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im angegebenen Wertebereich, ^{oo} * / ** / *** verweisen auf signifikante Gruppenunterschiede (Kruskal-Wallis-Test).

Lesebeispiel: Der Mittelwert für den Index Wertschätzung beläuft sich für ältere ArbeitnehmerInnen mit einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme auf 3,99 und liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% zwischen 3,66 und 4,15. Damit unterscheidet sich der Mittelwert signifikant von jenem der Gruppe ohne beruflichen Wechsel.

⁷¹ Der Index zum Auftreten von Arbeitsbelastungen, wie er in LEA erhoben wurde, gibt die Anzahl der Belastungen, die im Arbeitsalltag auftreten, wieder und nimmt Werte zwischen 0 und 9 an.

⁷² Der Index zur Arbeitsautonomie für die dritte Befragungswelle wurde als Summenindex aus drei Items gebildet und kann die Werte von 3 bis 12 annehmen. Der Wert 3 steht dabei für ein besonders hohes Ausmaß an Mitgestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Reihenfolge der Tätigkeiten, die Art und Weise der Verrichtung ihrer Arbeit und die Pausengestaltung.

⁷³ Der Index für die dritte Befragungswelle wurde aus zwei Fragen gebildet, die etwas von der Frageformulierung der ersten Erhebung abweichen, und variiert zwischen 2 für sehr hohe und 8 für sehr niedrige berufliche Wertschätzung.

⁷⁴ Der Index alternsgerechtes Arbeiten für die dritte Befragungswelle fasst zwei Fragen zusammen und kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. 0 steht für fehlende Möglichkeiten zu alternsgerechtem Arbeiten.

Da die subjektive Arbeitsfähigkeit zentral für erfolgreiche Arbeitsaufnahmen in der späten Erwerbsphase ist, wird nun der Blick darauf gelenkt, was eine hohe subjektive Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase hemmt bzw. fördert. Diese Fragestellung wird nun für alle Befragten im nächsten Abschnitt untersucht.

5.2 Arbeitsfähigkeit im biografischen Kontext

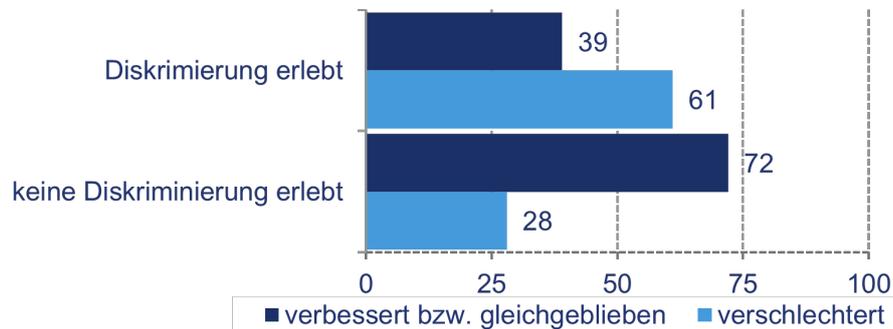
Der Arbeitsfähigkeit kommt in jedem Lebensabschnitt eine hohe Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration zu. Gerade ältere ArbeitnehmerInnen sind bei der Arbeitssuche mit Altersstereotypen konfrontiert, die ihnen insbesondere eine geringere Arbeitsfähigkeit, eine geringere Lern- und Arbeitsmotivation und weniger Flexibilität unterstellen (Blum/Simon 2018, Litschel et al. 2016, Cuddy et al. 2005). Das führt dazu, dass sie insbesondere indirekt diskriminiert werden, indem ihnen BewerberInnen im Haupterwerbsalter vorgezogen werden (Dovidio et al. 2010). Im Rahmen der dritten Befragungswelle wurden alle älteren ArbeitnehmerInnen zu Diskriminierungserfahrungen im Erwerbsleben befragt. Ältere Arbeitslose machen überdurchschnittlich häufig Erfahrungen mit Diskriminierung (Tabelle 46). 57% derjenigen mit einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt, aber nur 18% der stabil Beschäftigten wurden bisher im Erwerbsleben schlechter behandelt. Besonders häufig mit Benachteiligung sind von Arbeitslosigkeit Betroffene bei der Arbeitssuche konfrontiert (43%), sie findet aber auch im beruflichen Alltag statt (32%). Diskriminierung im Erwerbsleben führt schließlich auch dazu, bei einer Arbeitsaufnahme eher eine Verschlechterung der Arbeitssituation hinnehmen zu müssen (Abbildung 109). Zwei Drittel derjenigen, die eine Diskriminierung erlebt haben, schätzen ihre Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme schlechter ein.

Tabelle 46: Diskriminierungserfahrungen bei einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt

	(vorläufiger) Erwerbsaustritt		Gesamt
	nein	ja	
Diskriminierungserfahrung			
in der Arbeit	9	32	15
bei der Arbeitssuche	2	43	14
in beiden Bereichen	18	57	30

Anm.: Angaben in Prozent, n=792 Befragte der dritten Befragungswelle

Abbildung 109: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach Diskriminierungserfahrung



Anm.: Angaben in Prozent, n=208 Befragte der dritten Befragungswelle, Diskriminierungserfahrung in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche

Aus welchen Gründen fühlen sich die älteren ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben hauptsächlich diskriminiert? Alter nimmt eine herausragende Rolle unter den Diskriminierungsmerkmalen ein: Acht von zehn fühlen sich aufgrund ihres Alters benachteiligt. Drei von zehn wurden wegen ihrer sozialen Herkunft und zwei von zehn infolge ihres Gesundheitszustandes ungerecht behandelt. Von Arbeitslosigkeit Betroffene sind einer Schlechterbehandlung aufgrund dieser Merkmale noch einmal signifikant häufiger ausgesetzt.

Qualitative Analyse nicht erfolgreicher Beschäftigungsaufnahmen – Typ 4:

Rückzug vom Arbeitsmarkt

Im Typ Rückzug vom Arbeitsmarkt erweist sich der vorläufige Erwerbsaustritt schließlich als dauerhaft und führt insbesondere zu verfestigter Arbeitslosigkeit. Repräsentiert wird dieser Typ u.a. von Anna Koller (59) und Ernst Obermoser (60). Anna Koller verliert mit 49 Jahren im Zuge einer Betriebsabsiedelung ihre Arbeit als Industriearbeiterin in einer spezialisierten Branche, in der es in Österreich keine vergleichbaren Produktionsstätten gibt. Die anfänglich optimistische Arbeitssuche scheitert, sie berichtet von zwei Beschäftigungsaufnahmen, die nicht von Dauer sind, und bleibt bis zum Pensionsantritt im Wesentlichen arbeitslos. Ähnlich erging es Ernst Obermoser, der mit 58 Jahren seine Arbeit als Techniker verliert und durch die Arbeitslosigkeit in seiner beruflichen Identität erschüttert wird. Insbesondere die Erfahrung, durch eigenes Zutun keine passende Arbeitsstelle mehr finden zu können, belastet ihn und führt zu gesundheitlichen Schwierigkeiten.

„Seit Herbst 2018 also bin ich zwei Jahre zu Hause, bin ich im Notstand, habe keine Chance auf einen Job, bezüglich meines Alters, 60 bin ich geworden im September, und meiner Ausbildung und Qualifikation. Das geht natürlich ans Gemüt.“ (Ernst Obermoser ID14370 2020)

Anna Koller und Ernst Obermoser übten ihre Berufe gerne aus und haben darin in den Jahren der stabilen Beschäftigung Erfahrung erworben, die sie am Arbeitsmarkt nun aber nicht mehr verwerten können. Beide führen das auf Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt zurück und möchten daher das Arbeitsleben zum frühestmöglichen Zeitpunkt verlassen.

Wenn Arbeitslosigkeit als stigmatisierend wahrgenommen wird, begünstigt das Strategien, dem Status als Arbeitslose/r zu entkommen, und führt u.a. dazu, dass eine (temporäre) erwerbsferne Position eingenommen wird oder die Phase mittels geförderter Beschäftigung bis zum Pensionsantritt überbrückt wird. Gerade eine erwerbsferne Position – egal ob eine temporäre Abmeldung vom AMS oder ein vollständiger „Ausstieg“ – setzt allerdings die entsprechende finanzielle Absicherung voraus. Die Erfahrung, am ersten Arbeitsmarkt keine Beschäftigung mehr finden zu können, führt mitunter dazu, die Phase der Arbeitslosigkeit durch geförderte Beschäftigung zu überbrücken bzw. möglichst kurz zu halten. Maria Mayerhofer (64) beschreibt in ihrem Interview, dass sie zwei Beschäftigungen in sozialökonomischen Betrieben angenommen hat, um die psychosoziale Belastung durch die Arbeitslosigkeit zu verringern.

„Wie lange waren Sie arbeitssuchend?“ „Nicht so lange, weil ich, beim AMS gab's dann diese Möglichkeit dieser Projekte, wie [Unternehmen im Sozialbereich] etc., und, und da hab ich mir dann selber was gesucht oder selbst den Vorschlag gemacht, ich möchte sowas machen, bevor ich noch länger arbeitslos bin, es war dann halt befristet, aber es war trotzdem okay, ja.“ (Maria Mayerhofer ID1003 2018)

Obwohl sie die Beschäftigung in den arbeitsmarktpolitischen Projekten als positiv und sinnvoll erlebt hat, sieht sie retrospektiv einen Locking-in-Effekt (ILO 2016), da sie währenddessen ihre Arbeitssuche weniger intensiv verfolgt hat. Vielleicht hätte sie mit mehr Anstrengung doch noch eine ungeforderte Beschäftigung gefunden, durch die sie ihre ohnehin geringe Pension noch etwas aufbessern hätte können.

Die Fälle von Milo Kopic (53) und Peter Blatnik (56) weisen vorerst temporäre Ausstiege aus dem Arbeitsmarkt auf, unter anderem aufgrund von langen Krankenständen. Beide blicken auf eine brüchige Erwerbskarriere zurück, in der Arbeitslosigkeit wiederkehrend eintritt. Arbeit dient hier vor allem dem Ziel der existenziellen Absicherung, wobei die Berufswahl selbst – wie bei Petra Vordermeier – in den Hintergrund rückt. Sie übten unzählige Berufe aus, die meist einfache Anforderungen stellten und keine Berufsausbildung voraussetzten. Gerade deshalb schätzen sie aber ihre Arbeitsmarktchancen auch in der späten Erwerbsphase besser ein als andere InterviewpartnerInnen und gehen davon aus, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen.

Die Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase ist wesentlich durch lebens- und erwerbsbiografische Faktoren bedingt. Motorische, sensorische und kognitive Fähigkeiten nehmen mit steigendem Alter ab, allerdings zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten. Zudem gibt es Fähigkeiten – z.B. Verantwortungsbewusstsein, Genauigkeit oder Zuverlässigkeit –, die mit dem Alter zunehmen (Feldes et al. 2014, zit. nach Leoni/Schwinger 2017). Im Folgenden soll nun für alle Befragten, die an zumindest zwei LEA-Befragungswellen teilgenommen haben, geklärt werden, welche Faktoren eine hohe Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase fördern und welche eher zu einer niedrigen Arbeitsfähigkeit führen.

Als Indikator für die subjektive Arbeitsfähigkeit wurde wieder die Einschätzung der Beeinträchtigung bei der Ausübung des Berufes herangezogen. Drei von

zehn erleben bereits gesundheitliche Einschränkungen bei der Ausübung ihres Berufes und sieben von zehn können ihren Beruf nach wie vor ohne Beeinträchtigung ihrer Arbeitsfähigkeit ausüben. Grundsätzlich geht mit einer schlechteren Arbeitsfähigkeit auch eine Verschlechterung der Arbeitssituation einher. Für die Analyse der subjektiven Arbeitsfähigkeit wurde ein multiples logistisches Regressionsmodell erstellt. Die zu erklärende Variable – die subjektive Arbeitsfähigkeit – wurde dazu in zwei Kategorien geteilt: beeinträchtigt (1) und nicht beeinträchtigt (0). Mit Hilfe der logistischen Regression werden nun die Wahrscheinlichkeiten geschätzt, mit der eine schlechte Arbeitsfähigkeit unter Beachtung von mehreren Merkmalen in der späten Erwerbsphase eintritt. Das Modell wurde hierarchisch aufgebaut, sodass die berücksichtigten Merkmale in mehreren Blöcken den Berechnungen hinzugefügt wurden. Das bietet den Vorteil, direkte und indirekte Effekte auf die Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase erkennen zu können. Im ersten Schritt (M1) wurden soziodemografische Merkmale hinzugefügt, im zweiten (M2) folgten Merkmale der Erwerbsbiografie und der aktuellen Beschäftigung. Im dritten und letzten Schritt (M3) wurde die subjektive Einschätzung der Gesundheit ergänzt. Für veränderliche Merkmale wurden grundsätzlich die Daten der dritten Befragungswelle herangezogen, für jene, die daran nicht teilgenommen haben, die Daten der zweiten Befragungswelle. Das Modell erklärt schließlich 45% der Varianz.

In Modell 1 (M1) hat sich das Alter als signifikant erwiesen. Mit jedem Lebensjahr steigt die Wahrscheinlichkeit für eine schlechte Arbeitsfähigkeit. Darüber hinaus haben die soziale Herkunft und der Bildungsabschluss Relevanz. Als Indikator für die soziale Herkunft wurde die subjektive Schichtzuordnung der Herkunftsfamilie verwendet, der Bildungsabschluss wird im Modell durch Bildungsjahre repräsentiert: Je höher die Herkunftsschicht und der Bildungsgrad sind, desto wahrscheinlicher besteht eine gute Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase. Das hat unter anderem mit der Positionierung dieser Gruppen am Arbeitsmarkt zu tun. Bildungsabschlüsse in Österreich hängen maßgeblich vom Bildungsgrad der Eltern ab und damit von der sozialen Herkunft.

Beim Berufseinstieg entfaltet der erzielte Bildungsabschluss schließlich seine für den Arbeitsmarkt vorstrukturierende Wirkung. Dennoch verschwindet die Bedeutung dieser Merkmale nicht völlig, wenn in Modell 2 (M2) Erwerbsmerkmale ergänzt werden, aber ihr Effekt auf die Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase verringert sich. Zusätzlich sind nun die berufliche Stellung als ArbeiterIn, das monatliche Nettoeinkommen sowie die Anzahl der auftretenden Arbeitsbelastungen relevant. Vor allem ArbeiterInnen weisen im Vergleich zu Angestellten ein doppelt so hohes Risiko auf, in der späten Erwerbsphase über eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit zu verfügen. Zusätzlich steigt das

Risiko dafür bei einem niedrigen Einkommen und jede weitere auftretende Arbeitsbelastung macht eine geringere Arbeitsfähigkeit ab 50 Jahren wahrscheinlicher. Modell 3 (M3) – ergänzt durch den subjektiven Gesundheitszustand – zeigt nun auch indirekte Effekte. Durch die Hinzunahme der Gesundheit verlieren die soziale Herkunft und der Bildungsabschluss an Signifikanz. Diese Hintergrundmerkmale beeinflussen die Gesundheit und wirken daher indirekt auf die Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase. Die subjektive Gesundheit hat erwartungsgemäß Folgen für die Arbeitsfähigkeit: Wer seine Gesundheit schlechter einschätzt, fühlt sich auch im beruflichen Alltag eher eingeschränkt.

Zusammenfassend erweisen sich folgende Einflussgrößen für die Arbeitsfähigkeit im späten Erwerbsalter als relevant: Ein höheres Alter, die berufliche Stellung als ArbeiterIn, ein niedrigeres Einkommen sowie eine höhere Anzahl der Arbeitsbelastungen hemmen die Arbeitsfähigkeit in direkter Weise. Zudem hat ein schlechter Gesundheitszustand, der durch die soziale Herkunft und den Bildungsabschluss beeinflusst wird, einen negativen Effekt auf die subjektive Arbeitsfähigkeit. Das Analysemodell verdeutlicht damit die Bedeutung des biografischen Kontextes für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase.

Tabelle 47: Einflussfaktoren auf Beeinträchtigung bei der Ausübung des Berufes

	M1		M2		M3	
	exp(b)	Sig.	exp(b)	Sig.	exp(b)	Sig.
Geschlecht: Frauen (Referenz: Männer)	,814		,706		,795	
Alter in Jahren	1,075	***	1,071	**	1,051	*
subjektive Schichtzuordnung Herkunftsfamilie	,544	***	,773	*	,806	
Migrationshintergrund (Referenz: ohne Migrationshintergrund)	1,086		1,021		,969	
Schulbildung in Jahren	,751	***	,862	**	,911	
berufliche Stellung: ArbeiterInnen (Referenz: Angestellte)			2,522	***	2,153	***
berufliche Stellung: öffentlicher Dienst (Referenz: Angestellte)			1,108		1,155	
monatliches Nettoeinkommen in 1.000 Euro			,542	***	,709	*
atypische Beschäftigung (Referenz: Normalerwerbsverhältnis)			1,038		,771	
Anzahl der bisherigen ArbeitgeberInnen			1,022		,975	
Auftreten von Arbeitsbelastungen (Anzahl von 1-9)			1,080	*	1,186	***
Möglichkeit für altersgerechtes Arbeiten (Referenz: keine Möglichkeit)			1,005		1,221	
subjektiver Gesundheitszustand (Indexwerte 1-8, niedrige Werte stehen für besseren Gesundheitszustand)					2,192	***
Konstante (b)	,672		,085		,002	***
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,204		0,275		0,460	
Klassifikation korrekt	76%		77%		83,6%	
df	5		12		13	
n	1.204					

Anm.: abhängige Variable: subjektive Arbeitsfähigkeit (Ausprägungen 0, 1; 1 = „eingeschränkt“)

In der logistischen Regressionsanalyse werden Wahrscheinlichkeiten (Odds) für das Auftreten einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit errechnet. Die in den Tabellen dargestellten Effektkoeffizienten (exp(b)) geben Aufschluss darüber, wie sich die Wahrscheinlichkeit bei einer Änderung des jeweiligen Einflussfaktors um eine Einheit unter Konstanthaltung der anderen Einflussfaktoren verändert. Werte<1: negativer Effekt, Werte>1: positiver Effekt, Signifikanz: * / ** / *** verweisen auf signifikante Effekte. Die Kennzahl Pseudo R² nach Nagelkerke gibt den Anteil der durch das Modell erklärten Varianz an.

Rolle von Angeboten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und Beschäftigung

Durch arbeitsmarktpolitische Instrumente und Angebote der Gesundheitsförderung können die Arbeitsmarktchancen älterer ArbeitnehmerInnen entscheidend beeinflusst und vorzeitige Erwerbsausstiege verhindert werden. Zentrale Bausteine hierzu sind das betriebliche Gesundheitsmanagement (ArbeitnehmerInnenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, Wiedereingliederungsmanagement⁷⁵) und begleitende Angebote, die Unternehmen und ArbeitnehmerInnen bei ihren Anstrengungen unterstützen (z.B. Demografieberatung, fit2work). Gleichzeitig bestehen Maßnahmen im sozialen Sicherungssystem, wie die medizinische Rehabilitation, die darauf abzielen, die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird schließlich versucht, die Beschäftigungschancen von Älteren zu erhöhen, z.B. durch Weiterbildungen oder durch Lohnzuschüsse. Die verschiedenen Angebote zur Unterstützung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit werden von älteren ArbeitnehmerInnen, die eine Phase der Arbeitslosigkeit aufweisen, erwartungsgemäß öfter in Anspruch genommen (Tabelle 48).

Welche Unterstützungsmaßnahmen sehen die von Arbeitslosigkeit betroffenen älteren ArbeitnehmerInnen als hilfreich an? Die Nützlichkeit der Angebote wurde in der dritten Befragungswelle von LEA erhoben. Es zeigt sich, dass Stellenangebote des AMS vor eigenständigen Aktivitäten der Stellensuche und vor der Unterstützung von Bekannten, FreundInnen und Familie am häufigsten von Nutzen sind. Zu den weiteren Angeboten ist aufgrund der geringen Fallzahlen keine statistische Aussage möglich. In LEA liegen jedoch Daten dazu vor, inwieweit ein Interesse an einer Nutzung von verschiedenen Angeboten zur Gesundheitsförderung und der Arbeitsmarktpolitik herrscht. In der zweiten Befragungswelle wurde unter allen Befragten erhoben, ob sie sich vorstellen können, dieses Angebot zu nutzen. Beinahe die Hälfte der älteren ArbeitnehmerInnen, die einen (vorläufigen) Erwerbsaustritt aufweisen, möchte einen Reha- oder einen Kuraufenthalt in Anspruch nehmen. 35% bzw. 28% haben Interesse daran, ihre Beschäftigungschancen durch eine Arbeitgeberförderung oder eine AMS-Qualifikation zu verbessern. An einer Inanspruchnahme der geförderten Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) besteht im Vergleich dazu ein geringeres Interesse. Etwa ein Fünftel kann sich die Nutzung der Angebote von fit2work vorstellen. Sowohl SÖB und GBP als auch fit2work richten sich

⁷⁵ Die Nutzung der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) wurde nicht erhoben.

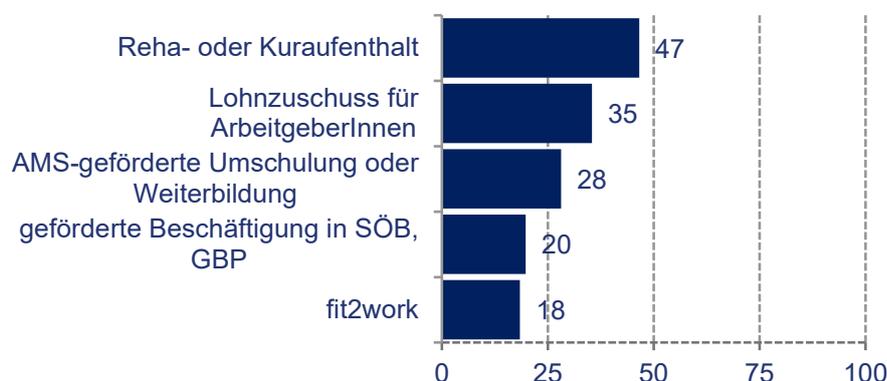
an Personen in spezifischen Situationen. Das geringere Interesse an einer Nutzung ist in diesem Kontext zu beurteilen. Evaluierungen dieser Maßnahmen zeigen positive mittel- und langfristige Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung der KlientInnen (Statistik Austria 2020, Eppel et al. 2014b).

Tabelle 48: Nutzung von ausgewählten Angeboten bei einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt

	(vorläufiger) Erwerbsaustritt		Gesamt
	nein	ja	
AMS-Stellenangebote [°]	9	62	24
AMS-geförderte Angebote zur Beratung und Berufsorientierung [°]	8	39	17
AMS-geförderte Umschulung oder Weiterbildung	6	27	12
Arbeit in SÖB, GBP ^{°°}	-	6	2
Lohnkostenzuschuss für ArbeitgeberInnen	1	15	5
fit2work	2	5	3
andere Beratungseinrichtung	6	31	13
Reha oder Kur	15	24	17
nichts davon	74	27	61

Anm.: Angaben in Prozent, n=1.304, °n=792 Befragte der dritten Befragungswelle, °°SÖB: Sozialökonomischer Betrieb, GBP: Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt

Abbildung 110: Interesse an Nutzung von ausgewählten Angeboten bei einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt



Anm.: Angaben in Prozent, n=323, Mehrfachnennungen möglich

Qualitative Analyse erfolgreicher Beschäftigungsaufnahmen – Typ 3:

Stabilisierung der Erwerbskarriere durch Berufswechsel

Berufliche Erfahrung ist nicht das einzige Erfolgsrezept für Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase. Gerade auch ein Berufswechsel in der späten Erwerbsphase kann zu einer Stabilisierung der Erwerbsbiografie und zu einer längeren ungeforderten Beschäftigung führen. Typisch hierfür ist eine über viele Jahre diskontinuierliche Erwerbskarriere sowie eine Phase der Arbeitslosigkeit davor. Der Fall von Georg Novak (60) illustriert den Typ sehr gut. Georg Novak übte in seiner Laufbahn unterschiedliche Berufe im qualifizierten Segment aus, absolvierte verschiedene Berufsausbildungen, etwa in der Gastronomie und im Sozialbereich, und erlebte schließlich eine länger dauernde Arbeitslosigkeit.

„Und das war, ja, mehr oder weniger, meine, so ziemlich meine letzte Chance, ich meine, das war, wie gesagt 2012, ich bin ein 59er-Jahrgang, also Sie können sich in etwa ausrechnen, was für ein Alter ich gehabt habe, und wie gesagt, vom AMS, habe ich das Gefühl gehabt, war ich dann schon einigermaßen abgeschrieben. Ich habe dann die Ausbildung zum Psychosozialen Assistenten gemacht, bei der [Name Arbeitgeber 3], und aus dieser Ausbildung ist mein jetziger Job geworden. Am 1. Oktober '14 wurde ich fix angestellt und seither bin ich in genau dem Metier als Arbeitstrainer tätig.“ (Georg Novak ID1744 2018)

Wichtig für die Stabilisierung der Erwerbskarriere stellen sich insbesondere institutionelle Ressourcen vom AMS, dem Sozialministeriumservice oder von ähnlichen Beratungsstellen heraus. Mit der Unterstützung durch diese Organisationen wird eine Berufsausbildung in der späten Erwerbsphase erst ermöglicht. Es spielen dabei nicht nur finanzielle Aspekte eine Rolle, sondern insbesondere auch jene der Berufsberatung und Berufsorientierung. Für Georg Novak rentiert sich die zweijährige Ausbildung, denn er kann sie in eine ungeforderte Beschäftigung ummünzen, die er zumindest bis zum Zeitpunkt des zweiten Interviews 2020 innehat. Die erfolgreichen Berufseinstiege in diesem Typ setzen meist eine Ausbildung und daher auch eine hohe Lernbereitschaft in der späten Erwerbsphase voraus. Auffällig ist, dass die Berufe, in denen ältere ArbeitnehmerInnen in der späten Erwerbsphase eine Stabilisierung erfuhren, dem Sozialbereich zuzuordnen sind oder zumindest den Kontakt zu KundInnen beinhalten.

Der Berufswechsel führte bei den InterviewpartnerInnen in diesem Typ zu einer deutlichen Verbesserung der Lebens- und Erwerbssituation, die sich auch in einer Freude an der Tätigkeit niederschlug. Auch für Karin Knapp (63) und Werner Niederkofler (57) gewann der neue Beruf eine zusätzliche Bedeutung, die über die materielle Existenzsicherung hinausgeht.

„Früher war Arbeit grundsätzlich Geld verdienen, sonst nichts, lästige Sache, muss man machen, weil man Geld braucht. Seit ich den Job habe, ist es nicht mehr so.“ (Werner Niederkofler ID11820 2018)

Nach dem Berufswechsel erfüllt die Erwerbsarbeit in diesem Typ vor allem eine sinnstiftende Funktion, die für soziale Berufe typisch ist. Darüber hinaus berichten die InterviewpartnerInnen von der stabilisierenden Wirkung durch die soziale Einbindung, die regelmäßige Tagesstruktur und durch die Wertschätzung, die sie nun für ihre berufliche Tätigkeit erfahren.

Anhang

Tabelle 49: Struktur der Stichprobe

	Anzahl (n)	in %
Geschlecht	698	54
Männer	606	46
Frauen		
Alter 2017		
50 bis 54 Jahre	676	52
55 bis 59 Jahre	503	39
60 bis 64 Jahre	125	10
Geschlecht x Alter 2017		
Männer, 50-54 Jahre	333	26
Frauen, 50-54 Jahre	343	26
Männer, 54-59 Jahre	272	21
Frauen, 54-59 Jahre	231	18
Männer, 60-64 Jahre	92	7
Frauen, 60-64 Jahre	33	3
Erwerbsstatus 2017		
erwerbstätig	1179	90
arbeitslos	125	10
berufliche Stellung 2017		
ArbeiterInnen	425	33
Angestellte	658	50
öffentlicher Dienst	221	17
Schulbildung		
Pflichtschule	179	14
BMS/Lehre	710	54
Matura/Kolleg	250	19
Hochschule	165	13
Schulbildung		
Männer, ohne Matura	483	37
Frauen, ohne Matura	406	31
Männer, mit Matura	215	16
Frauen, mit Matura	200	15
Urbanisierungsgrad		
hohe Bevölkerungsdichte	371	28
mittlere Bevölkerungsdichte	399	31
niedrige Bevölkerungsdichte	534	41
Gesamt	1.304	100

Anm.: SORA, LEA-Teildatensatz n=1.304

Tabelle 50: Schwankungsbreiten von Anteilen in Abhängigkeit der Stichprobengröße

Stich- proben- größe (n)	Anteil in Stichprobe							max.
	98%	95%	90%	80%	70%	60%	50%	
	2%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	
50	3,9	6,0	8,3	11,1	12,7	13,6	13,9	
70	3,3	5,1	7,0	9,4	10,7	11,5	11,7	
80	3,1	4,8	6,6	8,8	10,0	10,7	11,0	
100	2,7	4,3	5,9	7,8	9,0	9,6	9,8	
150	2,2	3,5	4,8	6,4	7,3	7,8	8,0	
200	1,9	3,0	4,2	5,5	6,4	6,8	6,9	
250	1,7	2,7	3,7	5,0	5,7	6,1	6,2	
300	1,6	2,5	3,4	4,5	5,2	5,5	5,7	
350	1,5	2,3	3,1	4,2	4,8	5,1	5,2	
400	1,4	2,1	2,9	3,9	4,5	4,8	4,9	
500	1,2	1,9	2,6	3,5	4,0	4,3	4,4	
600	1,1	1,7	2,4	3,2	3,7	3,9	4,0	
700	1,0	1,6	2,2	3,0	3,4	3,6	3,7	
800	1,0	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5	
900	0,9	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3	
1.000	0,9	1,4	1,9	2,5	2,8	3,0	3,1	
1.100	0,8	1,3	1,8	2,4	2,7	2,9	3,0	
1.200	0,8	1,2	1,7	2,3	2,6	2,8	2,8	
1.300	0,8	1,2	1,6	2,2	2,5	2,7	2,7	
1.400	0,7	1,1	1,6	2,1	2,4	2,6	2,6	

Anm.: Angaben in Prozentpunkten; ein Anteil bewegt sich mit 95%iger Wahrscheinlichkeit zwischen dem Anteil +/- Schwankungsbreite, die abhängig von der Stichprobengröße und dem Anteilswert ist.

Lesebeispiel: Bei einer Zufallsstichprobe von n=1.000 bewegt sich der wahre Wert eines Anteils von 50% in der Stichprobe mit 95%iger Wahrscheinlichkeit zwischen 46,9% und 53,1% in der Grundgesamtheit.

Tabelle 51: Überblick über die ausgewählten Interviews

ID	Pseudonym	Ge- schlecht	Al- ter	Erwerbsstatus	Ausbildungs- abschluss
387	Petra Vordermeier	w	59	arbeitslos	Matura
936	Marina Weber	w	61	in Pension	Lehre/BMS
992	Karin Knapp	w	63	in Pension	Lehre/BMS
1003	Maria Mayerhofer	w	64	in Pension	Matura
1100	Peter Blatnik	m	56	arbeitslos	Matura
1744	Georg Novak	m	60	erwerbstätig	Matura
1799	Anna Koller	w	59	arbeitslos	Pflichtschule
3460	Milo Kopic	m	53	arbeitslos	Lehre/BMS
5565	Erika Bauer	w	60	in Pension	Lehre/BMS
5624	Azize Gül	w	56	arbeitslos	Pflichtschule
11480	Silvia Frey	w	54	arbeitslos	Hochschule
11618	Herbert Brunner	m	66	in Pension	Matura
11820	Werner Niederkofler	m	57	erwerbstätig	Lehre/BMS
14370	Ernst Obermoser	m	60	arbeitslos	Matura
16007	Josef Neuwirt	m	58	erwerbstätig	Lehre/BMS

Fokusbericht zur dritten Interviewwelle des qualitativen Panels 2023

Saskja Schindler / Karoline Bohrn

Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang in die Pension (LEA), Fokusbericht zur dritten Interviewwelle des qualitativen Panels 2023
Auftraggeber:	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Saskja Schindler
Autorinnen:	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Saskja Schindler, Karoline Bohrn, BA MA MA(FH)
Wissenschaftliche Mitarbeit:	Mag. ^a Johanna Blum
Methodische Vorgehensweise:	Qualitative Panelerhebung
Erhebungsmethode:	Qualitative Interviews anhand eines Leitfadens mit TeilnehmerInnen der ersten Interviewwelle des qualitativen Panels
Stichprobenumfang:	25 qualitative Interviews (telefonisch, persönlich)
Befragungszeitraum:	Februar bis März 2023

1 Zielsetzung und Fragestellungen

Die Studie LEA nimmt die Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen unter die Lupe, um die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase besser zu verstehen. Die Studie trägt zu einem tieferen Verständnis bei, da nicht nur die aktuelle Situation betrachtet wird, sondern auch zentrale Faktoren im Lebensverlauf analysiert werden.

Der vorliegende Fokusbericht beleuchtet die Entwicklung der geplanten/realisierten Pensionsantritte in der späten Erwerbsphase sowie die dafür ausschlaggebenden Faktoren und Konstellationen.

Die zentralen Forschungsfragen für die vorliegende Analyse waren:

- Welche Faktoren und Konstellationen fördern einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben?
- Welche Dynamiken lassen sich am Übergang in die Pension erkennen? Wie wirken dabei die sozialen Sicherungssysteme zusammen?

Inhaltliche Schwerpunkte setzt der Bericht im Bereich der betrieblichen Wiedereingliederung und der Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter.

- Welche Angebote fördern den Verbleib in Beschäftigung bzw. die Wiederaufnahme einer Beschäftigung?
- Was fördert ältere ArbeitnehmerInnen darin, rechtzeitig auf ein Auseinanderdriften von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsanforderungen zu reagieren – noch bevor es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Arbeitslosigkeit kommt?
- Wie können die Zielgruppen der bestehenden Angebote erreicht werden? Wie können Betroffene über relevante Angebote informiert werden? Wie kann die Inanspruchnahme attraktiver gestaltet werden?

2 Hintergrund

Der inhaltliche Fokus der dritten Interviewwelle lag auf den Entwicklungen in der Arbeits- und Lebenssituation seit der letzten Erhebung im Jahr 2020. Schwerpunkte wurden dabei erstens auf die Entwicklung der geplanten/realisierten Pensionsantritte in der späten Erwerbsphase und die dafür ausschlaggebenden Faktoren, zweitens auf die Rolle von Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements und drittens auf die Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter gelegt. Der folgende Abschnitt verknüpft aktuelle Forschungsergebnisse zu diesen Themen mit den bisherigen Erkenntnissen aus LEA und bietet damit einen Rahmen für die qualitative Längsschnittuntersuchung.

Im vierten Quartal 2022 waren insgesamt 751.900 Personen (56,7%) zwischen 55 und 64 Jahren und 88.500 Personen (5,2%) ab 65 Jahren erwerbstätig. Beide Altersgruppen verzeichnen dabei einen leichten Zuwachs der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahresquartal.

Geschlechterunterschiede zeigen sich insofern, als Männer auch im höheren Alter noch eher erwerbstätig sind als Frauen. Bei den 55- bis 64-Jährigen betrug die Erwerbstätigenquote im vierten Quartal 2022 64,2% bei den Männern und 49,3% bei den Frauen. Zu berücksichtigen ist hier jedoch das unterschiedliche Regelpensionsalter. Weiters sind im vierten Quartal 2022 auch mehr Männer ab 65 Jahren (7,7%) in eine Erwerbsarbeit eingebunden – im Vergleich zu 3,2% der Frauen im gleichen Alter (Statistik Austria 2023). Über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 66-Jährigen insgesamt angestiegen, wobei sich besonders der Anteil der erwerbstätigen Frauen zwischen 55 und 64 Jahren erhöht (2006: 24,5%) und über die letzten 17 Jahre verdoppelt hat. Eine deutliche Zunahme ist ebenfalls bei den Erwerbstätigen beider Geschlechter ab 65 Jahren zu sehen. Während diese Entwicklung auch auf das Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation zurückgeführt werden kann, zeigt sich gleichzeitig ein Rückgang an frühzeitig angetretenen Pensionen. Weiter verstärkt wird diese Entwicklung auch die schrittweise Anpassung des Pensionsantrittsalters für Frauen ab 2024 um sechs Monate pro Jahr (Statistik Austria 2022a).

Bei der Eingliederung unterschiedlicher Personengruppen in den Erwerbsprozess erzielt Österreich eine Position im Spitzenfeld, da es eine niedrige Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen, einen geringen Anteil unfreiwillig befristeter Beschäftigung und vergleichsweise hohe Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik (gemessen am BIP) vorweist. Im europäischen Vergleich liegt Österreich bei der Erwerbstätigenquote älterer Personen (55 bis 64 Jahre: 56,6%) jedoch unter dem EU-27-

Durchschnitt (62,7%; Statistik Austria 2023), weshalb Huemer und Mahringer (2022) in diesem Feld einen Aufholbedarf konstatieren.

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in den vergangenen Jahren geht jedoch auch mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe einher. Im April 2023 waren 84.111 Personen ab 50 Jahren auf Arbeitssuche. Besonders der Anteil älterer Langzeitarbeitsloser steigt – während er im Jahr 2018 noch bei 52% gelegen ist, waren im ersten Quartal 2023 bereits 59% der langzeitarbeitslosen Personen über 50 Jahre alt. Ältere Arbeitssuchende sind im Bewerbungsprozess einer Vielzahl an Benachteiligungen ausgesetzt. Eine Studie aus der Schweiz zeigt beispielweise, dass Personen ab 55 Jahren deutlich seltener für eine Stelle in Frage kommen als jüngere Arbeitssuchende (Oesch 2020). Weiters werden – wie eine länderübergreifende, in neun europäischen Staaten durchgeführte Studie belegt (Lössbroeck et al. 2021) – ältere Arbeitssuchende (50+) von Personalverantwortlichen allein aufgrund ihres Alters als weniger produktiv eingeschätzt, unabhängig von anderen Informationen wie Erfahrung, Motivation, Gesundheit und Erwerbsausstiegsmotivation. Ergebnisse einer SORA-Studie aus dem Jahr 2021 (Schönherr 2021) haben außerdem gezeigt, dass ältere Arbeitslose (ab 51 Jahren) signifikant seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Im Rahmen einer aktuellen Testing-Studie (von SORA im Auftrag des AMS) zeigte sich die Schlechterbehandlung von älteren Arbeitssuchenden (über 50 Jahren) im Vergleich zu Jüngeren erneut. Dabei wurden an 200 Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel und der Elektroinstallation je zwei Bewerbungen gesendet, welche sich nur in Hinblick auf das Alter der KandidatInnen unterschieden. Dabei zeigt sich, dass ältere BewerberInnen im Alter von 53 Jahren eine um 10 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als die 34-jährigen BewerberInnen (Schönherr/Bohrn 2023).

Die Chancen auf ein langes Erwerbsleben und die Möglichkeit, das reguläre Pensionsantrittsalter in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zu erreichen, sind in Österreich ungleich verteilt. Es besteht eine Polarisierung zwischen älteren ArbeitnehmerInnen, die stabil in den Arbeitsmarkt integriert sind, und jenen, die mit einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden, konfrontiert sind. Gezeigt hat sich dies insbesondere während der ersten Phase der Corona-Pandemie: Aufgrund der meist längeren Betriebszugehörigkeit zählten ältere Beschäftigte zur Stammebelegschaft und wurden seltener entlassen. Die Gruppe mit schlechten Arbeitsmarktchancen war jedoch mit sehr niedrigen Wiederbeschäftigungschancen konfrontiert, wobei die Chancen mit der Erholung des Arbeitsmarktes von der Corona-Krise auch wieder stiegen (Blum 2023).

Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist von einigen Unsicherheiten geprägt, weshalb sich viele ältere Erwerbstätige einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben wünschen. Dies kann zum Beispiel im Rahmen einer Altersteilzeit erfolgen, die darauf abzielt, die Arbeitsfähigkeit und berufliche Anforderungen aufeinander abzustimmen. Im Jahr 2022 waren laut AMS durchschnittlich rund 36.200 Personen pro Monat in Altersteilzeit. Angetreten werden kann die Altersteilzeit fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter, wobei die Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit verringert werden kann. Darüber hinaus müssen die ArbeitnehmerInnen innerhalb der letzten 25 Jahre vor dem Übertritt eine Beschäftigung von mindestens 15 Jahren nachweisen (Arbeiterkammer 2023a). Diese Art der gleitenden Übergänge ist eher für hochqualifizierte Angestellte attraktiv, wobei Erleichterungen beim Zugang zu Altersteilzeit für Berufsgruppen mit hohen Arbeitsbelastungen dazu führen könnten, starke Inkohärenzen in der späten Erwerbsphase zu verhindern. Maßnahmen für ein alter(n)sgerechtes Arbeiten (wie z.B. die Altersteilzeit) fördern den längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit bzw. eine Erwerbstätigkeit neben der Pension. Wichtig ist es, auf die Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit im Kontext des altersgerechten Arbeitens zu achten. Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer des Erwerbslebens zu erhalten. Das Modell der Altersteilzeit leistet einen wichtigen Beitrag zur altersgerechten Arbeitsgestaltung. Sollte die Arbeitsfähigkeit bereits eingeschränkt sein, werden medizinische und berufliche Rehabilitations-Wiedereingliederungsprogramme relevant.⁷⁶

Für viele ältere Personen bedeutet ein Pensionsantritt jedoch nicht zwangsläufig einen Erwerbsaustritt. Im März 2023 waren 19.126 Personen ab 65 Jahren unselbstständig, 38.605 geringfügig und 34.341 selbstständig beschäftigt.⁷⁷ Neben einer regulären Alterspension kann rechtlich grundsätzlich unbegrenzt dazuverdient werden, ohne dass sich die Pensionshöhe verringert. Die Pension wird dann gemeinsam mit dem Lohn oder Gehalt versteuert, wodurch ab einem Jahreseinkommen von mehr als 12.756 Euro mit einer Steuernachzahlung zu rechnen ist. Die Höhe der potenziellen Nachzahlung ist abhängig vom gesamten Jahreseinkommen und der bereits entrichteten Lohnsteuer. Bei einem vorzeitigen Pensionsantritt (z.B. Korridor pension) ist nur eine geringfügige zusätzliche Einnahmequelle erlaubt, da sonst der Anspruch auf die Pension verfällt. Nicht uneingeschränkt dazuverdienen dürfen auch Personen, die eine Pension aus gesundheitlichen Gründen (Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension) beziehen. Bis zum Erreichen

⁷⁶ Für weitere Informationen dazu siehe Kapitel 5.2.

⁷⁷ Arbeitsmarktinformationssystem AMIS [Bundesministerium - Arbeitsmarktinformationssystem AMIS](#), eigene Abfrage

des gesetzlichen Pensionsalters gelten Zuverdienstgrenzen, danach greifen die gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen wie bei der Alterspension.

Eine Studie des Market Instituts (2022) im Auftrag der oberösterreichischen Landesregierung zum Thema „Zuverdienst während der Pension“ zeigt dabei, dass das derzeitige System wenig Bereitschaft für Erwerbstätigkeit im Pensionsalter auslöst. Nur für 13 Prozent der oberösterreichischen Befragten zwischen 56 und 57 Jahren kommt eine Erwerbsarbeit nach der Pension in Frage. Bei der Möglichkeit eines steuerfreien Zuverdienstes in der Regelpension würde sich die Anzahl an Personen, welche auf jeden Fall in der Pension arbeiten würden, auf 25 Prozent erhöhen. Die Dauer der Arbeitsbereitschaft liegt in dieser Hinsicht bei durchschnittlich 13 Stunden und 20 Minuten pro Woche. Dies wäre mit einer Bereitschaft zur Leistung von 350.000 Arbeitsstunden im Vergleich zu den 170.000 Stunden im derzeitigen System gleichzusetzen (Market Institut 2022).

Das faktische Pensionsantrittsalter von Männern lag im Jahr 2021 bei 63,2 und von Frauen bei 60,7 Jahren. Dabei zeigt sich bei den Frauen im letzten Jahrzehnt ein relativ kontinuierlicher Aufwärtstrend (2011: 59,4 Jahre), während jenes der Männer stärkeren Schwankungen unterworfen ist und im Vergleich zum Jahr 2015 (63,6 Jahre) wieder etwas gesunken ist. Beide Werte haben sich über einen längeren Zeitraum betrachtet jedoch deutlich erhöht: So lag das Pensionsantrittsalter von Männern im Jahr 2000 noch bei 60,5 und von Frauen bei 58,3 Jahren.⁷⁸

Gestiegen ist dabei auch das Durchschnittsalter jener Personen, die eine vorzeitige Alterspension beziehen. Während es 2017 bei Männern noch bei 62 und bei Frauen bei 58,2 Jahren lag, gingen Männer im Jahr 2021 durchschnittlich mit 62,1 und Frauen mit 59,1 Jahren in Frühpension (Statistik Austria 2022b). Die durchschnittliche Bezugsdauer der Alterspension bei Männern liegt laut PVA (2021) bei 20,7 Jahren sowie bei 7,6 Jahren für Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension und 10,8 Jahren für Witwerpension. Bei Frauen beträgt die Bezugsdauer im Durchschnitt ein Jahr für Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension, 25,6 Jahre bei Alterspension und 18,7 Jahre für Witwenpension (PVA 2021). Auch im Hinblick auf die finanziellen Möglichkeiten lässt sich ein Geschlechterunterschied feststellen. Während Männer im Dezember 2021 eine durchschnittliche Alterspension von 2.164 Euro bezogen, sind es bei Frauen 1.264 Euro (Statistik Austria 2022b). Insgesamt waren im Jahr 2021 2.205.623 Personen gesetzlich pensionsversichert (Statistik Austria 2022b).

⁷⁸ [OPIS Online Pensions Information System](#) Abrufdatum: 5.6.2023

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Erwerbstätigenquote älterer Personen (55 bis 65 Jahre) in Österreich noch unter dem EU-27-Durchschnitt liegt, jedoch der Anteil älterer Erwerbstätiger in den letzten 17 Jahren deutlich gestiegen ist und sich bei den Frauen sogar verdoppelt hat. Weniger gute Chancen haben jedoch jene älteren ArbeitnehmerInnen, die in der späten Erwerbsphase ihre Arbeitsstelle verlieren. Aufgrund von altersdiskriminierenden Zuschreibungen haben sie schlechtere Chancen als jüngere Arbeitssuchende, einen neuen Job zu finden. Der Anteil älterer Langzeitarbeitsloser ist seit 2018 auf 59 Prozent angestiegen. Gleichzeitig hat sich auch der Anteil jener älteren ArbeitnehmerInnen erhöht, die neben der Pension einer Erwerbstätigkeit nachgehen, d.h., deren Pensionsantritt nicht mit einem vollständigen Erwerbsaustritt einhergeht. Im Jahr 2023 waren rund 92.000 Personen ab 65 Jahren erwerbstätig. Das faktische Pensionsantrittsalter ist seit 2011 von 60,8 auf 61,8 Jahre (2021) angestiegen, wobei Männer durchschnittlich mit 63,2 und Frauen mit 60,7 Jahren in Alterspension gehen.

3 Methodische Vorgehensweise

Mit der dritten Interviewwelle wurde im Jahr 2023 die letzte Erhebungswelle des qualitativen Panels durchgeführt. Im Zeitraum von Februar bis März 2023 hat SORA dazu 25 TeilnehmerInnen der ersten und zweiten Interviewwellen erneut interviewt. Im folgenden Kapitel werden die Datenerhebung, die Auswahl der InterviewpartnerInnen sowie die Vorgehensweise bei der Datenanalyse beschrieben.

Datenerhebung

Die dritte Interviewwelle des qualitativen Panels fand etwas mehr als zwei Jahre nach der zweiten Interviewwelle im Februar und März 2023 statt. Dazu wurden von den 45 Befragten der ersten Interviewwelle 25 Personen mittels leitfadengestützter, erwerbsbiografischer Interviews (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014) ein weiteres Mal befragt. 24 Personen davon waren auch in der zweiten Interviewwelle 2020 befragt worden, eine Person hatte 2020 nicht teilgenommen. Erwerbsbiografische Interviews ermöglichen nicht nur eine Begleitung der älteren ArbeitnehmerInnen bei ihrem Übergang in die Pension und die Beobachtung sowie das Aufzeigen von Veränderungen in ihrer Lebens- bzw. Erwerbssituation, sondern sie tragen auch zu einem tiefer gehenden Verständnis dieses Übergangs bei, indem sie den gesamten Erwerbsverlauf unter die Lupe nehmen und aufzeigen, wie strukturelle Bedingungen und individuelles Handeln am Übergang in die Pension zusammenwirken.

Der inhaltliche Fokus der Interviews lag auf der Entwicklung der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten, der Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Erwerbsverbleib, der Rolle von Angeboten des Wiedereingliederungsmanagements sowie der Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter. Außerdem wurde ein Augenmerk auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie der aktuell erhöhten Inflation auf die Lebenssituation der Befragten gelegt.

Die Interviews wurden überwiegend telefonisch durchgeführt. Auf die Qualität der Interviews hatte dies – wie bereits in der zweiten LEA-Interviewwelle – keinen merklichen Einfluss: Der Leitfaden funktionierte bei den Telefoninterviews, die durchschnittlich etwas mehr als eine Stunde dauerten, sehr gut. Die Mehrzahl der Befragten war mit dem telefonischen Interview ohne jegliche negative Rückmeldung einverstanden. Eine Befragte äußerte, dass sie ein Face-to-Face-Gespräch bevorzugen würde, dieses wurde deshalb vor Ort am Institut SORA durchgeführt.

Sampling

Da die qualitativen Interviews ebenfalls als Paneluntersuchung angelegt sind, wurden sämtliche InterviewpartnerInnen aus der Stichprobe der ersten LEA-Interviewwelle im Jahr 2018 rekrutiert. Diese Stichprobe wurde aus TeilnehmerInnen der LEA-Erstbefragung im Jahr 2017 gezogen, damit die quantitativen Erhebungsschritte und die qualitativen Interviews verknüpft sind. Dabei wurde der Fokus auf ältere ArbeitnehmerInnen mit mittlerem Berufsprestige⁷⁹ gelegt.

Diese Gruppe ist für mögliche Steuerungsmaßnahmen besonders interessant, da sie erstens groß ist, zweitens einen relativ frühen Pensionsantritt plant und weil drittens für ältere ArbeitnehmerInnen aus der Mitte der Berufshierarchie – im Gegensatz zu den unteren und oberen Enden – bislang kaum Erkenntnisse verfügbar sind (Zandonella/Moser 2018). Darüber hinaus wurden auch Menschen, die zum Zeitpunkt der quantitativen Erstbefragung arbeitslos waren, für das qualitative Panel ausgewählt, um die spezifische Situation älterer Arbeitsloser – inklusive ihres Erwerbsverlaufs in den kommenden Jahren – detaillierter analysieren zu können (Zandonella/Moser 2018).

Im Zuge des Rekrutierungs- und Erhebungsprozesses für die dritte Befragungswelle wurden alle Befragten der ersten Interviewwelle erneut kontaktiert. Es konnten schließlich 25 Interviews realisiert werden. Neun InterviewpartnerInnen der ersten Welle sagten ab, zehn konnten nicht erreicht werden und eine Person ist inzwischen verstorben.

Im realisierten Sample ist das Geschlechterverhältnis mit 12 Frauen und 13 Männern ausgewogen. Zum Zeitpunkt des Interviews waren vier InterviewpartnerInnen bis zu 59 Jahre alt, 21 waren 60 Jahre oder älter. Auch die regionale Verteilung der InterviewpartnerInnen ist ausgeglichen: 13 von ihnen wohnten in Wien, 12 kamen aus dem restlichen Österreich, konkret aus Niederösterreich, Oberösterreich, Kärnten und der Steiermark. Zum Zeitpunkt der Interviews waren sieben InterviewpartnerInnen erwerbstätig (inkl. Altersteilzeit), zwei waren arbeitslos und 16 bereits in Pension. Hinsichtlich ihrer formalen Bildung hat eine Interviewpartnerin die Pflichtschule abgeschlossen, sieben haben eine Lehre oder BMS absolviert, zehn haben eine Matura und sieben einen tertiären Abschluss. Die vermehrte Teilnahme von Menschen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen ist typisch für qualitative Studien und

⁷⁹ Das Prestige eines Berufs gibt u.a. Auskunft über die soziale Positionierung eines Menschen in der (Erwerbs-)Gesellschaft. Erfasst wird es mit der „Standardisierten internationalen Berufsprestige-Skala“ (SIOPS), die berufliche Tätigkeiten auf Basis ihres sozialen Ansehens reiht. Die SIOPS wird über die ISCO-Einteilung codiert und kann Werte zwischen 12 (z.B. SchuhputzerInnen) und 78 (z.B. ÄrztInnen) annehmen (Ganzeboom/Treiman 1996).

auch für die hier vorliegende festzuhalten. Im Vergleich konnten niedriger Qualifizierte jedoch gut erreicht werden und das Verhältnis von niedriger zu höher Qualifizierten ist relativ ausgewogen (Tabelle 52 gibt eine Übersicht über die Merkmale der Stichprobe).

Tabelle 52: Merkmale der Stichprobe

	Anzahl
Frauen	12
Männer	13
bis 59 Jahre	4
ab 60 Jahre	21
Wien	13
restliches Österreich	12
erwerbstätig	7
arbeitslos	2
in Pension	16
Pflichtschule	1
Lehre/BMS	7
Matura	10
Universität	7
Gesamt	25

Quelle: SORA 2023; ein Überblick über sämtliche InterviewpartnerInnen befindet sich im Anhang

Alle Interviews wurden mit dem Einverständnis der Befragten auf Tonband aufgezeichnet. Anschließend wurden die Interviews vollständig in genauer Wortfolge transkribiert und anonymisiert. Die Auswertung erfolgte auf Basis der anonymisierten Transkripte. Die Namen der Befragten wurden für die Darstellung der Fälle in diesem Bericht geändert.

Datenanalyse

Qualitative Panel- oder Längsschnittstudien bringen drei zentrale Aspekte zusammen: Zeit, Entwicklungsprozess und Veränderung/Stabilität (Holland et al. 2006). Die Herausforderung besteht darin, diese drei Elemente in der Analyse angemessen zu berücksichtigen. Wolcott (1994) schlägt deshalb für die Datenauswertung qualitativer Längsschnittstudien drei Schritte mit zunehmendem Abstraktionsgrad vor:

Beschreibung, Analyse und Interpretation. Die Beschreibung zielt darauf ab, die Entwicklungsprozesse festzuhalten und die Ereignisse bzw.

Handlungsabläufe chronologisch zu ordnen. Dazu soll beschrieben werden, welche Veränderungen zu welcher Zeit und in welchem Zusammenhang geschehen sind, wen die Veränderungen wie betroffen haben bzw. wer daran wie beteiligt war und welche Auswirkungen damit verbunden waren. Es geht darum, die zentralen Elemente und ihre Beziehungen untereinander zu identifizieren. Darauf aufbauend, ist es das Ziel der Analyse, zu erklären, wie und warum die jeweilige Veränderung eingetreten ist. Die Interpretation zielt letztlich auf die Erklärung der Eigenschaft und Bedeutung der Veränderung ab. In diesem Schritt erfolgt die Entwicklung von Erklärungen, die auf andere Kontexte übertragbar sind bzw. sich verallgemeinern lassen.

Eine Längsschnittstudie ermöglicht die Untersuchung von Veränderungsprozessen auf zwei Ebenen, auf jener des Einzelfalls und auf jener des Samples. Dies erfordert neben der Querschnittanalyse der jeweils erhobenen Daten eine zusätzliche Analyseebene des Fallverlaufs sowie eine Zusammenführung der Ebenen.

Zunächst wird der jeweilige Moment analysiert (Einzelfall, Querschnitt), wodurch Vergleiche zwischen Einzelfällen für einen Erhebungszeitpunkt gemacht werden können, z.B. im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Klasse etc. (Sample, Querschnitt). Die Längsschnittanalyse erfolgt auf der Basis einer Analyse jedes Einzelfalles über die Erhebungszeitpunkte hinweg (Einzelfall, Längsschnitt). Dabei können individuelle Laufbahnen verfolgt und kritische Momente sowie Veränderungen identifiziert werden. Darüber hinaus ist es möglich, die Ergebnisse für jeden Erhebungszeitpunkt zu vergleichen und so Veränderungsprozesse innerhalb des Samples herauszuarbeiten (Sample, Längsschnitt) (Thomson/Holland 2003).

Die Interviews wurden mittels einer „Themenanalyse“ (Froschauer/Lueger 2020) ausgewertet. Dabei wurde eine Kombination aus einer stärker inhaltsanalytisch orientierten, textreduktiven Vorgehensweise mit der offenen und stärker interpretativ ausgerichteten Herangehensweise des Codierverfahrens der Grounded Theory eingesetzt. Dadurch konnte sowohl auf den Ergebnissen der ersten und zweiten Interviewwelle aufgebaut als auch eine Offenheit für neue Erkenntnisse beibehalten werden. Dieses Verfahren lässt sich außerdem gut mit den Überlegungen zur Datenanalyse qualitativer Längsschnittstudien von Wolcott (1994) verbinden, da auch hier mehrere Analyseschritte mit zunehmendem Abstraktionsgrad vorgesehen sind.

Für die Auswertung qualitativer Längsschnittdaten bestehen mehrere Ansatzpunkte. Für die vorliegende Analyse wurde die Möglichkeit gewählt, von einem bestimmten Ergebnis (z.B. frühestmöglicher

Pensionsantritt) auszugehen und zu analysieren, wie es zu diesem Ergebnis gekommen ist (Holland et al. 2006).

Für den vorliegenden Bericht wurden drei Schwerpunktsetzungen gewählt. Erstens die Untersuchung der zentralen Faktoren und Konstellationen für einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben und die Bedeutung der späten Erwerbsphase dafür, zweitens die fördernden und hemmenden Faktoren für eine Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter und drittens die Bedeutung von Maßnahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements.

Für die ersten beiden Schwerpunkte wurden im Zuge der LEA-Studie in allen drei Wellen Daten erhoben. Für den dritten Schwerpunkt, der erst in der dritten Interviewwelle aufgenommen wurde, liegen dagegen nur Daten aus dieser Interviewwelle vor. Das Thema Wiedereingliederung ist außerdem nur in einzelnen Fällen biografisch relevant, da das Sample bereits vorab festgelegt wurde und nicht auf diese Fragestellung ausgerichtet war. Die Vorgehensweise bei der Datenanalyse unterscheidet sich daher für die unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte.

Für die ersten beiden Schwerpunkte wurden die Einzelfälle zuerst in drei bzw. zwei Gruppen kategorisiert. Entsprechend der Ausrichtung des Pensionsantritts wurden die folgenden drei Gruppen unterschieden: geplanter/realisierter Austritt zum frühestmöglichen Zeitpunkt, gegebenenfalls auch mit Abschlügen, geplanter/realisierter Austritt zum Regelpensionsalter und Aufschub des geplanten/realisierten Pensionsantritts über das Regelpensionsalter hinaus. Zum Aspekt Orientierung hinsichtlich Erwerbsarbeit neben der Pension wurde zwei Gruppen gebildet: realisierte/geplante Erwerbsarbeit neben der Pension und keine realisierte/geplante Erwerbsarbeit neben der Pension. Diese Gruppierung wurde gewählt, da in der Übersicht der Einzelfälle deutlich wurde, dass den jeweiligen Mustern des Pensionsantritts nicht unbedingt eine spezifische Ausrichtung auf Erwerbsarbeit neben der Pension entspricht, dass also Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsarbeit neben der Pension innerhalb der verschiedenen Typen von Pensionsantritten bestehen. Anschließend wurden die verschiedenen Fälle jeder Gruppe vergleichend untersucht und die zentralen Faktoren und Konstellationen für die jeweilige Entwicklung rekonstruiert. Im Rahmen der Rekonstruktion der zentralen Faktoren und Konstellationen für den Zeitpunkt des geplanten/realisierten Pensionsantritts wurde außerdem die Rolle von Angeboten des Wiedereingliederungsmanagements untersucht.

Nach der Zuordnung der Einzelfälle in die unterschiedlichen Gruppen wurden die Interviews sowohl offen codiert (Strübing 2004) als auch entlang zentraler Themen, die sich im Zuge der ersten und zweiten LEA-

Interviewwelle herauskristallisiert hatten. Zur Codierung wurde – wie bereits in der ersten und zweiten Interviewwelle – das Computerprogramm MAXQDA verwendet. Im Zuge des Codierungsprozesses wurden die zentralen Elemente (Faktoren und Bedingungen) identifiziert und die Beziehungen der relevanten Elemente untereinander spezifiziert (Kategorien). Aufbauend auf der Codierung wurden Einzelfallanalysen erstellt. Der Fokus lag dabei auf der Rekonstruktion der Entwicklung der geplanten/realisierten Pensionsantritte des jeweiligen Falles und den dafür ausschlaggebenden Faktoren sowie der Rolle von Angeboten des Wiedereingliederungsmanagements für den Erwerbsverlauf/Pensionsantritt und der geplanten/realisierten Erwerbsarbeit neben der Pension. Dazu wurde auch der Fallverlauf seit dem ersten Interview analysiert, d.h., in die Einzelfallanalyse wurden die Querschnitt- und die Längsschnittanalyse auf Fallebene integriert. Die Einzelfallanalyse kombinierte die von Wolcott (1994) konzipierten Schritte Beschreibung und Analyse, indem entlang zentraler Fragen sowohl die relevanten Elemente und ihre Beziehungen untereinander identifiziert wurden als auch darauf aufbauend analysiert wurde, wie und warum die jeweilige Veränderung eingetreten ist.

Im zweiten Schritt erfolgte eine fallübergreifende Analyse mit dem Ziel der Entwicklung einer verallgemeinerbaren Theorie, d.h. im Sinne von Wolcott (1994) die Interpretation. Dazu wurden zuerst die Fälle innerhalb der verschiedenen Untergruppen systematisch verglichen. Anschließend wurde ein Vergleich zwischen den Gruppen durchgeführt, und zwar entlang zentraler Fragen und Themen, die sich in den ersten beiden Interviewwellen und in den Einzelfallanalysen herauskristallisiert hatten. In einem zirkulären Prozess erfolgte durch den systematischen Vergleich eine Abstraktion vom Einzelfall und die Identifikation von Mustern sowie ihrer Veränderung über die Zeit und eine Erklärung der Veränderung.

4 Entwicklung der Arbeits- und Lebenssituation seit 2020

Die erste Interviewwelle von LEA fand im Herbst 2018 statt, gefolgt von einer zweiten im Herbst 2020. Etwa zweieinhalb Jahre später wurden 25 Personen erneut ausführlich zu ihrer aktuellen Lebens- und Erwerbssituation befragt. Bei den Gesprächen im Frühjahr 2023 lag der Fokus besonders auf Entwicklungen im Hinblick auf die Arbeitssituation, den Erwerbsstatus, die Gesundheit, soziale Beziehungen und Partizipation sowie Veränderungen in den Pensionsplänen seit 2020. Darüber hinaus wurden Schwerpunkte auf die Themen betriebliche Wiedereingliederung und Arbeiten nach dem Regelpensionsalter gelegt. Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die Veränderungen der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten seit der zweiten Interviewwelle im Herbst 2020. Die Interviews wurden im Februar und März 2023 geführt, wobei auch die langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die InterviewpartnerInnen festgehalten werden konnten.

Erwerbsstatus und Arbeitssituation

Zwischen Herbst 2020 und Frühjahr 2023 ist der Erwerbsstatus eines Großteils der Befragten (16 von 25) stabil geblieben. Sechs Personen waren in diesem Zeitraum durchgehend erwerbstätig, ein Befragter war durchgehend arbeitslos und eine der Arbeitssuchenden fing seit der letzten Erhebungswelle ein neues Beschäftigungsverhältnis an und beendete dieses aufgrund der Belastung infolge der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsplatz wieder. Acht InterviewpartnerInnen waren bereits 2020 in Pension. Einen Wechsel im Erwerbsstatus weisen demgegenüber acht der 25 Befragten auf. Davon sind sieben InterviewpartnerInnen in den letzten Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, wobei sechs aus der Arbeitslosigkeit in die Pension übergingen und eine Person aus dem Erwerbsleben. Eine weitere Person ist 2021 in Altersteilzeit gegangen. Zusammengefasst waren damit im Frühjahr 2023 sieben Personen erwerbstätig, zwei arbeitslos und sechzehn in Pension.

Im Kontext der Corona-Pandemie lässt sich einerseits erkennen, dass die erwerbslosen Befragten ihre Chancen am Arbeitsmarkt im Kontext der Pandemie noch geringer einschätzen, andererseits aber auch, wie schnell sich die Arbeitssituation nach eventuellen Veränderungen während der Pandemie bei dem Großteil der Befragten wieder normalisierte. Lediglich bei zwei Interviewpartnerinnen zeigen sich längerfristige Auswirkungen: Eine Befragte begründet ihren früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit den veränderten Arbeitsbedingungen durch Corona

und der sozialen Situation mit ihren KollegInnen, die aus diesem Grund herrschte. Bei einer weiteren Befragten wurde Long Covid diagnostiziert, weshalb sie zum Zeitpunkt des Interviews ihrer Erwerbsarbeit nicht nachgehen konnte.

Die Arbeitssituation verbesserte sich bei sieben der Befragten seit dem letzten Interview. Die Gründe für eine Verbesserung sind vorrangig ein Leitungswechsel, der ein besseres Arbeitsklima bzw. bessere Arbeitsbedingungen ermöglichte, oder eine Veränderung im Firmenstandort. Seit dem letzten Interview hat sich jedoch die Arbeitssituation bei einigen Befragten auch verschlechtert. Berichtet wird von einer Mehrbelastung in der Arbeit, die nach der Ablehnung des Antrags auf Altersteilzeit in einem Burnout endete, von unangenehmen Arbeitssituationen mit KollegInnen aufgrund der Corona-Pandemie oder Problemen mit Vorgesetzten. Bei dem Übertritt in die Pension zeigt sich, dass dieser die Lebenssituation für alle Interviewpersonen verbesserte, da sie ihre Tage nunmehr autonom gestalten können.

Gesundheit

Die gesundheitliche Situation der Befragten ist seit 2020 bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten gut und stabil. Einige der Befragten berichten von gesundheitlichen Problemen bzw. ärztlichen Eingriffen, wobei diese in den meisten Fällen nicht als belastend wahrgenommen werden. Vielmehr werden diese als Begleiterscheinung des Älterwerdens thematisiert. So wird beispielsweise eine Schulteroperation erwähnt, die im Alltag jedoch nicht als einschränkend oder belastend empfunden wird. Als belastend werden gesundheitliche Veränderungen vor allem dann beschrieben, wenn sie sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirken oder die Regeneration beeinträchtigen. Drei Befragte berichten von einer gravierenden Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes (ein Befragter psychisch, zwei physisch), die ihr Erwerbsleben beeinflusst, wobei ein Befragter aufgrund dieser Verschlechterung die Invaliditätspension zugesprochen bekommen hat (bei einem Befragten wurde dieser Antrag abgelehnt) und eine weitere Befragte aufgrund einer Long-Covid-Erkrankung keine neue Erwerbsarbeit aufnehmen kann.

Zentral sind für viele der InterviewpartnerInnen gesundheitsfördernde Aktivitäten, die einerseits den Körper fit für die Erwerbsarbeit halten und andererseits einen guten Gesundheitszustand für die Pension erhalten sollen. Es wird viel Zeit in gezielte Bewegung investiert, um bestimmte wahrgenommene körperliche Schwachstellen oder einseitige berufsbedingte Belastungen auszugleichen.

Fünf der 25 Befragten berichten von einer Verbesserung des Gesundheitszustandes seit dem letzten Gespräch. Ausschlaggebend dafür war in allen Fällen der Austritt aus dem Erwerbsleben durch die Pensionierung oder eine längerfristige Arbeitslosigkeit.

Inkohärenz

Im gesundheitlichen Kontext stellt auch die wahrgenommene Inkohärenz zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen einen wichtigen Aspekt in der späten Erwerbsphase dar. Diese entsteht beispielsweise dadurch, dass die InterviewpartnerInnen von verlängerten Regenerationsphasen nach der Arbeit berichten oder dass bestimmte Aspekte (z.B. Nacht- und/oder Schichtdienst) der Erwerbsarbeit sehr belastend auf sie wirken. Die Befragten scheuen dabei vielfach, ein Auseinanderdriften der Leistungsfähigkeit und der Anforderungen im beruflichen Kontext zu thematisieren. Einerseits herrscht hier die Angst vor einer Kündigung, andererseits meinen die Befragten, die paar Jahre bis zur Pensionierung noch „durchhalten“ zu können. Zwei Befragte berichten, dass sich in Verbindung mit dauerhaften Inkohärenzen in der späten Erwerbsphase ein Burnout entwickelt hat. Als ausschlaggebenden Grund dafür beschreiben sie unter anderem die Ablehnung ihres Antrags auf Altersteilzeit, durch den eine Belastungsreduktion erfolgen sollte. Nur vier der 25 InterviewpartnerInnen nehmen keinerlei Inkohärenzen in ihrem (Erwerbs-)Alltag wahr.

Soziale Beziehungen und Partizipation

Die stärksten Auswirkungen der Corona-Pandemie beschreiben die Befragten im privaten Bereich. Viele mussten in dieser Zeit ihre Freizeitaktivitäten aufgeben, wobei nicht alle Personen nach dem Aufheben der Beschränkungen sie wieder aufnahmen. Weiters war der Lockdown für ungeimpfte Personen besonders für nicht geimpfte InterviewpartnerInnen unangenehm, da sie sich in dieser Zeit sozial ausgeschlossen fühlten.

Weniger fördernd für die sozialen Beziehungen der Befragten ist auch der Eintritt in die Pension. Nur vereinzelt (drei Personen) berichten die InterviewpartnerInnen davon, dass sie nach dem Verlassen einer Tätigkeit mit den Personen der ehemaligen Arbeitsstelle in Kontakt blieben. Der Umbruch im sozialen Umfeld aufgrund der Pensionierung ist den Befragten dabei durchaus bewusst, wobei in der Zeit vor, während und nach dem Erwerbsaustritt aktiv nach neuen sozialen Kontakten gesucht wird und Strategien entwickelt werden, diese aufzubauen oder zu erhalten. Zwei InterviewpartnerInnen suchten sich aufgrund sozialer Isolation

beispielweise ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, andere fanden sozialen Anschluss in einem Ehrenamt oder in der Nachbarschaft.

Alles in allem berichtet der überwiegende Anteil der Befragten (17) von einer unveränderten und zufriedenstellenden Situation im Hinblick auf soziale Beziehungen und Partizipation zwischen 2020 und 2023. In den meisten Fällen bestehen diese aus der familiären Einbindung (PartnerIn, Kinder, Enkelkinder, Geschwister etc.) und FreundInnen bzw. Personen aus einem Ehrenamt oder einer Erwerbsarbeit. Zu erwähnen ist jedoch auch, dass in diesem Bereich die Corona-Pandemie die langfristigen Auswirkungen hatte. Abgebrochene Kontakte oder andere Sichtweisen auf die Situation führten in vielen Fällen zum Wegfall sozialer Kontakte oder zu einer unangenehmen Veränderung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Einhergehend mit dem laufenden Wegfall von Maßnahmen erholte sich jedoch auch dieser Bereich von den pandemiebedingten Belastungen.

Pensionspläne

Insgesamt haben sich die Pensionspläne in der untersuchten Sample zwischen 2020 und 2023 sehr unterschiedlich entwickelt. Ein erheblicher Teil der Befragten (17) hat seine/ihre Pensionspläne in diesem Zeitraum nicht oder nur marginal verändert. Dies kann auch darauf zurückgeführt werden, dass viele InterviewpartnerInnen (11) zum Zeitpunkt des Interviews 2020 bereits in Pension waren. Acht Befragte haben ihre Pensionspläne zwischen den beiden Interviewwellen verändert. Fünf der Befragten traten die Pension früher an als gedacht. Ausschlaggebend dafür war in den meisten Fällen die eigene Gesundheit bzw. jene des nächsten sozialen Umfelds (z.B. ein zu pflegender Elternteil oder ein/e zu pflegende/r PartnerIn). Zu betonen ist hier, dass zwei Befragte um Altersteilzeit angesucht haben, diese von dem/der ArbeitgeberIn jedoch nicht bewilligt wurde. Beide InterviewpartnerInnen beendeten ihr Arbeitsverhältnis schlussendlich aufgrund eines Burnouts früher und sind in weiterer Folge aus der Arbeitslosigkeit in die Pension übergetreten. Weiters waren Veränderungen in der Arbeitssituation ausschlaggebend: Mehrbelastungen in der Arbeit im Zusammenspiel mit einer nicht wertschätzenden Arbeitssituation führten in den meisten Fällen dazu, dass Befragte die Pension mit dem Stichtag des Regelpensionsalters antraten und nicht, wie geplant, einige Monate später. Drei weitere InterviewpartnerInnen veränderten ihre Pensionspläne zugunsten einer Verlängerung der Erwerbsphase. Begründet wird dies meist mit dem Wunsch nach einer finanziellen Absicherung bzw. mit einer guten Gesundheit und einem guten Arbeitsklima.

Es zeigt sich, dass im Hinblick auf die Entwicklungen der Pensionspläne die späte Erwerbsphase große Bedeutung hat, da sich die Pläne für den Erwerbsaustritt noch erheblich verändern können bzw. konkretisiert werden. Der Großteil der Befragten berichtet davon, sich erst in den letzten Jahren vor dem Pensionsantritt Gedanken darüber gemacht zu haben, wie dieser aussehen könnte. Anreiz dafür war meist das erste Informationsschreiben der Pensionsversicherung, das ein Auseinandersetzen mit der Thematik ausgelöst hat. Die Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Erwerbsverbleib wird in Kapitel 5.1 detailliert beschrieben.

5 Entwicklung eines gesunden und längeren Verbleibs im Erwerbsleben

In den folgenden drei Kapiteln werden die zentralen Ergebnisse der dritten LEA-Interviewwelle vorgestellt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf drei Themen: Erstens auf der Untersuchung der zentralen Faktoren und Konstellationen für den geplanten/realisierten Pensionsantritt, wobei hier insbesondere die Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Erwerbsverbleib beleuchtet wird, sowie zweitens auf der Rolle von Angeboten des Wiedereingliederungsmanagements. Drittens werden die fördernden und hemmenden Faktoren für eine Beschäftigung neben der Pension analysiert.

Die dargestellten Muster basieren auf der detaillierten Analyse der 25 Einzelfälle (siehe dazu genauer Kapitel 3) und damit jeweils nur auf einer geringen Anzahl von Fällen. Die Analyse im Bereich qualitativer Sozialforschung zielt nicht darauf ab repräsentative Ergebnisse zu erzielen, sondern darauf, die empirisch vorfindbare Breite des untersuchten Phänomens abzubilden und die Wirkungsweise zentraler Faktoren verstehend nachzuvollziehen. Dafür ist die Sichtweise der InterviewpartnerInnen zentral: ihre subjektive Wahrnehmung wird verstehend nachvollzogen. Die Anzahl der Fälle, die einem Muster zugrunde liegen hat keine Relevanz für die Aussagekraft der Ergebnisse. Über die quantitative Verbreitung der einzelnen Muster kann auf dieser Basis keine Aussage gemacht werden.

5.1 Die Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Erwerbsverbleib

Im Folgenden werden verschiedene Muster von Pensionsantritten beschrieben, die sich im Zuge der Analyse herauskristallisiert haben. Die Muster wurden entlang des Zeitpunktes für den geplanten/realisierten Pensionsantritt und der dafür zentralen Faktoren gebildet. Dabei wurde bei bereits realisierten Pensionsantritten der realisierte Antritt im Verhältnis zum geplanten Antritt analysiert, bei noch erwerbstätigen Befragten wurden die Entwicklungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase beleuchtet. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Pensionsantritt gelegt.

Die geplanten/realisierten Pensionsantritte wurden nach dem Antrittszeitpunkt in drei Gruppen untergliedert: (1) frühe Pensionsantritte, (2) Pensionsantritte zum Regelpensionsalter und (3) Pensionsantritte nach dem Regelpensionsalter. Die Gruppe der frühen Pensionsantritte beinhaltet all jene Befragten, die den frühestmöglichen Pensionsantritt geplant oder realisiert haben. Darunter fallen überwiegend Befragte, die

ihre Pension vor dem Regelpensionsalter antreten, z.B. ungeplant aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder geplant unter Inkaufnahme von finanziellen Abschlägen, vereinzelt aber auch Befragte, die ihre Pension zum Regelpensionsalter angetreten haben, weil sie keine Möglichkeit hatten, früher aufgrund von Invalidität, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit in Pension zu gehen.

5.1.1 Frühe Pensionsantritte

Die Gruppe der frühen Pensionsantritte umfasst zum einen Befragte, deren Pensionsantritt ungeplant erfolgt, das heißt, dass er aus unterschiedlichen Gründen vor dem eigentlich geplanten Pensionsantritt realisiert wird. Zum anderen werden Pensionsantritte beschrieben, bei denen ein frühestmöglicher Antritt – mitunter auch unter Inkaufnahme von finanziellen Abschlägen – seit längerem geplant war.

„Verfrühter Austritt“: Pensionsantritt aufgrund akuter Arbeitsunfähigkeit oder infolge des Zusammenwirkens der sozialen Sicherungssysteme

Das Muster „Verfrühter Austritt“ repräsentiert ungeplante Pensionsantritte. Diese erfolgen entweder aufgrund überraschend aufgetretener gesundheitlicher Probleme in Form einer Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Erwerbsunfähigkeitspension oder aufgrund des drohenden Verlusts der Existenzgrundlage durch das Zusammenwirken der sozialen Sicherungssysteme.

Im Fall des verfrühten Austritts aufgrund akuter Arbeitsunfähigkeit stehen die gesundheitlichen Probleme zum Teil in direktem Zusammenhang mit der Arbeitssituation. Die Arbeitssituation der Befragten dieses Musters unterscheidet sich aber deutlich sowie auch ihre Erwerbsverläufe und die ursprünglich geplanten Pensionsantrittszeitpunkte. So fallen in diese Gruppe eine AHS-Lehrerin, ein Hochschulprofessor sowie ein bereits seit ein paar Jahren arbeitsloser Telefonist.

Der späten Erwerbsphase kommt bei diesem Muster insofern Bedeutung zu, als die ausschlaggebenden massiven gesundheitlichen Probleme erst in dieser Zeit auftreten. Gemeinsam ist dieser Gruppe außerdem, dass die gesundheitlichen Probleme eher unvermittelt, jedoch gleich sehr stark auftreten, sodass eine Fortsetzung der zuvor ausgeübten Erwerbsarbeit nach der Diagnose nicht möglich wäre. Allerdings liegt die Unmittelbarkeit der auftretenden Gesundheitsprobleme zum Teil auch darin begründet, dass Vorzeichen von den Beteiligten selbst nicht wahrgenommen und vom Umfeld nicht kommuniziert werden oder

dass die Dringlichkeit nicht rechtzeitig erkannt wird. So erzählt die AHS-Lehrerin Renate Dietrich, dass sie die Schmerzen im Bereich der Wirbelsäule zunächst als altersbedingte Erscheinung eingeschätzt und erst durch die medizinische Untersuchung festgestellt hat, dass bereits irreparable Schäden im Bereich der Bandscheiben bestehen:

„[...] ich bin ja aufgrund meiner Rückenprobleme in Pension geschickt worden. [...] Also da hat man dann zum ersten Mal MRT gemacht und gesehen, was da los ist, und mir fehlen ja etliche Bandscheiben, das habe ich ja vorher alles nicht gewusst. Natürlich hat mir der Rücken öfter wehgetan, aber dass viele Leute sagen, der Rücken tut ihnen weh, man liest ja immer, das ist, ah, weiß ich nicht, das Hauptübel, jetzt denken die, es ist normal. (lacht) Und da hat man halt einmal gesehen, dass das nicht so ist. Und, ja, daraufhin bin ich halt dann in Pension geschickt worden.“
(Renate Dietrich, ID23 2023: 57-59)

Franz Richter, der an einer neurologischen Erkrankung leidet, hat bis zu einem akuten Zusammenbruch selbst gar nichts bemerkt und von seinem beruflichen Umfeld wurden vereinzelte „Aussetzer“ zwar beobachtet, aber nicht an ihn kommuniziert – möglicherweise wurden sie ebenfalls als altersbedingt „normale“ Erscheinungen gedeutet:

„Ja, also da, es hat vorher schon gegeben, so Anzeichen gegeben, ich habe die aber nie mitgekriegt, und also es gab auch nicht die Epilepsie im Sinne von am Boden liegend und verkrampfen. Sondern es war dann immer so, dass ich dann einfach geistig völlig weg war und irgendwas erzählt habe. Und dadurch weiß ich das jetzt überhaupt nicht, wann, wie und wo das angefangen hat. Die, also meine Frau hat dann nachgefragt und es sind viele fragliche Geschichten aufgetaucht. Aber ich habe die eben nie, nie mitgekriegt. Dadurch ist es jetzt schwer zu sagen, wann, wann hat das begonnen und wie war das.“ (Franz Richter, ID4671 2023: 188-197)

Aufgrund der späten Wahrnehmung der gesundheitlichen Probleme erfolgte eine Behandlung erst zu einem Zeitpunkt, an dem eine Regeneration und eine Rückkehr in den Beruf bereits nicht mehr möglich war. Im Fall des arbeitssuchenden Telefonisten Milo Kopic ist die Beeinträchtigung so stark, dass er auch im Alltag auf Unterstützung angewiesen ist. In seinem Fall lässt sich kein Bezug zwischen der Erkrankung und seiner Erwerbsarbeit feststellen. Franz Richter dagegen vermutet, dass sein Zusammenbruch auch in Zusammenhang mit Überlastung in der Erwerbsarbeit stand. Er vermeidet daher auch jegliche

möglicherweise belastende Tätigkeit und konnte seinen gesundheitlichen Zustand im Zeitraum zwischen 2017 und 2023 damit weitgehend stabilisieren. Bei Renate Dietrich zeigt sich der Bezug zur Erwerbsarbeit am deutlichsten. Zwar hat sie die Dringlichkeit der Schmerzen in der Wirbelsäule zunächst nicht erkannt, sie berichtet aber von einer bereits seit längerem belastenden Arbeitssituation durch die ausnahmslose Zuteilung von Turnstunden, die sie mit zunehmendem Alter immer mehr belasteten. Sie hat auch mehrfach versucht, ihre Arbeitssituation durch eine ausgewogenere Stundenzuteilung sowie durch eine Versetzung an eine andere Schule zu verändern, ihre Bemühungen blieben aber erfolglos. In der Pension konnte sie durch gezieltes Training ihre gesundheitliche Lage deutlich verbessern.

Franz Richter und Renate Dietrich unterscheiden sich sehr deutlich hinsichtlich ihrer Arbeitssituation vor dem Pensionsantritt. Franz Richter war vor seinem Zusammenbruch mit seiner Arbeitssituation im Wesentlichen sehr zufrieden. An einer Stelle des Interviews sagt er, er habe beruflich seine Interessen „professionalisiert“ (Franz Richter, ID4671 2023: 91). Beide Tätigkeiten, denen er nachgeht, die Arbeit als Professor an einer Fachhochschule sowie die – im Stundenausmaß geringere – Arbeit im Planungsbüro, das er mitgegründet hat, haben ihm Freude gemacht und waren mit einem hohen Ausmaß an sozialer Inklusion verbunden. Die Überlastung, die zu seinen gesundheitlichen Problemen geführt oder diese zumindest befördert hat, hat er deshalb auch erst retrospektiv festgestellt. Die Pension erlebt er in mehrfacher Hinsicht als „mangelbehaftet“: Er ist in seiner Mobilität, die zuvor einen bedeutenden Teil seiner wissenschaftlichen Tätigkeiten geprägt hat, stark eingeschränkt und ihm fehlen die vielfachen sozialen Kontakte und der damit verbundene thematische Austausch. Im Gegensatz dazu entkam Renate Dietrich durch den Pensionsantritt – früher, als sie ursprünglich gedacht hatte – der für sie sehr belastenden und gleichzeitig unveränderbaren Arbeitssituation. Da sie ihre materiellen Bedürfnisse mit der Pension trotz des früheren Antritts gut decken kann, erlebt sie die Pension dementsprechend als Befreiung.

Der Pensionsantritt ist bei den Befragten wegen der gesundheitlichen Probleme jeweils um mehrere Jahre früher eingetreten als ursprünglich geplant. Unter guten Bedingungen hätten sich die Befragten eine Arbeit bis zum Regelpensionsalter oder auch darüber hinaus vorstellen können. Ein früheres Erkennen bzw. Reagieren des beruflichen Umfelds – im Fall von Renate Dietrich durch eine ausgewogenere Stundenzuteilung, im Fall von Franz Richter durch Hinweise auf seine „Aussetzer“ – hätte den verfrühten Pensionsantritt möglicherweise verhindern können.

Im Fall des verfrühten Austritts aufgrund des Zusammenwirkens der sozialen Sicherungssysteme, erfolgt der Pensionsantritt gegen den

Wunsch der Befragten: ein bestehender Anspruch auf eine Schwerarbeitspension führt zur Einstellung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, deren ersatzloser Wegfall einen Verlust der Existenzgrundlage zur Folge hätte, weshalb der Pensionsantritt früher als ursprünglich geplant und gewünscht erfolgt. Dieser Fall wird von Marianne Reiter, einer diplomierten Krankenpflegerin repräsentiert. Sie hat nahezu ihr gesamtes Erwerbsleben in unterschiedlichen Einrichtungen und Stationen im Pflegebereich verbracht. Zuletzt hat sie für eine karitative Organisation eine betreute Wohngemeinschaft geleitet. Diese Leitungsfunktion hatte sie aufgrund einer zuvor absolvierten Weiterbildung übernehmen können. Der zentrale Grund, warum sie eine Leitungsfunktion übernehmen wollte, war, dass sie die Nachtdienste mit zunehmendem Alter stärker belastet haben.

Diese Tätigkeit, die sie in der späten Erwerbsphase ausgeübt hat, sowie grundsätzlich die Tätigkeit im Pflegebereich haben ihr Freude bereitet, wie sie im folgenden Interviewauszug beschreibt:

„Das ist für mich was Schönes, mal in erster Linie, das war mir immer wichtig, ich habe immer gern gearbeitet, ja, auch Ansehen, ja, ah, Geld, im Endeffekt, ja, aber das war mir nie so wichtig, als dass es auch passt, ja, also ich habe nie zu denen gehört, die gesagt haben, na ja, Hauptsache, ich krieg ein Geld, ja. Hauptsache ich verdiene was, ich habe eine Bekannte, die sagt, sie geht nur arbeiten, um was zu verdienen, ja, nicht dass ihr das jetzt einen Spaß macht und eine Freude macht und dass sie da, ihr sind die Kunden zuwider, na, denke ich mir, ja. Heute im Supermarkt ist es eh so, dass man nicht den großen Kundenkontakt hat, aber früher wäre das ein Wahnsinn gewesen, nicht. (lacht kurz) Na, also Arbeit ist für mich, ist für mich ein wichtiger Teil im Leben, ja, und wenn ich so wie jetzt keine Arbeit habe, dann such ich mir was, jetzt war Gartenarbeit im Sommer, es war Enkelkind, es ist, meine Wohnung habe ich endlich renoviert. Was ja auch immer hinten angestanden ist, ja, also das, ohne dem nur so in das Blaue schauen wäre nichts. Ja. Ich brauch was zu tun, genau.“ (Marianne Reiter, ID2609 2018: 88-92)

Bei Marianne Reiter zeigt sich eine hohe Erwerbs- und Leistungsorientierung, die auch mit sehr hohen Ansprüchen an sich selbst verbunden ist. Dabei stehen das Ausüben einer sinnstiftenden Tätigkeit und die sozialen Kontakte im Vordergrund. In ihrem Fall erfüllt Erwerbsarbeit also nicht nur die Funktion der materiellen Bedürfnisbefriedigung, sondern es kommt der sinnstiftenden und sozialintegrativen Funktion ebenso eine hohe Bedeutung zu.

Trotz der langjährigen, körperlich belastenden Tätigkeit, die sie fast durchgängig über ihr Erwerbsleben hinweg ausgeübt hat, ist es ihr gelungen, ihre Gesundheit bis ins höhere Alter zu erhalten. Das könnte u.a. darin begründet sein, dass sie zwar nahezu durchgängig im Pflegebereich gearbeitet hat, hier aber immer wieder die Einrichtung oder auch innerhalb einer Einrichtung die Station gewechselt hat. Dadurch hat sie über ihr Erwerbsleben hinweg unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt und eine dauerhafte einseitige Belastung reduziert.

Wenngleich die formellen Arbeitsbedingungen in ihrem letzten Beruf sehr gut waren, gestaltete sich die konkrete Arbeitssituation mit der Zeit eher schwierig. Die Probleme lagen dabei zum einen in einem zunehmenden Arbeitsdruck, der für die Befragte mit häufigen Überstunden einherging. Zum anderen entwickelten sich Schwierigkeiten im Bereich der Zusammenarbeit sowohl mit ihren KollegInnen in der Wohngemeinschaft als auch mit ihrem Vorgesetzten. Letzterer sah die spezifischen Schwierigkeiten der Wohngemeinschaft nicht und nahm ihre Anliegen bzw. Probleme nicht ernst. Im Bereich der KollegInnen in der Wohngemeinschaft kämpfte sie mit Personalfluktuations sowie damit, die unterschiedlichen Arbeitszeitanliegen zu vereinbaren. Marianne Reiter beschreibt die Situation im folgenden Interviewauszug:

„Also eigentlich ein Vielfaches mehr, als das, was eine normale Stationsschwester macht. Das wurde aber von ganz oben nie gesehen. Die haben nur gesagt, na, mei, hm. Dafür habt ihr nur so und so viele Bewohner, mit dem gleichen Personalschlüssel, wie auf jeder anderen Station. Und das eigentlich, also die Betreuung der Bewohner und das ganze Haushaltführen war es eigentlich sicher nicht. Die Befindlichkeit der Mitarbeiter, die immer schlimmer geworden ist, muss ich sagen, [...] um 10 am Vormittag anzurufen, ich bin krank, ich kann den Nachtdienst nicht machen. Also da hätte ich schon müssen sehr krank sein, dass ich sowas mache. Also ein normaler Schnupfen hat da nicht ausgereicht. Und das wird aber heute immer mehr. Ich meine, ich will es jetzt nicht werten unbedingt. [...] Ja. Aber ich denke mir, dieses Miteinander, dieses zu sehen, was heißt denn das jetzt eigentlich für den Rest? So dieses, auch einmal nicht nur auf sich zu schauen, sondern auch auf die anderen, das geht verloren. Auf der anderen Seite, ja, vielleicht werden die gesünder, gehen die gesünder in Pension, weil sie mehr auf sich schauen. Ich weiß nicht, was richtig ist. Ein guter Mix vielleicht. Und es hat sich gehäuft und dann habe ich keine Mitarbeiter bekommen für die Stelle, weil naja, nein. Nein. Also Nachtdienst? Nein. Und schon gar nicht alleine. Nein, kommt überhaupt nicht in Frage, dass ich das mache. Ach so, naja, ich

kann aber immer nur bis um 15:00 Uhr arbeiten, weil dann muss ich meine Kinder vom Kindergarten abholen. Und, und, und. [...] Also mir hat es eher mehr so die, zuerst der Druck von oben und die Befindlichkeit der Mitarbeiter hat mich eher so ins Burnout gebracht.“ (Marianne Reiter, ID2609 2023: 91)

Da sie bemerkte, dass sie zunehmend Schwierigkeiten hatte, sich ausreichend zu regenerieren, und zudem den Wunsch nach mehr Freizeit aufgrund der Geburt eines Enkelkinds verspürte, suchte sie um Altersteilzeit an. Diese wurde jedoch von ihrem Vorgesetzten mit Verweis auf ihre Leitungsposition abgelehnt. Marianne Reiter beschloss daher, die verbleibende Zeit bis zum Regelpensionsalter – ca. zwei Jahre – noch „durchzuhalten“. In weiterer Folge kam es zu einem Burnout. Bereits nach kurzer Zeit wurde sie von ihrem Vorgesetzten kontaktiert und gebeten, das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen. Sie stimmte zu, da sie dachte, dass sie sonst ohnehin gekündigt würde.

Nach ihrer Genesung suchte sie nach einer passenden Arbeit. Bereits nach etwa zwei Monaten merkte das Arbeitsmarktservice jedoch an, dass sie aufgrund der langen Versicherungszeit einen Anspruch auf Pensionierung aufgrund von Schwerarbeit haben könnte. Die Prüfung stellte einen entsprechenden Anspruch fest. Marianne Reiter wollte die Pension zu diesem Zeitpunkt nicht antreten. Zum einen fühlt sie sich noch nicht reif für einen Pensionsantritt bzw. möchte sie noch länger arbeiten. Zum anderen ist der Antritt zu diesem Zeitpunkt für sie mit Abschlägen verbunden. Aufgrund der rechtlichen Regelung, dass das AMS bei Bestehen eines Pensionsanspruchs seine Leistungen einstellt, sieht sich Marianne Reiter faktisch jedoch zu einem Pensionsantritt gezwungen, da der ersatzlose Wegfall der AMS-Leistungen für sie den Verlust der Existenzgrundlage bedeutet würde, wie sie im folgenden Interviewauszug beschreibt:

„Ja, ich habe mir gedacht, jetzt habe ich dann, nein, es war ja dann noch so, dass ich dann gesagt habe, naja, und was ist jetzt, wenn ich sage, nein, ich will aber noch suchen? Dann sagt sie, wenn ein Pensionsantrag durchgegangen ist, steigt die Arbeitslose aus. Das können sie selber nicht in die Hand nehmen. Also sie können nicht, das hat mich ja dann so gewundert, ich kann nicht hergehen und sagen, lasst mich bitte, habe ich zwei Monate erst gesucht, ja, lasst mir bitte Zeit. Und auf der anderen Seite habe ich einen Lebensgefährten zu Hause sitzen, der aufgrund eines Konkurses seiner Firma, wir sind gleich alt, aufgrund eines Konkurses seiner Firma zu Hause ist, schon seit zwei Jahren, der wird überhaupt nicht sekkiert. Und nur, weil ich einen anderen Beruf habe, wird mir nach zwei Monaten gesagt, ja, entweder Sie

nehmen das jetzt oder Sie kriegen gar kein Geld. [...] Na sicher war das auf Zwang, weil ich habe gesagt, okay, ich kann mir das jetzt nicht leisten. Und dann haben sie gesagt, na ja, Sie können ja jederzeit irgendwas annehmen und dazuverdienen. Sie müssen es dann versteuern und passt schon. Und zwei Jahre habe ich dann, bis zur Regelpension habe ich ja dann sowieso nur geringfügig arbeiten dürfen. So war es, genau, die zwei Jahre habe ich nur geringfügig dazuarbeiten dürfen.“ (Marianne Reiter, ID2609 2023: 73-78)

In den ersten beiden Jahren – bis zum Erreichen des Regelpensionsalters – sind beim Bezug einer Schwerarbeitspension die Möglichkeiten eines finanziellen Zuverdiensts eingeschränkt. Frau Reiter wollte eigentlich im Ausmaß von ca. 20h pro Woche arbeiten. Um den Pensionsbezug nicht zu verlieren, arbeitet sie aufgrund der Zuverdienstgrenzen nur in geringfügigem Ausmaß in einer Arztpraxis. Nach Ablauf der zwei Jahre hat sie ihren Lebensrhythmus bereits umgestellt bzw. die Zeit mit anderen Tätigkeiten ausgefüllt und arbeitet daher auch dann nur mehr in geringfügigem Ausmaß.

Der Fall von Marianne Reiter illustriert, wie das Zusammenwirken der sozialen Sicherungssysteme in der späten Erwerbsphase Effekte produzieren kann, die sich sowohl auf individueller Ebene der betroffenen ArbeitnehmerInnen als auch auf gesellschaftlicher Ebene nachteilig auswirken können. Individuell wird das Zusammenwirken von der Befragten als massive Ungerechtigkeit wahrgenommen: obwohl sie mehrere Jahrzehnte in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt hat, kann sie aufgrund des bestehenden Anspruchs auf eine Schwerarbeitspension die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung nicht in Anspruch nehmen, bis sie einen passenden Job gefunden hat. Da der ersatzlose Wegfall der AMS-Leistungen für die Befragte den Verlust der Existenzgrundlage bedeuten würde, sieht sie sich zu einem früheren Pensionsantritt gezwungen, obwohl sie gerne noch ein paar Jahre gearbeitet und in das Sozialsystem eingezahlt hätte, zudem in einem Bereich, der von Arbeitskräftemangel geprägt ist. Gesellschaftlich begünstigt diese Regelung frühere Pensionsantritte in Fällen eines Arbeitsplatzverlusts in der späten Erwerbsphase, wenn bereits ein Pensionsanspruch besteht.

„Resignation“: Pensionsantritt als „Flucht“ aus der Arbeitslosigkeit

Das Muster „Resignation“ beschreibt ein Vorverschieben des ursprünglich geplanten Pensionsantrittszeitpunktes aufgrund von Arbeitslosigkeit

in der späten Erwerbsphase. Die Arbeitssituation in ihrem letzten Job sowie auch die Erwerbsbiografie der Befragten dieses Musters unterscheiden sich zum Teil erheblich. So finden sich in dieser Gruppe ein hochqualifizierter Techniker, der zuvor bereits mehrfach Leitungspositionen ausgeübt hat, ebenso wie zwei Sekretärinnen mit eher brüchigen Berufsbiografien, von denen eine zuvor in einer unteren Leitungsposition bei einem Sportartikelhändler gearbeitet hat, und ein früherer Lagerarbeiter. Gemeinsam haben sie die Erfahrung der Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase.

Die Arbeitslosigkeit wurde von allen Befragten als sehr belastend erlebt, wengleich bei den verschiedenen Personen zum Teil auch unterschiedliche negative Auswirkungen der Arbeitslosigkeit im Vordergrund standen. Ernst Obermoser, einen befragten Techniker, der mittlerweile in Pension gegangen ist und der zuvor mehrere Jahre arbeitslos war, belasteten vor allem die finanziellen Einschränkungen. Die damit verbundenen Sorgen verstärkten sich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Zunächst waren es vor allem ungeplante Sonderausgaben, die nun nicht mehr ohne weiteres finanzierbar waren, nach und nach waren aber auch seine alltäglichen Ausgaben betroffen. Maria Mayerhofer, eine befragte Sekretärin, belasteten stärker die Erfahrung sozialer Stigmatisierung durch die Arbeitslosigkeit. Petra Vordermeier, einer früheren Filialleiterin bei einem Sportartikelhändler, wiederum setzte insbesondere das Fehlen einer zielgerichteten Tätigkeit und der damit verbundene Verlust einer Zeitstruktur zu. Den früheren Lagerarbeiter Peter Blatnik belasten neben den finanziellen Sorgen die Einschränkungen durch die formalen Vorgaben des AMS. Dabei nennt er insbesondere die Unmöglichkeit eines Urlaubs bzw. Auslandsaufenthalts wegen der Regelung der permanenten Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt. Aber auch die Notwendigkeit, sich ständig vor einem bürokratischen Apparat rechtfertigen zu müssen, wird mit der anhaltenden Arbeitslosigkeit belastender.

Gemeinsam haben die Befragten, dass die Arbeitssuche mit zunehmender Dauer als aussichtslos eingeschätzt wird. Ernst Obermoser beschreibt die Einschätzung seiner Jobchancen im folgenden Interviewauszug:

„Ja. Das werden Sie aber immer öfters hören, von dem, das eine haben Sie eh aufgeschrieben, dass, wenn ein 5er vorne ist und Sie sind arbeitslos, dass es nachher vorbei ist quasi.“ (Ernst Obermoser, ID14370 2020: 261-262)

Die Befragten sahen sich in einer belastenden und ausweglosen Situation gefangen. Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit wurden mit zunehmender Dauer zur immer stärkeren Belastung, gleichzeitig gelang

es ihnen trotz zahlreicher Bemühungen nicht, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die frühere Sekretärin Maria Mayerhofer beschreibt ihre Versuche, Arbeit zu finden, und die ernüchternden Resultate im folgenden Interviewauszug:

„Ah, ich hatte, ich hatte Unterstützung auch, ich glaube, wie heißt das? Irgendwas mit Z, weiß ich nicht, ABZ oder, ich weiß nimmer. Ich glaube, so hat es geheißen, da war ich auch in Betreuung und da haben sie mir geholfen auch, ah, Bewerbungen zu schreiben und so, und ah, ich habe, ich, ich habe Bewerbungen geschrieben, aber entweder waren wir, war ich, ah, bin ich halt abgelehnt worden, aus irgendeinem Grund, wissen Sie eh, diese höflichen Schreiben, und, und, ja, es kam, es, ich habe eigentlich nie was gefunden, ja, obwohl ich mich bemüht habe. Wahrscheinlich auch aufgrund vom Alter und eine Junge ist billiger und wie auch immer.“ (Maria Mayerhofer, ID1003 2023: 123-127)

Ernst Obermoser hat ebenfalls zahllose Bewerbungen verschickt, auf die meisten jedoch nicht einmal eine Antwort erhalten. Darüber hinaus versuchte er, über einen Arbeitsvermittler einen Zugang zu Firmen zu erhalten und so eine Anstellung zu finden.

Diese als ausweglos erfahrene Situation führte bei mehreren Befragten auch zu gesundheitlichen Problemen. Maria Mayerhofer erkrankte an einer Depression. Ernst Obermoser konnte mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wegen der finanziellen Sorgen nicht mehr schlafen und nicht mehr essen. Bei Peter Blatnik verstärkten sich die psychischen Probleme, die ihn bereits seit seiner Jugend begleiten, sein physischer Zustand dagegen verbesserte sich, da die körperliche Belastung durch die Lagerarbeit wegfiel.

Die Befragten verbindet trotz aller Unterschiede in der Erwerbsbiografie und Lebenssituation, dass ihnen ein frühestmöglicher Pensionsantritt als einziger Ausweg aus der belastenden Situation erschien. Je nach rechtlicher Möglichkeit wurde der Pensionsantritt dadurch um mehrere Jahre vorverlegt – im Vergleich zum ursprünglich geplanten Zeitpunkt. Sämtliche Befragten dieses Typs hätten sich bei guten Arbeitsbedingungen eine Erwerbsarbeit bis zum Regelpensionsalter oder auch darüber hinaus vorstellen können. Die Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase und die als aussichtslos eingeschätzte Arbeitssuche bewirkten eine Vorverlegung des geplanten/realisierten Pensionsantritts auf den jeweils frühestmöglichen Zeitpunkt.

Die späte Erwerbsphase ist in dieser Gruppe besonders bedeutsam. Mehrere der Befragten dieses Typs haben im Verlauf ihres Erwerbslebens Phasen von Arbeitslosigkeit erlebt. Sie haben jeweils aber wieder

schnell eine andere Arbeit gefunden, wodurch sie zunächst auch gar nicht damit gerechnet haben, dass sie längere Zeit keine Arbeit finden könnten. Die Erfahrung der Erwerbslosigkeit in der späten Erwerbsphase unterscheidet sich diametral von ihren vorherigen Arbeitslosigkeitserfahrungen. Die als aussichtslos wahrgenommene Arbeitssuche ist der zentrale Grund für die radikale Veränderung des geplanten oder realisierten Pensionsantrittszeitpunkts.

„Nicht dauerhaft durchführbar“: Frühestmöglicher Pensionsantritt zur Erhaltung der Gesundheit

Das eingangs beschriebene Muster „Verfrühter Austritt“ steht für eine Gruppe von Erwerbstätigen, deren Pensionsantritt in der späten Erwerbsphase ungeplant um mehrere Jahre vorverlegt wird aufgrund von gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit oder durch das nachteilige Zusammenwirken der sozialen Sicherungssysteme. Das Muster „Nicht dauerhaft durchführbar“ repräsentiert im Unterschied dazu Befragte mit stabilen Pensionsplänen, die auf einen möglichst frühen Austritt – auch unter Inkaufnahme von Abschlägen – orientiert sind.

Die Befragten dieses Musters verbindet, dass sie körperlich belastende Tätigkeiten ausüben sowie dass Erwerbsarbeit für sie v.a. die Funktion materieller Bedürfnisbefriedigung erfüllt. Obwohl die Arbeit nicht ungerne gemacht wird und auch mit sozialer Integration einhergeht, stehen die sozialintegrativen und sinnstiftenden Aspekte im Hintergrund. So reagiert ein Befragter dieses Typs, Günther Vogtenhuber, der im Lager eines Supermarktes arbeitet, eher belustigt auf die Frage, was ihm an seiner Arbeit Freude macht:

„Wann ich bei meiner Arbeit Freude erlebe? [...] Ja, also Freude, Freude ist, wenn ich daheim bin, das ist eine Freude, in meiner Freizeit, das ist Freude (lacht), nein, ich mache, ich muss aber ehrlich sagen, ich mache meine Arbeit nicht ungerne. Aber Freude, Freude ist was anderes, gell. Also Freude, Freude ist das, wenn ich mir meine Zeit einteilen kann, wie ich es will (lacht), das ist Freude. Ich mache es, ich kann sagen, ich mache es gerne, die Arbeit, aber, aber es ist (lacht), ich hoffe, Sie verstehen das, wie ich das meine (lacht).“ (Günther Vogtenhuber, ID10188 2023: 71-77)

Die Befragten dieses Musters verbindet außerdem die Überzeugung, dass körperlich belastende Arbeiten nur eine begrenzte Zeit lang durchhaltbar sind. Sie sehen einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter bzw. dem Alter von 65 Jahren daher als gerechtfertigt bzw. notwendig an. Abschläge, die mit einem Pensionsantritt vor

dem Regelpensionsalter einhergehen, werden daher auch als ungerecht erfahren, aber dennoch in Kauf genommen, um die belastende Tätigkeit nicht länger ausüben zu müssen. So beschreibt Anna Koller, die in der Optikindustrie eine Arbeit ausgeübt hat, die mit stundenlangem Stehen und dem Einatmen ätzender Gase verbunden ist, die körperlichen bzw. zeitlichen Grenzen im folgenden Interviewauszug:

„Eigentlich sage ich ja, zu 99 Prozent habe ich gemacht die 33 Jahre, nur gestanden. Das muss man nämlich einmal aushalten, 33 Jahre jeden Tag stehen. (lacht) Ja, und immer Vollzeit, also nicht Teilzeit oder irgendwas, sondern immer Vollzeit, immer meine acht Stunden, manches Mal auch zehn Stunden, wenn man Überstunden machen hat müssen.“ (Anna Koller, ID1799 2023: 317-326)

Eine ähnliche Ansicht äußert Günther Vogtenhuber über seine Arbeit im Lager eines regionalen Diskonters. Bürotätigkeiten werden von den Befragten als Gegenmodell beschrieben. Hier sehen sie gegebenenfalls die Möglichkeit, länger als 40 Jahre erwerbstätig zu bleiben. Körperlich belastende Tätigkeiten würden das jedoch nicht zulassen.

Veränderungen in der späten Erwerbsphase haben bei diesem Muster insofern keine direkten Auswirkungen auf den Pensionsantritt, als die Austrittsorientierung bereits zuvor bestanden hat. Die Befragten berichten jedoch durchwegs von einer zunehmenden Inkohärenz zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit: Die Arbeit wird mit zunehmendem Alter körperlich schwerer zu bewerkstelligen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass diese Erfahrung die vorhandene Austrittsorientierung noch bestärkt.

Die Gesundheit spielt auch hier eine zentrale Rolle, da die Befragten bemüht sind, ihre Gesundheit so weit zu schonen, dass sie in der Pension noch in der Lage sind, jene Tätigkeiten auszuüben, die ihnen Freude bereiten. Ein zentrales Moment ist dabei die Autonomie – zu tun, was ihnen gefällt, wann es ihnen gefällt. Diesem Aspekt kommt möglicherweise auch deshalb so hohe Bedeutung zu, weil die Befragten über ihr Erwerbsleben hinweg im Wesentlichen hochgradig fremdbestimmte Tätigkeiten mit kaum bis gar keiner Autonomie ausgeübt haben.

Zum Erhalt der Gesundheit bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt werden von einem Teil der Befragten ausgleichende Freizeitaktivitäten zur Kompensation der einseitigen körperlichen Belastung durch die Arbeit durchgeführt. So übt beispielweise Günther Vogtenhuber gezielt Sportarten aus, die den körperlichen Belastungen in seiner Arbeit im Diskonter entgegenwirken.

Für den Zeitpunkt des Pensionsantritts sind bei dieser Gruppe im Wesentlichen gesundheitliche Erwägungen und finanzielle Aspekte bedeutsam. Ab dem Zeitpunkt, an dem die Lebenserhaltungskosten anders gedeckt werden können, besteht kein Grund für eine Fortsetzung der Arbeit, die als körperlich belastend und auf Dauer gesundheitsschädigend erfahren wird. Die Befragten möchten daher auch neben der Pension keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, sie würden es nur im Fall finanzieller Notwendigkeit in Betracht ziehen.

5.1.2 Pensionsantritt zum Regelpensionsalter

Im folgenden Kapitel werden drei Muster beschrieben, bei denen der Pensionsantritt zum Regelpensionsalter geplant oder realisiert wurde. Im Unterschied zu den oben beschriebenen Mustern handelt es sich in diesen Fällen aber nicht unbedingt um den frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt.

„Überlastet“: Pensionsantritt aufgrund einer belastenden Arbeitssituation in der späten Erwerbsphase

Das Muster „Überlastet“ repräsentiert eine Gruppe älterer ArbeitnehmerInnen, die ihre Pension zum Regelpensionsalter antreten, jedoch – anders als geplant/angedacht – mit einem vollständigen Erwerbsaustritt verbinden.

Die Befragten dieses Typs verbindet die Erfahrung einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitssituation in der späten Erwerbsphase. Im Fall der Buchhalterin Erika Bauer und der Disponentin Christine Müller liegt die Ursache in einer zunehmenden Inkongruenz zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit, im Fall der BHS-Lehrerin Elisabeth Krenn in der massiven Verschlechterung des Arbeitsklimas im Gefolge der Corona-Pandemie. Gemeinsam haben die Befragten, dass sich zur schwierigen Arbeitssituation kurz vor dem Regelpensionsalter noch eine private Belastung gesellte. Dadurch kam es zu einer Überforderung, weil wegen der belastenden Arbeitssituation keine Ressourcen für die zusätzliche private Beanspruchung mehr verfügbar waren.

Bei der Disponentin Christine Müller führte diese Situation zu einem Burnout. Ähnlich wie im Fall der oben beschriebenen Krankenpflegerin Marianne Reiter wurde sie im Krankenstand von ihrem Vorgesetzten kontaktiert und um eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses gebeten. In weiterer Folge war sie nach ihrer Genesung noch wenige Monate arbeitslos und ging dann in Pension. Auch Christine Müller hatte ursprünglich um Altersteilzeit angesucht, als sie die abnehmende Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und

Leistungsfähigkeit wahrgenommen hat. Das Ansuchen wurde aber nicht bewilligt. Vor dem Burnout hätte sie sich eine zeitlich reduzierte Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit durchaus vorstellen können. Danach kam für sie keine wie auch immer geartete Erwerbstätigkeit mehr in Frage. Selbst kleinere private bürokratische Angelegenheiten stellen für sie eine Belastung dar.

Die Buchhalterin Erika Bauer, deren Ansuchen um Altersteilzeit ebenfalls abgelehnt wurde, hat trotz der Überforderung bis zum Pensionsantritt mit Regelpensionsalter durchgehalten. Danach war sie aber so erschöpft, dass auch für sie jegliche Form weiterer Erwerbstätigkeit unvorstellbar war. Sie hatte ebenso ursprünglich eine Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit – zumindest bis zur Fertigstellung des Jahresabschlusses – angedacht.

Erika Bauer und Christine Müller verbindet auch das Ausüben einer Tätigkeit, die zwar im Büro erfolgte, dennoch aber mit dauerhaften, einseitigen Beanspruchungen verbunden war. Diese wurden mit zunehmendem Alter belastender. So beschreibt Erika Bauer im folgenden Interviewauszug die spezifischen Belastungen sowie den zunehmenden Arbeitsdruck bei ihrer Tätigkeit als Buchhalterin:

„Ja, na, ich muss sagen, ich habe gewisse Sachen, die kriegt man zwar nicht bezahlt, aber meiner Gesundheit willen, ja, wenn ich Sachen nachlesen habe müssen oder eben steuerlich auch nachhaken, weil ich gar nicht oft die Ruhe auch gehabt habe, entweder habe ich es so getaktet, dass ich das zu Hause dann nachgelesen habe, in Ruhe, ja, [...] noch dazu muss ich sagen, ich habe zwei, in der Zwischenzeit auch in derselben Firma, zwei Mal Büroübersiedelung auch gehabt, ja, [...] wo man auch alles organisieren hat müssen und einpacken und herrichten und, ja, aufmerksam machen und so weiter, und es hat aber alles weiterlaufen müssen, ja. Und da habe ich zum Beispiel, wie ich da in dem sechsten Stock gearbeitet habe, die Möglichkeit auch gehabt, weil da war ich nicht mit meinen Arbeitszeiten, mit dem Aufsperrn und so, weil, wie gesagt, der untere Trakt war damals alarmgesichert und das war ein bisschen kompliziert, dass man da reinkommt, wo ich dann gesessen bin, also wenn ich dann da um sieben schon dort gesessen bin oder um sechs Uhr, da habe ich mit meinem Schlüssel reinkönnen, habe ich Halt gemacht, bevor sozusagen der Büroalltag beginnt, [...] und so bin ich schon um sechs oft im Büro gesessen und habe gewisse Sachen, dass ich mich konzentrieren kann und nicht mehr ständig das Telefon geläutet hat, wo es ruhig war, wo noch nicht die Mitarbeiter sozusagen gekommen sind zu

mir und gesagt haben, weil ich habe eben auch eine Kassa zu betreuen gehabt, nicht, zu verrechnen und so, dass ich zwei Stunden, bevor sozusagen der Alltag, der Büroalltag losgeht, in Ruhe Sachen gemacht habe, wo ich mich habe müssen voll konzentrieren, wo ich mir das in Ruhe anschauen habe können, wo ich gesehen habe, da ist der Wurm drinnen und ich habe Fehler gesucht, das habe ich mir dann halt so eingeteilt, ja, damit habe ich es bewältigt, ja, weil wenn um acht, neun sozusagen der Trubel los war und das Telefon, ständig hat man gewisse, da habe ich dann die Routinearbeiten gemacht, sage ich, ja, also aber so heikle Sachen, das habe ich mir dann so eingerichtet, bin ich halt früher gewesen oder manche Sachen zum Lesen habe ich mir sogar nach Hause genommen, ja.

S: Okay. Und haben Sie mal, [...] haben Sie mal versucht, irgendwie das zu besprechen mit Ihrem Chef oder so, dass das einfach zu viel ist, insgesamt?

Nein, das habe ich dann am Schluss nimmer gemacht, weil es hat ja keinen Sinn, ich habe gewusst, meine Deadline, ja, ich habe gewusst, ich habe meine Deadline, und ich habe mir gedacht, ich will nur das letzte Jahr halbwegs gesund überleben, ja, und das habe ich eigentlich für mich gemacht, für meine Gesundheit, und ich habe mir dann gedacht, ich muss sagen, ich habe eine Zeit lang mir auch gedacht, weil ich eben schon ein älterer Mitarbeiter war, ich bin nicht mehr so belastungsfähig, ja, das habe ich eine Zeit lang, also man sucht ja auch die Schuld, na, bin ich schon ganz deppert oder was, oder nicht, ja, aber mittlerweile weiß ich, bin ich des Besseren belehrt worden, wenn mir jetzt meine 40-jährigen Kollegen erzählen, ah, dann habe ich schon mir gedacht, nein, nein, also ich war jetzt nicht unfähig oder eben schon arbeitsmüde, sondern das ist ganz einfach die Zeit so, ja, und ich habe halt die letzten Jahre, habe ich mir halt gedacht, ich muss dazusagen, bei mir ist auch dazugekommen, ich habe dann auch familiär Schicksalsschläge gehabt, die mich natürlich auch gefordert haben, und deswegen habe ich mir gedacht, das hängt auch damit zusammen, ich bin nicht mehr so belastbar, ja, aber ich war belastbar, jetzt im Nachhinein weiß ich es, ja.“ (Erika Bauer, ID5565 2023: 55-58)

Anders als im oben beschriebenen Muster „Nicht dauerhaft durchführbar“ werden die Belastungen und die damit einhergehenden Inkongruenzen zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit

von den Befragten des Typs „Überlastet“ jedoch stärker als individuelles Problem wahrgenommen – wie der obige Interviewauszug illustriert –, während sie von ersteren Befragten auf externe Ursachen zurückgeführt werden. Die Ergebnisse deuten daher auch darauf hin, dass ein gesellschaftliches Bewusstsein und damit auch die Anerkennung für einseitige Belastungen im Dienstleistungsbereich bislang fehlen. Das legt nicht zuletzt auch die Gegenüberstellung „Bürojob versus körperlich belastende Arbeit“ von Seiten der Befragten des Musters „Nicht dauerhaft durchführbar“ nahe.

Der späten Erwerbsphase kommt bei diesem Muster eine hohe Bedeutung zu, weil sich hier zunehmend Inkongruenzen zwischen den Arbeitsanforderungen und der Leistungsfähigkeit der Befragten äußern. Der Versuch, der abnehmenden Übereinstimmung mit einer Reduktion der Arbeitszeit mittels Altersteilzeit zu begegnen, wurde bei den InterviewpartnerInnen von Seiten der jeweiligen ArbeitgeberInnen abgelehnt. Eine andere Lösungsmöglichkeit wurde von den Befragten nicht gesehen und sie versuchten daher die verbleibende Zeit bis zum Pensionsantritt noch durchzuhalten. Die Folge war ein abrupter Pensionsantritt zum Regelpensionsalter, der mit einer Vorverlegung des vollständigen Erwerbsaustritts einherging.

Im Fall von Elisabeth Krenn war die Verschlechterung des Arbeitsklimas in Verbindung mit einer Erkrankung ihrer Mutter ausschlaggebend für die Vorverlegung des Pensionsantritts. Ursprünglich hatte sie einen Aufschub der Pension um ein knappes Jahr geplant, um das Schuljahr abzuschließen.

„Beitrag geleistet“: Pensionsantritt zum Regelpensionsalter als verdienter Erwerbsaustritt

Das Muster „Beitrag geleistet“ repräsentiert Pensionsantritte, die in der Kombination von zwei zentralen Faktoren begründet sind: Erstens wird der Pensionsantritt zum Regelpensionsalter als der passende Moment wahrgenommen, an dem die Befragten das Gefühl haben, nun einen angemessenen Beitrag für den Gegenwert der Pension geleistet zu haben; zweitens wird die Möglichkeit einer Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im selben Betrieb als unklar oder nicht möglich eingeschätzt. Eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Betrieb wird von den Befragten nicht in Betracht gezogen.

Die Befragten dieses Typs arbeiten in sehr unterschiedlichen Bereichen: Wolfgang Steyrer ist Versicherungsvertreter, Walter Rotschädl Techniker in einer mittleren Leitungsfunktion, Georg Novak Arbeitstrainer in einer gemeinnützigen Organisation für Menschen mit psychischen Erkrankungen und Georg Maurer ist Sänger an einem Opernhaus.

Gemeinsam haben sie alle, dass sie in der späten Erwerbsphase – und überwiegend auch vorher – eine Tätigkeit ausüben, die mit guten, altersgerechten Arbeitsbedingungen verbunden ist. Zentral ist dabei die Kombination aus Vielfalt, Autonomie, Wertschätzung und guter Zusammenarbeit. Die Befragten sind dementsprechend mit ihrer Arbeitssituation überwiegend sehr zufrieden und sie haben Freude an ihrer Tätigkeit. Entscheidend ist dabei, dass ihre Arbeit es erlaubt, die Arbeitsanforderungen innerhalb eines gewissen Rahmens an Veränderungen in der Leistungsfähigkeit anzupassen. So hat Wolfgang Steyrer die Möglichkeit, seine Arbeitszeit in der späten Erwerbsphase ohne Einkommensverlust zu reduzieren, da er zuvor bereits einen Kundenstamm aufgebaut hat und seine Arbeitszeiten nicht kontrolliert werden. Georg Novak kann die Intensität seiner Anleitung zur Übung unterschiedlicher Handwerkstätigkeiten variieren und so an seine körperliche Verfasstheit anpassen. Im Fall von Georg Maurer ist es stärker die Rücksichtnahme des Chorleiters auf ältere SängerInnen, die kleinere Anpassungen ermöglicht.

Aufgrund der guten Arbeitsbedingungen wäre eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus für die Befragten dieses Typs grundsätzlich denkbar, aber nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen. Das vorstellbare Ausmaß an Arbeitszeit variiert zwischen den Befragten, jedoch würden sie alle nur eine weitere Erwerbstätigkeit bei einer deutlichen Reduktion des derzeitigen Stundenumfanges in Betracht ziehen. Darüber hinaus müsste die Erwerbstätigkeit bei einem Teil der Befragten mit einem noch stärkeren Grad an Autonomie verbunden sein. So könnte der leitende Techniker Walter Rotschädl sich eine Fortführung seiner Arbeit in einer beratenden Funktion vorstellen, für den Versicherungsvertreter Wolfgang Steyrer wäre sie nur unter der Bedingung einer Streichung sämtlicher Vorgaben seitens der Versicherungsgesellschaft denkbar.

In Betracht gezogen wird außerdem nur eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im selben Betrieb. Gleichzeitig gehen die Befragten aber auch davon aus, dass eine Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter in ihrem Betrieb bzw. der Organisation, in der sie arbeiten, gar nicht möglich ist. Darüber hinaus verbindet die Befragten die Ansicht, dass sie mit dem Erreichen des Regelpensionsalters einen angemessenen Beitrag geleistet haben, wie Walter Rotschädl im folgenden Interviewauszug erläutert:

„Na ja, ich habe, ich meine, da ist einfach das Pensionsantrittsalter sozusagen erreicht und, und, dann würde ich sagen, ja, dann habe ich meinen Teil geleistet.“ (Walter Rotschädl, ID219 2020: 378)

Das Regelpensionsalter wird dadurch als passender Moment für einen Pensionsantritt gesehen und die Pensionsleistungen werden als verdient wahrgenommen. Die Befragten dieses Typs gehen außerdem davon aus, dass sie mit der Höhe der Pensionsbezüge ihre Lebenshaltungskosten gut decken können werden. Bis zum Zeitpunkt des dritten Interviews erfolgten daher auch keine Bemühungen von Seiten der Befragten, eine Verlängerung der Erwerbsphase zu erwirken. Die späte Erwerbsphase ist für dieses Muster insofern bedeutsam, als sie den älteren ArbeitnehmerInnen Möglichkeiten einer Anpassung der Arbeitsanforderungen an Veränderungen in der Leistungsfähigkeit bietet und damit ein gesundes Erreichen des Regelpensionsalters ermöglicht.

„Kurskorrektur“: Umorientierung in der späten Erwerbsphase mit Austritt zum Regelpensionsalter

Das Muster „Kurskorrektur“ repräsentiert Befragte, deren Pensionspläne sich in der späten Erwerbsphase durch eine Information der Pensionsversicherungsanstalt deutlich verändert haben. Der Zeitpunkt des Pensionsantritts ist maßgeblich durch finanzielle Erwägungen bestimmt. Darüber hinaus sind eine abnehmende Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit oder eine eingeschränkte Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen relevant.

Die Befragten dieses Typs verbindet, dass sie in der späten Erwerbsphase sowohl eine berufliche Umorientierung als auch – damit verbunden – eine Veränderung ihrer Pensionspläne vorgenommen haben. Die Landschaftsgärtnerin Marina Weber veränderte zwar ihre berufliche Tätigkeit nicht, sie erreichte aber durch den Wechsel von einem profitorientierten Betrieb in einen gemeinnützigen Verein eine fundamentale Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen. Dadurch konnte sie ihren Beruf, der ihr große Freude machte, trotz der hohen körperlichen Belastung bis ins höhere Alter durchführen, was andernfalls nicht möglich gewesen wäre, wie sie im folgenden Interviewauszug beschreibt:

„Ja. Ja. Also zum Wechsel gekommen ist es, ich hatte mir sowieso schon, das ist losgegangen, so, kann man sagen, ab 50, 55, 50 herum, dass ich schon gemerkt habe, ich kann im gewerblichen Gartenbau das nicht mehr lange durchhalten. Also, das ist kräftemäßig, es ist schon sehr strapaziös für eine Frau, in der Gartengestaltung zu arbeiten. Und weil man auch sehr viel mit den Maschinen arbeiten muss, und irgendwann ist das kräftemäßig, habe ich gemerkt, lässt das aus. Und dann war eben dieser glückliche Zufall eigentlich [...]. Wir haben uns, also die Leiterin dieses Vereins und ich, haben uns ja kennengelernt einige Jahre

vorher, weil wir zusammen mit anderen einen gärtnerischen Verein in [Stadt1] gegründet haben, der sich eben mit urbanem Gärtnern beschäftigt. Und das waren also Freizeitgärtner, Gemeinschaftsgärtner. Ich wollte den Verein unterstützen, dass sie zu Fördermitteln kommen oder dass sie zu Ressourcen kommen oder wie sie überhaupt anfangen oder zu Grundstücken oder was auch immer. Das haben wir notwendig gefunden, dass wir da eben diesen Verein gründen. Und da hatte ich eben diese Dame kennengelernt und einige Jahre später ist sie eben auf mich zugekommen.“ (Marina Weber, ID936 2023: 53)

Dennoch nahm sie mit zunehmendem Alter eine abnehmende Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit wahr. Die körperliche Arbeit wurde zunehmend belastender und die für die Regeneration erforderliche Zeit verlängerte sich.

Der Busfahrer Herbert Brunner vollzog eine berufliche Umorientierung, nachdem er durch ein Informationsschreiben der Pensionsversicherungsanstalt erfuhr, dass er bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund seiner brüchigen Erwerbsbiografie mit zahlreichen Lücken in den Versicherungszeiten nur einen sehr geringen Pensionsanspruch erworben hatte. Daraufhin suchte er gezielt nach einem stabilen, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Job, der es ihm ermöglichte, in der späten Erwerbsphase zumindest noch einen Anspruch in der Höhe einer Mindestpension zu erreichen. Diesen Job fand er in einem kommunalen Verkehrsbetrieb. Die Arbeit als Busfahrer gefiel ihm besser, als er ursprünglich gedacht hatte. Das Steuern des Busses machte ihm Freude und er hatte das Gefühl, dass die Anforderungen dieser Tätigkeit sehr gut mit seiner Leistungsfähigkeit übereinstimmten. Darüber hinaus verstand er sich sehr gut mit den anderen BusfahrerInnen und er entwickelte mit der Zeit auch eine berufliche Identität als Busfahrer. Mit den Arbeitsbedingungen, insbesondere den unregelmäßigen Dienstzeiten, blieb er aber bis zum Schluss unzufrieden, wie er im folgenden Interviewauszug schildert:

„Und, ah, ja, und dann ist es schon etwas erträglicher, es ist natürlich schon Hardcore, um vier in der Früh, vor allem um vier in der Früh, also das ist mir dann eben nicht mehr passiert, außer, dass ein Neujahrstag, nein, ich habe Sonn- und Feiertag frei gehabt und der Neujahrstag ist ein Feiertag, sicher. Aber in dem 4-2er-Radel war das stinknormal, dass du um vier in der Früh am Neujahrstag deinen Bus holst und herrichst, ich meine, da hättest du dich normalerweise hinlegen müssen, vor die Leute, dass die das alles machen, nicht, das war einfach stinknormal, für einen Linien-, fürchterlich. Ja, und dann war ich eben in dem

anderen Dienst und das war dann schon etwas erträglicher, natürlich auch um vier in der Früh raus, aber, aber meistens auch nicht, nicht bis Mitternacht und länger, sondern es war so eine Art Familienvater-Dienst, ja.“ (Herbert Brunner, ID11618 2023: 253-254)

Im Fall von Marina Weber waren letztlich mehrere Faktoren für den Zeitpunkt des Pensionsantritts ausschlaggebend. Erstens bemerkte sie eine abnehmende Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit. Zweitens gab es Unklarheiten über die Möglichkeit der weiteren Finanzierung ihrer Stelle. Drittens wurde ihr in einem Informationsgespräch bei der PVA ein früherer Pensionsantritt nahegelegt, da ein Pensionsaufschub in ihrem Fall in absehbarer Zeit keine wesentliche Erhöhung ihrer Bezüge bewirken würde, weshalb ein Zuverdienst zur Pension ratsamer wäre.

Herbert Brunner hat mit dem Erreichen des Regelpensionsalters sein Ziel erreicht und einen Pensionsanspruch erworben, der etwas über der Höhe der Mindestpension liegt. Das war ihm wichtig, damit er keine Ausgleichszulage erhält, die ihm im Falle der Notwendigkeit eines Zuverdienstes abgezogen würde. Darüber hinaus wäre eine Fortsetzung der Tätigkeit zum Zeitpunkt seines Pensionsantritts bei seinem kommunalen Verkehrsbetrieb aufgrund einer Altersbeschränkung nicht möglich gewesen. Eine Weiterarbeit bei einem profitorientierten Unternehmen lehnte er aufgrund der Annahme, dass dort noch schlechtere vorherrschen, ab.

Die späte Erwerbsphase ist war beiden Fällen von einer beruflichen Umorientierung geprägt. In beiden Fällen erfolgte diese mit Blick auf die Pension. Im Fall von Marina Weber ist der Wechsel für den Pensionsantrittszeitpunkt bedeutsam, weil es ihr gelang, ein Anstellungsverhältnis in einem gemeinnützigen Verein zu finden, in dessen Rahmen sie ihre Tätigkeit als Landschaftsgärtnerin unter altersgerechten Bedingungen ausüben konnte. Das ermöglichte eine Arbeit bis zum Regelpensionsalter, die im Rahmen ihrer vorherigen Anstellungsverhältnisse aufgrund der körperlichen Belastung und des hohen Arbeitsdrucks aus ihrer Sicht nicht möglich gewesen wäre. Im Fall von Herbert Brunner erfolgte durch die Umorientierung eine Stabilisierung seiner Erwerbssituation in der späten Erwerbsphase, die es ihm ermöglichte, bis zum Erreichen des Regelpensionsalters einen Pensionsanspruch zu erwerben, von dem er seine Lebenserhaltungskosten decken kann.

5.1.3 Späte Pensionsantritte

Im Folgenden werden Muster beschrieben, bei denen der Pensionsantritt nach dem Regelpensionsalter geplant ist oder realisiert wurde. Im

ersten Typ werden Fälle beschrieben, in denen der Pensionsantritt bereits realisiert wurde, im zweiten ist er noch nicht erfolgt.

„Sinnstiftung und Ganzheitlichkeit“: Verlängerung der Erwerbsphase zum Wohle der SchülerInnen

Das Muster „Sinnstiftung und Ganzheitlichkeit“ repräsentiert Fälle, in denen der Pensionsantritt jeweils um mehrere Monate nach hinten verschoben wurde. Die Gruppe der Befragten umfasst ausschließlich AHS- und BHS-LehrerInnen. Der unmittelbar ausschlaggebende Grund für den Aufschub liegt in allen beschriebenen Fällen in dem Bedürfnis begründet, nicht während eines laufenden Schuljahres auszusteigen. Dafür sind zwei Aspekte ursächlich relevant: Zum Ersten die hohe Bedeutung der sinnstiftenden Komponente der Lehrtätigkeit, die von sämtlichen Befragten als wichtiger und wertvoller Beitrag zur Gesellschaft und zur individuellen Entwicklung der SchülerInnen wahrgenommen wird, wie Käthe Kapeller, eine befragte BHS-Lehrerin im folgenden Interviewauszug schildert:

„[...] also meine Arbeit habe ich immer gesehen als Beitrag zu der Gesellschaft, ja, also das ist eine sinnvolle Arbeit gewesen und aus dem heraus habe ich auch sehr viel, ahm, ja, wie soll ich das sagen, Stärke bezogen, ja, das Gefühl, ah, dass ich einen Beitrag leisten kann, dazu, dass, ja, junge Leute ihren Weg ins Leben finden und so weiter.“ (Käthe Kapeller, ID11825 2020: 214)

Zum Zweiten ist dabei die Ganzheitlichkeit ein wesentlicher Bestandteil. Der Abschluss eines Schuljahres durch ein und dieselbe Lehrkraft wird – ähnlich der Fertigstellung eines Werkstückes – als wesentlich für das Wohl der SchülerInnen angesehen. Die Fertigstellung eines schulischen Zyklus bestimmt daher maßgeblich den Zeitpunkt des Pensionsantritts.

Der Abschluss des Schuljahres wird als so bedeutsam erachtet, dass andere Faktoren dagegen in den Hintergrund treten. Die eingangs bereits zitierte Käthe Kapeller hat deshalb ihren primären Grund für den Zeitpunkt des Pensionsantritts – die Überzeugung, als Frau aufgrund der Mehrfachbelastung zum Regelpensionsalter in Pension zu gehen – hintangestellt. Zusätzlich dazu hat sie die Regenerationszeit nach einem Herzinfarkt in ihrem letzten Berufsjahr auf ein Minimum reduziert, um ihre Klasse durch die Matura zu begleiten.

Der AHS-Lehrer Reinhard Friedrich hätte sich auch einen Aufschub des Pensionsantritts um ca. zwei Jahre vorstellen können, um die Klasse, die er als Klassenvorstand betreut hat, noch bis zur Matura zu begleiten. Er denkt aber, dass das formal gar nicht möglich ist bzw. nicht

bewilligt werden würde, da er bereits für den Aufschub um ein paar Monate einen eigenen Antrag stellen musste.

Ein wesentlicher zugrunde liegender Faktor für die Verlängerung der Erwerbstätigkeit dieser Gruppe liegt jedoch in den Arbeitsbedingungen, die ein gesundes Arbeiten bis zum Regelpensionsalter – und gegebenenfalls auch darüber hinaus – begünstigen. Zentral sind dabei insbesondere ein hohes Ausmaß an Autonomie, Jobsicherheit, ein gutes Arbeitsklima und (gesellschaftliche) Wertschätzung.

Die späte Erwerbsphase wird bei dieser Gruppe vor allem dann relevant, wenn es zu einer wesentlichen Verbesserung oder Verschlechterung der Arbeitssituation kommt. In diesem Fall können Änderungen in die jeweilige Richtung durchaus eher kurzfristig erfolgen, wie der Fall von Elisabeth Krenn zeigt. Sie hat u.a. aufgrund der Verschlechterung ihrer Arbeitssituation während der Corona-Pandemie ihre ursprüngliche Absicht, den Pensionsantritt um ein knappes Jahr nach hinten zu verschieben, um das begonnene Schuljahr abzuschließen, kurzfristig vorverlegt und ihre Pension exakt zum Regelpensionsalter angetreten hat. Die BHS-Lehrerin Rosa Erdmann beschreibt, dass sie eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus nur deshalb erwägt und letztlich auch realisiert hat, weil sich ihre Arbeitsbedingungen durch einen Leitungswechsel an ihrer Schule deutlich verbessert haben. Hinzuzufügen ist auch der Fall von Renate Dietrich, einer AHS-Lehrerin, die dem Muster „Früher Austritt“ zugeordnet wurde. Eine dauerhaft belastende Arbeitssituation wegen einer unausgewogenen Stundenzuteilung, die mit einer insbesondere mit zunehmendem Alter virulent werdenden körperlichen Belastung einhergeht, begünstigt einen möglichst frühen Pensionsantritt. Die Freude an der Tätigkeit und die sinnstiftende Komponente treten infolge der belastenden Arbeitssituation in den Hintergrund – dass sie ursprünglich jedoch vorhanden waren, zeigt nicht zuletzt das Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Sprachlehrerin nach dem erfolgten Pensionsantritt.

„Angekommen“: Geplante Verlängerung der Erwerbsphase aufgrund des späten Findens des richtigen Berufs

Die Befragten des Musters „Angekommen“ verbindet, dass sie nach einer eher brüchigen Berufsbiografie in der späten Erwerbsphase ihren Traumberuf gefunden haben. Diese Veränderung begünstigt einen Pensionsaufschub erheblich, da der Wunsch besteht, den spät gefundenen Beruf noch längere Zeit auszuüben. Bei Werner Niederkofler, einem befragten Mitarbeiter eines Fahrtendienstes für behinderte Personen, der

in der späten Erwerbsphase eine Ausbildung zum persönlichen Assistenten absolviert hat und seither im Sozialbereich tätig ist, hat das zu einer radikalen Umorientierung seiner Pensionspläne in der späten Erwerbsphase geführt. Während er in der frühen Erwerbsphase am liebsten schon mit 30 Jahren in Pension gegangen wäre, antwortet er im Interview 2023 auf die Frage, wann er in Pension gehen möchte, folgendermaßen:

„Gar nicht. Interessiert mich null. [...] Ich habe keine Kinder, ich habe keine Frau, ich habe keine Familie, was mache ich denn dann mit mir alleine? Also das Arbeiten holt mich schon aus der Einsamkeit oder dem Alleinsein raus. Ich meine, es ist klar, wenn ich dann aber nicht mehr arbeite, ich glaube, da verkümmere ich total. [...] Na ja, da ich eigentlich gar nicht will, ich möchte arbeiten, bis ich tot umfalle, habe ich mich noch nicht interessiert dafür, ja.“ (Werner Niederkofler, ID11820 2023: 161-163)

Weniger stark zeigt sich das im Fall der befragten Psychotherapeutin Sylvia Frey, deren Pensionspläne über den gesamten Studienzeitraum eher unkonkret waren. Aber auch hier lässt sich eine Verfestigung der Absicht, über das Regelpensionsalter hinaus erwerbstätig zu bleiben, beobachten. Bestärkend wirken dabei nicht zuletzt der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung sowie die daran anschließende Tätigkeit in einer Psycho-Rehaklinik, die für die Befragte eine sehr positive Arbeitserfahrung dargestellt hat. Im Unterschied zu früheren Jobs stimmen die Anforderungen und ihre Leistungsfähigkeit trotz der Einschränkung durch eine Sehbehinderung gut überein.

Die Ausbildungen wurde in beiden Fällen durch das AMS finanziert oder gefördert. Sie haben nicht nur zu einer Veränderung der Pensionspläne beigetragen, sondern auch insgesamt eine Stabilisierung der Erwerbs- und Lebenssituation bewirkt. Die Befragten verbinden mit ihrer Tätigkeit ein hohes Ausmaß an Freude und an Sinnstiftung, indem sie ihren jeweiligen KlientInnen helfen können. Die als bedeutsam wahrgenommene Wertschätzung beziehen sie daher auch überwiegend aus den Rückmeldungen ihrer KlientInnen und nur nachrangig durch jene Organisation, für die sie tätig sind oder waren. So beschreibt Sylvia Frey im folgenden Interviewauszug, dass sie zwar auch von Seiten ihrer Primaria Wertschätzung erhalten habe, die beste Einschätzung der Qualität ihrer Arbeit bekäme sie aber von ihren KlientInnen, die davon unmittelbar betroffen seien:

„[...] wir haben die Wertschätzung vor allem von den Patienten bekommen und das war für mich eigentlich das größte Lob, wenn ich jemanden in der Woche eins gesehen habe und wenn er nach sechs Wochen im letzten Gespräch mir dann gesagt hat, wie sehr

es ihm besser geht. [...] Also ich habe meine Wertschätzung daraus bezogen und das war auch, glaube ich, die richtige, weil das konnten die anderen ohnehin nicht so toll beurteilen.“ (Sylvia Frey, ID11480 2023: 109-111)

Werner Niederkofler ist dafür auch bereit, die von ihm als sehr ungünstig wahrgenommenen Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, wie unter anderem ein niedriges Stundenausmaß, das mit einem sehr geringen Einkommen verbunden ist, von dem er kaum leben kann. Die Verteilung der Stunden über den ganzen Tag lässt auch keine weitere Beschäftigung zu und von Seiten der Organisation erfolgt ebenfalls keine Aufstockung. Dennoch bleibt er lieber berufstätig, als in Pension zu gehen, selbst wenn er dadurch mehr verdienen würde. Die Funktion der materiellen Bedürfnisbefriedigung, die bei den vorherigen Jobs vorrangig war, rückt in den Hintergrund.

Die sozialen Beziehungen, die mit der Berufstätigkeit einhergehen, sind ein weiterer wichtiger Faktor für die Befragten. Bei Werner Niederkofler ist die soziale Integration über die Erwerbsarbeit ein zentrales Moment, warum er eigentlich gar nicht in Pension gehen bzw. die Erwerbsarbeit nicht beenden möchte, da er über keine familiäre oder freundschaftliche Einbindung verfügt und mit der Pension daher vor allem soziale Isolation verbindet.

Ein zentraler Punkt für die Stabilisierung der Erwerbssituation war außerdem, dass in beiden Fällen nach der Ausbildung eine Tätigkeit gefunden werden konnte, wo ein höheres Alter nicht als Nachteil gesehen wird. Im Fall von Werner Niederkofler hält er sein fortgeschrittenes Alter für vorteilhaft, weil er vermutet, dass die Organisation, für die er arbeitet, bevorzugt ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, um die Personalfuktuation trotz der ungünstigen Arbeitsbedingungen gering zu halten. Sylvia Frey dagegen hält die umfangreichere Lebenserfahrung älterer ArbeitnehmerInnen für einen Vorteil, der in ihrem Berufsfeld, der Psychotherapie, geschätzt werde. Außerdem denkt sie, dass der Beruf auch noch in fortgeschrittenem Alter gut ausgeübt werden kann, da er körperlich nicht anstrengend ist. Zudem hat sie die Erfahrung gemacht, dass sie nach Abschluss der Ausbildung schnell einen Arbeitsplatz gefunden hat, und ist daher überzeugt, dass der Arbeitsmarkt in diesem Bereich durchaus auch für ältere ArbeitnehmerInnen aussichtsreich ist.

Der späten Erwerbsphase kommt bei diesem Muster eine hohe Bedeutung zu, da die berufliche Umorientierung in dieser Phase erfolgt ist und einen entscheidenden Wandel in der Erwerbsbiografie sowie in der Lebenssituation der Befragten bewirkt hat. Die beschriebenen Fälle verdeutlichen, dass berufliche Umschulungen/Weiterbildungen auch in der späten Erwerbsphase noch entscheidende Auswirkungen auf den

Erwerbs- und Lebensverlauf von älteren ArbeitnehmerInnen haben können und eine stabile Integration auch in dieser Phase noch erfolgen kann.

5.2 Zentrale Faktoren für den Zeitpunkt des Pensionsantritts

In den oben beschriebenen Mustern wirken eine Reihe von Faktoren zusammen, die den Zeitpunkt des geplanten oder realisierten Pensionsantritts beeinflussen. Im Folgenden werden diese Faktoren voneinander getrennt dargestellt und analytisch nach unterschiedlichen Ebenen (gesellschaftlich, betrieblich und individuell) gegliedert. Durch den zugrundeliegenden Fokus auf die Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Zeitpunkt des realisierten/geplanten Pensionsantritts konzentriert sich die folgende Darstellung auf erwerbsbezogene Faktoren.⁸⁰

5.2.1 Gesellschaftliche Faktoren

Das Regelpensionsalter als zentraler Orientierungspunkt

Allgemein zeigt sich, dass das Regelpensionsalter von den Befragten nach wie vor überwiegend als zentraler Orientierungspunkt für den Pensionsantritt wahrgenommen wird. Der Pensionsantritt ist dann vielfach auch mit einem vollständigen Erwerbsaustritt verbunden. Insofern deuten die Ergebnisse darauf hin, dass in Österreich nach wie vor eine austrittsorientierte Pensionskultur vorherrscht. Dennoch finden sich in den Interviews auch unterschiedliche Motive für einen Aufschub des Pensionsantritts oder eine Fortsetzung der Erwerbsarbeit neben der Pension sowie auch für einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter. Im folgenden Abschnitt werden zentrale Faktoren beschrieben, die frühe oder späte Pensionsantritte begünstigen.

Arbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase ist ein zentraler Faktor, der frühe Pensionsantritte maßgeblich begünstigt. Ausschlaggebend für eine damit verbundene Vorverlegung der Pensionspläne ist die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen und damit indirekt vor allem die Dauer der Arbeitslosigkeit. Je länger kein neuer Job gefunden werden kann, umso aussichtsloser wird die weitere Suche eingeschätzt. Auch die negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit verstärken sich mit zunehmender Dauer. Der Pensionsantritt erscheint dann als der einzig

⁸⁰ Zur Bedeutung von Faktoren außerhalb des Erwerbsbereichs siehe Blum/Schindler (2021).

mögliche Ausweg aus dieser Situation, weshalb von den Befragten des Samples durchgängig – unabhängig von ihren früheren Pensionsantrittsplänen – ein frühestmöglicher Austritt angestrebt wurde.

Zusammenwirken sozialer Sicherungssysteme

Die derzeitige österreichische Gesetzgebung sieht vor, dass beim Bestehen eines Pensionsanspruchs das Arbeitsmarktservice seine Leistungen einstellt (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 Art. 2 § 22). Das gilt unabhängig davon, ob der/die betroffene ArbeitnehmerIn die Pension zu diesem Zeitpunkt antreten möchte. Diese Regelung begünstigt mitunter frühe Pensionsantritte, wenn ArbeitnehmerInnen in der späten Erwerbsphase bei Bestehen eines Pensionsanspruchs ihren Job verlieren und ein ersatzloser Wegfall der AMS-Leistungen den Verlust der Existenzgrundlage bedeutet. Zusätzlich dazu kann sie für die Betroffenen, die ggf. gerne noch arbeiten würden, dauerhaft nachteilige Effekte erzeugen, da die Regelung auch dann greift, wenn der Pensionsantritt zu diesem Zeitpunkt mit Abschlägen verbunden ist und ggf. auch mit zeitlich befristeten Einschränkungen in den Zuverdienstmöglichkeiten.

Pensionsinformation

Die Information der Pensionsversicherungsanstalt kann ebenso einen Einfluss auf den Zeitpunkt des geplanten Pensionsantritts haben. Dabei sind zum einen die Information und die Beratung über verschiedene Pensionsmöglichkeiten relevant, zum anderen kann die Information über die zu erwartende Pensionshöhe und die Auswirkungen eines Pensionsaufschubs oder Zuverdiensts in der Pension bzw. eines Antritts vor dem Regelpensionsalter für den Zeitpunkt des Pensionsantritts und gegebenenfalls auch für die weitere Planung der Erwerbstätigkeit in der späten Erwerbsphase entscheidend sein.

5.2.2 Betriebliche Faktoren

Veränderung der Arbeitssituation in der späten Erwerbsphase

Die späte Erwerbsphase erlangt für die Pensionspläne vor allem dann eine gesonderte Bedeutung, wenn sie mit Veränderungen in der Arbeitssituation einhergeht. Eine Verbesserung der Arbeitssituation begünstigt spätere Pensionsantritte, eine Verschlechterung dagegen frühere. Berufliche Umorientierungen können auch in dieser Phase noch erhebliche Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf und den Zeitpunkt des

Pensionsantritts haben. Zum einen kann über die Veränderung der zentralen Funktion der Erwerbsarbeit mitunter eine radikale Veränderung der Austrittspläne erfolgen, insbesondere dann, wenn die sinnstiftende Funktion der Arbeit anstelle der materiellen Bedürfnisbefriedigung in den Vordergrund tritt. Zum anderen kann sie aber auch den Erhalt der Gesundheit durch einen Wechsel der mit der jeweiligen Arbeit verbundenen Belastung begünstigen, gerade auch in Berufen, die mit schwerer körperlicher Arbeit einhergehen.

Altersgerechte Arbeit: Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitsanforderungen an veränderte Leistungsfähigkeit

Die späte Erwerbsphase ist für viele ArbeitnehmerInnen mit Veränderungen in der Leistungsfähigkeit verbunden. Der Übereinstimmung von Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit bzw. der Möglichkeit von Anpassungen kommt daher in dieser Phase eine erhebliche Bedeutung zu. Da zumindest im untersuchten Sample von betrieblicher Seite kaum strukturierte generelle Maßnahmen zur Förderung eines längeren gesunden Erwerbsverbleibs erfolgen, kommt den individuellen Anpassungsmöglichkeiten für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit eine besonders hohe Relevanz zu. Der individuelle Gestaltungsspielraum im Hinblick auf Arbeitsinhalte, -abläufe und -zeiten ist dabei besonders bedeutsam. Diese verschiedenen Aspekte von Arbeitsautonomie erlauben es, die Arbeitsanforderungen innerhalb eines gewissen Rahmens zu modifizieren und ermöglichen dadurch eine Anpassung an Veränderungen in der Leistungsfähigkeit. Berufe, die diese Kriterien erfüllen, ebenso wie die Arbeit in Betrieben, die altersgerechtes Arbeiten ermöglichen, begünstigen den Erhalt der Gesundheit bis ins höhere Alter, indem sie das Risiko von Überlastungen reduzieren und daher tendenziell spätere Austritte fördern.

Altersgerechte Arbeit: Arbeitsbedingungen im Verlauf der Erwerbsbiografie

Einen zentralen Faktor für den Zeitpunkt des Pensionsantritts stellen außerdem die Arbeitsbedingungen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg dar. Die quantitativen Analysen der LEA-Studie zeigen, dass rund 70% der Variabilität des geplanten Pensionsantrittsalters auf Querschnitteffekte (Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen) und 30% auf Längsschnitteffekte (Unterschiede im individuellen Zeitverlauf) zurückzuführen sind. Diese Verteilung weist auf die Bedeutung von Einflussfaktoren hin, deren Wirkung biografisch bereits früh beginnt und langfristig zum Tragen kommt (Blum/Zandonella 2022). Die Ergebnisse

der Interviews deuten ebenfalls auf eine hohe Relevanz langfristig wirksamer Faktoren hin. Die Aspekte Vielfältigkeit und Autonomie sind dabei besonders bedeutsam. Tendenziell monotone Tätigkeiten, die über den gesamten Erwerbsverlauf mit eher einseitigen Belastungen verbunden sind und wenig Gestaltungsspielraum erlauben, begünstigen frühere Pensionsantritte. Der ausschlaggebende Grund dafür ist, dass sie mit einer Abnutzung einhergehen, die sich nur schwer kompensieren lässt, und wegen der fehlenden Autonomie auch keine Möglichkeiten bieten, die einseitige Belastung zu verringern. Umgekehrt fördern abwechslungsreiche Tätigkeiten, die mit einem hohen Ausmaß an Autonomie verbunden sind, tendenziell spätere Pensionsantritte, da der Erhalt der Gesundheit bis ins höhere Alter dadurch begünstigt wird.

5.2.3 Individuelle Faktoren

Gesundheit

Die individuelle gesundheitliche Lage und die Einschätzung ihrer zukünftigen Entwicklung spielen eine zentrale Rolle für die Planung und Realisierung des Pensionsantritts. Diese Dimension stellt für sämtliche Befragte auf die eine oder andere Weise einen ausschlaggebenden Faktor dar. Zentral ist dabei vor allem die Gesundheit im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit. Wird die zukünftige Entwicklung der gesundheitlichen Lage als so gut eingeschätzt, dass die jeweilige Arbeit auch weiterhin noch gut bewältigbar erscheint, fördert das tendenziell spätere Pensionsantritte. Vielfach erfolgt auch eine Anpassung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase auf dieser Grundlage. Bleibt die gesundheitliche Komponente stabil, werden unter sonst guten Bedingungen durchaus Pensionsaufschübe in Betracht gezogen. Umgekehrt werden gesundheitliche Verschlechterungen, die ein Ausüben der aktuellen beruflichen Tätigkeit beeinträchtigen, als zentrales Motiv für eine potenzielle Vorverlegung des Pensionsantritts genannt. Die Erhaltung der Gesundheit bis zum Pensionsantritt wird außerdem insbesondere bei körperlich belastenden Tätigkeiten als gewichtiger Grund für einen frühestmöglichen Pensionsantritt wahrgenommen.

Zentrale Funktion der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit erfüllt neben der materiellen Bedürfnisbefriedigung für die ArbeitnehmerInnen auch sogenannte „latente Funktionen“ (Jahoda 1984), wie u.a. soziale Einbindung, die Vorgabe einer Zeitstruktur sowie das Ausüben einer zielgerichteten Tätigkeit, die vielfach auch mit einer sinnstiftenden Komponente verbunden ist. Dies trifft jedoch für unterschiedliche Jobs in unterschiedlichem Ausmaß zu bzw. begünstigen

unterschiedliche Berufe eine Dominanz unterschiedlicher Funktionen von Erwerbsarbeit. Berufe im Sozialbereich gehen beispielsweise häufig mit einer hohen Relevanz der sinnstiftenden Komponente einher, während Tätigkeiten im Produktionsbereich damit in der Regel weniger stark verbunden sind.

Die unterschiedlichen Funktionen haben auch unterschiedliche Auswirkungen auf den Zeitpunkt des geplanten/realisierten Pensionsantritts. Steht die materielle Bedürfnisbefriedigung sehr stark im Vordergrund und haben die latenten Funktionen nur eine geringe Bedeutung, begünstigt das eher frühe Pensionsantritte. Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Lebenserhaltungskosten anders gedeckt werden können, besteht kein Grund mehr, die eigene Arbeitskraft freiwillig noch länger zu verausgaben. Dominieren dagegen die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit, fördert das tendenziell spätere Pensionsantritte, da diese durch den Erhalt der Pensionsbezüge nicht ersetzt werden können.

Insbesondere eine hohe Dominanz der sinnstiftenden Komponente kann jedoch auch frühe Pensionsantritte begünstigen, da sie das Risiko von Überlastungen fördern kann. Das ist vor allem in Fällen gegeben, in denen eine sehr hohe Identifikation mit dem Beruf erfolgt, die mit einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit einhergeht. Hier können fehlende Erholungsphasen gesundheitliche Probleme begünstigen. Eine ähnliche Gefahr besteht in sozialen Berufen, wenn die eigenen Bedürfnisse und notwendigen Erholungsphasen den Bedürfnissen der KlientInnen vollständig nachgereicht werden.

Finanzielle Faktoren

Finanzielle Faktoren haben nach wie vor eine hohe Bedeutung für den geplanten Zeitpunkt des Pensionsantritts. Dabei ist insbesondere die Frage entscheidend, ob die Lebenserhaltungskosten mit der Höhe der Pensionsbezüge gut abgedeckt werden können. In der Regel versuchen die Befragten, die Pension erst dann anzutreten, wenn sie einen entsprechenden Pensionsbezug erworben haben. Gerade Beschäftigte mit eher brüchigen Berufsbiografien und gering entlohnten Tätigkeiten tendieren daher zu späteren Erwerbsaustritten, um möglichst hohe Pensionsansprüche zu erreichen. Umgekehrt können Beschäftigte mit höherem Einkommen Abschlüsse eher in Kauf nehmen und sich einen früheren Erwerbsaustritt leisten. Das bedeutet, dass gerade ArbeitnehmerInnen, die in ungünstigeren Arbeitsmarktpositionen beschäftigt sind, die häufig auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen und stärkeren Arbeitsbelastungen verbunden sind, in höherem Ausmaß zu einem

späteren Erwerbsaustritt gezwungen werden. Umgekehrt wird jenen Beschäftigten in günstigeren Arbeitsmarktpositionen damit ein größerer Spielraum in der Gestaltung des Erwerbsaustritts ermöglicht.

Im Fall von Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase wird ein frühestmöglicher Pensionsantritt unter Umständen auch mit sehr geringen Bezügen in Kauf genommen. Das erfolgt insbesondere dann, wenn die Lebenserhaltungskosten bereits zuvor nur schlecht gedeckt werden konnten und der Pensionsantritt mit einer zumindest geringfügigen Verbesserung verbunden ist oder wenn jedenfalls die anderen negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit (Urlaubsverbot, soziale Stigmatisierung u.Ä.) dadurch wegfallen.

6 Die Rolle von Angeboten des Wiedereingliederungsmanagements nach krankheitsbedingten Ausfällen

Qualifizierte und gesunde Arbeitskräfte sind die Basis für die wirtschaftliche Lage eines Landes und jedes einzelnen Betriebes. Durch flexiblere Arbeitszeiten, Termindruck und ständige Erreichbarkeit verändern sich im Kontext der Digitalisierung nicht nur die Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen, sondern auch die Arbeitsabläufe. Mit den hohen psychischen Arbeitsanforderungen und der steigenden Anzahl älterer Arbeitskräfte wächst auch der Bedarf an gesundheitsorientierter Erwerbsarbeit (Mayrhofer/Bittschi 2021).

Vor diesem Hintergrund wurde 2015 von der OECD die Agenda zur Förderung der Beschäftigung in höherem Alter verabschiedet und es wurden drei Bereiche formuliert, in denen angesetzt werden soll, um die Beschäftigung von Älteren zu fördern (OECD 2019):

- Gezielte Anreize zur Verlängerung der Erwerbsphase und zur Verschiebung des Pensionsantritts sowie eine Reduktion vorzeitiger Erwerbsbeendigungen.
- Auf betrieblicher Ebene angesiedelte Fördermaßnahmen sollen zur Rekrutierung und Weiterbeschäftigung älterer und gesundheitlich eingeschränkter Personen beitragen und altersbezogene Diskriminierung minimieren.
- Eine Fokussierung auf eine langfristige Lebenslaufperspektive soll die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg unterstützen.

In Hinblick auf unterschiedliche Maßnahmen zeigen auch die empirischen Untersuchungen divergierende Ergebnisse. Ausgehend von der Verteilung der Krankenstandsfälle im Jahr 2019 nach Geschlecht und Alter liegen die höchsten Anteile bei Männern zwischen 20 und 39 Jahren und bei Frauen zwischen 45 bis 54 Jahren. Dabei entfallen 41% aller Krankenstandstage mit psychischen Ursachen primär auf Frauen ab 45 Jahren (über alle Diagnosen hinweg 36%) und 47% auf Männer ab 45 Jahren (über alle Diagnosen hinweg 32%) (Statistik Austria 2020).

Mit dem Ziel, das gesetzliche Pensionssystem durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen zu sichern, wurden weitere Maßnahmen zur Erleichterung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach langen Krankenständen gesetzlich verankert. Nach der Einführung im Sommer 2017 wurden in den ersten beiden Jahren 7.331 Anträge auf Wiedereingliederungsteilzeit gestellt (Absagen 3%). Die typische antragstellende Person war dabei weiblich (54%), zwischen 45 und 54 Jahre alt (44%),

angestellt (76%) und im Durchschnitt seit 12,8 Jahren im Betrieb. Ebenfalls anzumerken ist jedoch auch, dass die Wiedereingliederungsteilzeit dabei insbesondere für Personen mit gefragter (hoher) Qualifikation in Frage kommt und der Grund für die Arbeitsunfähigkeit für rund die Hälfte der Personen eine psychische Diagnose oder eine Krebserkrankung war (BMSGPK 2020).

In diesem Kontext deuten die Ergebnisse von LEA darauf hin, dass die älteren ArbeitnehmerInnen es bereits als eine große Hürde wahrnehmen, ihre Vorgesetzten über ein eventuelles Auseinanderdriften von Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu informieren. Dabei nehmen nur vier der 25 InterviewpartnerInnen keinerlei Inkohärenzen in ihrem Erwerbsleben wahr. Ein Großteil der Befragten berichtet hingegen von einer geringeren Konzentrationsfähigkeit, vermehrtem Stress bei der Fertigstellung ihrer Aufgaben, das Benötigen von längeren Regenerationszeiten oder bei Arbeitsbedingungen wie Nacht- und/oder Schichtdienst. Die älteren ArbeitnehmerInnen scheuen sich in vielen Fällen davor, ein Auseinanderdriften der Leistungsfähigkeit und der Anforderungen im beruflichen Kontext zu thematisieren, da sie Angst vor negativen Konsequenzen – insbesondere einer Kündigung – haben und sich bewusst sind, wie schwierig es ist, danach einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Peter Blatnik berichtet zum Beispiel davon, in seiner Tätigkeit als Lagerarbeiter über seine körperlichen Schmerzen bei der Arbeit nicht gesprochen zu haben, da er befürchtete, dass die Firma nicht mit gesundheitsfördernden Maßnahmen, sondern mit einer Kündigung reagieren würde. Weiters thematisiert er, dass er selbst sein Arbeitsverhältnis auch nicht aufgeben wollte, da er bei einem Neuanfang in einem anderen Unternehmen weniger Gehalt bekommen hätte.

„Das wäre die einzige Lösung gewesen, eine Spritze und dann wieder arbeiten gehen, vom Chef aus wäre es immer am besten, aber von mir aus habe ich jetzt da eine gesundheitliche, es war auch die Arbeitsmedizinerin vor Ort, [...], aber im Prinzip ist es einfach so, das war dann einfach, es hätte früher, viel früher etwas passieren müssen, eine Umschulung, aber [...] du steigst ja aus einem Job ja nicht mehr aus, wenn du schon Jahre, du hast ja Gehaltsfortschritte, du kennst die Abläufe, du kennst, was, du hast deine Sozialkontakte. [...] Da wurschtelst du halt weiter, so lange es geht, nicht, du hoffst sehr, dass sich, dass sich das irgendwann einmal bessert alles, gell, dass die Schmerzen einmal aufhören oder dass, ich habe, man hat sich schon so Ziele gesetzt, jetzt mache ich dann einmal eine Kur oder jetzt warte ich noch, jetzt setze ich mir finanziell noch ein Ziel, aber sonst, war das, da ist

der Chef immer schneller wie du, also als einfacher Arbeiter bist du eigentlich immer hinten nach.“ (Peter Blatnik, ID1100 2023: 151-155)

Auch Christine Müller, eine pensionierte Disponentin, thematisiert die Angst, entlassen zu werden. Sie beschreibt ihre sehr angespannte Arbeitssituation als Zwickmühle: Einerseits hat sie zu viel Stress, um Zeit für eine Arbeitssuche zu aufzubringen, und andererseits müsste sie beim Start eines neuen Jobs komplett fit sein, um wiederum diesen Stress aushalten zu können.

„Aber man muss eines denken, wenn man jetzt in einem Stress ist, es geht ja nimmer mehr gut, zum Beispiel, dann ist ja das Weggehen ein Problem, weil man geht weg und man muss einmal schauen, dass man wohin geht, man muss die Zeit haben, Bewerbungsschreiben, man muss, das ist ja alles schon mal wieder ein Stress, das, und man weiß ja nicht, wo man dahinkommt und man ist ja in seiner, man ist ja da gefangen in seiner Angst, da wäre eigentlich, wäre für mich ein Stress, das wäre zusätzlich noch mal ein Aufwand gewesen. Ja, das wäre gar nicht möglich gewesen, also die Möglichkeit hätte ich, hätte ich nicht gesehen, dass ich das bewältigen hätte können. Das hätte ich schon viel, viel, viel früher machen müssen. Da war es dann schon zu spät.“ (Christine Müller ID17404 2023: 313-321)

Werner Niederkofler stellt bei seiner Tätigkeit als Fahrer bei einem Fahrtendienst für Menschen mit Behinderung keinerlei Auseinanderdriften von Arbeitsanforderungen und seiner Leistungsfähigkeit fest, jedoch empfindet er die Rahmenbedingungen seiner Erwerbstätigkeit als unangenehm. Auch er scheut sich aufgrund seines Alters davor, dies mit seinem Vorgesetzten zu besprechen, da er Angst vor einem Jobverlust hat.

„Dort kündigen geht gar nicht, eben, das ist wieder eine Altersfrage. Wenn ich 30 bin, kündige ich und suche mir irgendwas. Werde ich schon was finden. Aber nicht mit 59. So kann ich das nicht riskieren. Und darum stellen die ja nur so ältere Herren ein. Weil die sich das dreimal überlegen, ob sie das riskieren wollen.“ (Werner Niederkofler ID11820 2023: 65)

Eine weitere Strategie beim Umgang mit Inkohärenzen spricht unter anderem Georg Maurer (Chorsänger) an. Die (objektiv) steigende Arbeitsbelastung zwingt ihn dazu, außerhalb der Arbeit mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen zu ergreifen, um seinen Job weiterhin ausführen zu können. Auch er würde dies jedoch nicht im Erwerbskontext ansprechen. Hilfe im Rahmen einer betrieblichen

Gesundheitsförderung holt er sich keine, da er einerseits noch keinen so großen Druck verspürt und andererseits meint, er habe nur noch ein paar Jahre bis zur Pension und könne diese noch absolvieren.

„Also das ist, und wie gesagt, ich schaue ja schon mit einem Auge, also könnte ich sagen, jetzt einmal am Ende meiner beruflichen Laufbahn, nicht, also ich werde heuer 62 und muss regulär mit 65 in Pension, nicht, also, das heißt, drei Jahre noch, die, auf die ich da jetzt schaue, und da kann ich das Ganze entspannt sehen, nicht, [...] trotzdem wollen sie den Job natürlich behalten, nicht verlieren und man macht dann immer einfach mit, ja, mit dem Ganzen und traut sich dann nicht wieder was sagen, nicht, dass man da vielleicht frei bräuchte und so, nicht, ja.“ (Georg Maurer ID7332 2023: 98)

Angebote wie u.a. fit2work werden von den InterviewpartnerInnen nicht als Unterstützungsmöglichkeit bei Inkohärenzen wahrgenommen. Bei der Nachfrage zur Inanspruchnahme von Wiedereingliederungs- bzw. Unterstützungsmaßnahmen wird das Beratungsangebot nur zweimal erwähnt und betont, dass Personen aus dem Umfeld keine positiven Erfahrungen damit gemacht haben. Beispielsweise berichtet die derzeit arbeitslose Silvia Frey davon, dass sie aufgrund ihres langen Krankenzustandes zweimal von fit2work kontaktiert wurde, sie das Angebot aufgrund der Erfahrungen zweier KlientInnen aber nicht angenommen hat.

„Aber ich bin mir nicht sicher, ob mir die wirklich helfen können, weil, ah, ich habe selbst KlientInnen betreut und die waren dort und sind nicht wirklich (lacht) guten, guten Mutes von dort gekommen. Also habe ich mir gedacht, nett, dass sie schreiben, aber ja, ich kann dort immer noch hingehen.“ (Silvia Frey ID11480 2023: 233-235)

Christine Müller thematisiert auch die negativen Erfahrungen ihres Lebensgefährten, um zu begründen, warum sie sich nicht an diese Stelle gewandt hat. Weiters spricht sie davon, dass das Eingreifen in einer Belastungssituation meist schon zu spät sei, da man zu diesem Zeitpunkt keine Ressourcen mehr für eine Entlastung habe, ohne komplett aus dem System auszusteigen.

Zielführend wären aus ihrer Sicht Maßnahmen ähnlich einer Supervision, um sich in diesem geschützten Rahmen über seine Arbeitssituation austauschen und wenn notwendig Unterstützung holen zu können. Georg Novak (Arbeitstrainer bei einem gemeinnützigen Verein) berichtet von der Möglichkeit, vielfältige Supervisionsangebote bei Problemen oder Konflikten in Anspruch nehmen zu können. Der eigens

dafür eingerichtete und vertrauliche Rahmen unterstützt dabei einerseits das Reflektieren über die eigenen Fähigkeiten und ermöglicht andererseits das gemeinsame Erarbeiten von Strategien, um mit eventuellen Belastungen umzugehen und nicht in eine Überlastung zu rutschen. Erste AnsprechpartnerInnen bei Überlastung sind in vielen Fällen auch die HausärztInnen der Befragten, wobei eine gezieltere Information über Möglichkeiten in diesem Rahmen die InterviewpartnerInnen ebenfalls vor einer Überlastung bewahren könnten. Als hilfreich wird von den Befragten auch die Möglichkeit einer gesundheitsfördernden Kur bewertet, da man keinerlei Hinweis auf eine Inkohärenz in der Arbeitssituation geben muss. Diese gilt als Krankenstand, wodurch der/die ArbeitgeberIn diese nicht verweigern darf und die Entgeltfortzahlung weiterhin besteht (Arbeiterkammer 2023b). All diese Maßnahmen würden im Sinne der OECD-Agenda (2019) eine Verlängerung der Erwerbsphase begünstigen. Darüber hinaus wäre eine gezielte Information (älterer) ArbeitnehmerInnen, dass das Programm fit2work nicht erst bei einer Verfestigung von gesundheitlichen Problemen in Anspruch genommen werden kann, sondern kostenlos und vor allem auch vertraulich beim Verspüren erster Inkohärenz, wichtig. Vor dem Hintergrund der dargestellten Aussagen aus den Interviews erscheint auch der bewusste Hinweis, dass Beratung ohne Information der/s Arbeitgeberin/s möglich ist, bedeutend.

Auch wenn es sich hierbei um kein Instrument der betrieblichen Wiedereingliederung handelt, wird das Instrument der Altersteilzeit in diesem Kontext genannt. Die Möglichkeit der Altersteilzeit wird von den älteren ArbeitnehmerInnen positiv eingeschätzt, da bei dem Antrag nicht automatisch auf eine Inkohärenz zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit geschlossen wird. Die Altersteilzeit wirkt wie ein neutrales Instrument, um die Arbeitsbelastungen im Alter zu reduzieren, ohne dass auf eigene Schwächen aufmerksam gemacht wird. In vielen Gesprächen wird sie als „Notlösung“ thematisiert, wenn das Durchhalten bis zur Pension nicht mehr gelingen sollte. Walter Rotschädl, Techniker, formuliert dies wie folgt:

„Ja, wenn es wirklich extrem wäre, würde ich einfach sagen, ich meine, ich würde einmal zuerst mit meinem Chef reden und sagen, eben entweder so ein Mustermodell [...] oder eben einfach einmal reden, wie kann man das, wie könnte man das in den Griff bekommen, also da wäre ich, da gehe ich davon aus, dass ich dadurch auch mit meinen Chefs reden kann und dass man da eine Lösung finden könnte. Oder eben, wenn wirklich, wenn es, wenn es mir wirklich so schlecht geht, dass ich halt wirklich auf diese Altersteilzeit gehe.“ (Walter Rotschädl ID219 2023: 279-281)

Zwei Interviewpartnerinnen berichten, dass nach der Ablehnung ihres Antrags auf Altersteilzeit die Arbeitsmotivation gravierend sank, während der alltägliche Stress aufrecht blieb. Dies führte in beiden Fällen zu einem Burnout kurz vor der Pension.

Marianne Reiter, eine ehemalige Krankenpflegerin, suchte um Altersteilzeit an, um auf ihre Überforderung durch die Arbeitsbelastung zu reagieren und mehr Zeit für Regeneration zu haben. Ihr Vorgesetzter wies das Ansuchen mit Verweis auf ihre Leitungsfunktion ab und verdeutlichte, dass sie dafür ihre Leitungsfunktion zurücklegen müsste. Daher versuchte Marianne Reiter die letzten beiden Jahre bis zur Pension durchzuhalten und geriet in der Folge in ein Burnout. Bereits nach einigen Tagen bat sie ihr Vorgesetzter um die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, der sie zustimmte, da sie die Sorge hatte, sonst gekündigt zu werden. Es resultierte eine zweimonatige Arbeitslosigkeit, bevor sie die Pension antrat.

„Aber meine Psychologin und die Neurologin, bei der ich in Behandlung war, haben gesagt, nein, nicht knapp davor, sondern eigentlich fast mittendrin, noch mit dem Glück, nicht körperliche Probleme zu haben, bin ich in ein Burnout gerutscht. Also ich habe gerade noch ein Glück gehabt. Sagen wir es einmal so, dass ich es vielleicht rechtzeitig erkannt habe. Dass es jetzt besser ist, einmal Ruhe zu geben, und mein Chef hat gemeint, ja, nimm dir alle Zeit der Welt. Und die Zeit der Welt waren dann nicht einmal gescheit drei Wochen, wo er mich schon, zuerst einmal hätte er mich wollen so quasi, naja, aber es wäre schon gut, wenn du dann zu Weihnachten wieder arbeiten könntest, also praktisch drei Wochen nach dem Problem. Ja, also wo das Problem begonnen hat. Und da habe ich dann gesagt, das geht nicht. Ich meine, da falle ich vom Regen in die Traufe. Und dann im Februar hat er mir dann schon gesagt, na ja, schau, wir würden dir eine einvernehmliche Lösung bieten mit allen Konditionen wie bei einer Kündigung, mit allem Pipapo. Und natürlich noch immer nicht richtig gesund und nicht, ein halbes Jahr später habe ich mir gedacht, das war ein Zeichen, weil ich bin normal eine Kämpferin. Aber es war ein Zeichen, dass ich noch immer nicht in Ordnung war, dass ich so schnell klein beigegeben habe. Und ich habe das alles angenommen.“ (Marianne Reiter ID2609 2023: 45)

Die mittlerweile pensionierte Disponentin Christine Müller berichtet eine ähnliche Situation. Auch sie suchte um Altersteilzeit an, die vom Arbeitgeber abgelehnt wurde. Sie schildert einen Zwiespalt in der folgenden Zeit, da einerseits ihre Arbeitsbelastung weiterhin hoch war, sie, um

diese zu reduzieren, jedoch nur die Aufgaben abgeben hätte können, die ihr Freude bereitet haben. Für sie war es ein Teufelskreis, da sie das Gefühl hatte, ihr Arbeitsverhältnis unter den herrschenden Bedingungen nicht verändern zu können, und gleichzeitig den Stress, ein neues Arbeitsverhältnis anzustreben, nicht ausgehalten hätte. Die starken Belastungen endeten bei ihr ebenfalls in einem Burnout, wobei auch sie in dieser Zeit von ihrem Arbeitsgeber kontaktiert wurde, um das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Nach dem Krankenstand war auch sie zwei Monate arbeitslos, bevor sie mit Regelpensionsalter in Pension gehen konnte. Die Symptome des Burnouts begleiteten sie jedoch bis in die Pension, wobei sie bürokratische Tätigkeiten auch jetzt noch in die Burnout-Situation hineinversetzen.

„Das sind oft gar nicht so große Dinge, einige, was weiß ich, pff, nichts Großes, einige schriftliche Sachen, jetzt zum Beispiel, ich bin übersiedelt, [...] und jetzt die Ummeldungen zum Beispiel, das ist nämlich auch interessant, also auch, das ist auch dieses Schriftliche dann, das macht mich in einen Stress, so wie Büro irgendwo, ja, (lacht) jetzt muss ich die Sachen alle ummelden, das gehe ich jetzt an, und da merke ich jetzt wieder, dass ich, obwohl ich eh in einem Büro war, ewig lange, ja, aber genau vielleicht diese Bürosituation, dieses Schriftliche (lacht) bringt mich jetzt wieder, macht mich unrund.“ (Christine Müller ID17404 2023: 15)

Die Reaktion des jeweiligen Arbeitgebers auf gesundheitliche Probleme, wie im Exkurs zum Thema Altersteilzeit geschildert, ist entscheidend. In beiden dargestellten Situationen reagierten die ArbeitgeberInnen mit der Bitte, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen, anstatt beispielsweise das Angebot der Wiedereingliederungsteilzeit in Betracht zu ziehen, wobei diese oder eine andere Form des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements den früheren Erwerbsaustritt der Befragten verhindern hätte können.

Ähnliches berichtet auch Georg Novak aus seiner früheren Erwerbskarriere. Die Überlastung hat er bei beiden Burnouts erst zu spät gemerkt, weshalb er sich davor keine Hilfe geholt hatte. Die Firma reagierte ebenfalls in der ersten Zeit des Krankenstandes mit einer Kündigung, was für ihn einen hemmenden Faktor darstellt, sich in zukünftigen Situationen frühzeitig darum zu bemühen, seinen Arbeitsalltag zu verändern. Eine Wiedereingliederungsmaßnahme hätte seiner Einschätzung nach in seinem Fall nicht geholfen, da er sich nicht vorstellen konnte, die gleiche Tätigkeit in dem gleichen Betrieb nach dem Burnout noch mal auszuführen. Notwendig wäre – gemäß den Schilderungen der InterviewpartnerInnen – ein kontinuierliches Mentoring, ähnlich einer Supervision, um frühzeitig Belastungen erkennen zu können.

Ein positives Beispiel der Wiedereingliederung findet sich bei dem Lagerarbeiter Günther Vogtenhuber. Nach einem Bandscheibenvorfall hatte er die Möglichkeit, sich für eine begleitende Reha neben der Erwerbstätigkeit zu entscheiden, obwohl sein Arbeitgeber eine stationäre Reha mit mehrwöchigem Aufenthalt bevorzugt hätte. Er selbst hat so jetzt das Gefühl, seine gesundheitliche Situation durch die begleitende Reha verbessert zu haben, sodass er seiner Arbeit wieder gut nachgehen kann. Förderlich wirkte in seiner Situation auch, dass er nur noch einen kurzen Zeitraum bis zum geplanten Pensionsantritt hat und er mit seiner aktuellen Arbeitssituation sehr zufrieden ist und sie vor seinem Erwerbsaustritt nicht mehr verändern möchte.

„Nein, ich hätte, ich hätte auf Kur auch fahren können, aber so auf Reha, drei Wochen, aber ich wollte lieber daheim bleiben und das ist auch gegangen. Also da, die Tage, wo ich Reha gehabt habe, die drei Tage, da habe ich eh frei gekriegt. Und die anderen Tage bin ich in die Arbeit gegangen. [...] Also ihnen wäre es halt lieber gewesen, wenn ich drei Wochen durchgemacht hätte, als wirklich sechs Wochen drei Tage in der Woche, aber es sie haben dann doch gesagt, nein, kann ich machen.“ (Günther Vogtenhuber ID10188 2023: 237-245)

Relevant ist in dem Kontext der Inkohärenz damit nicht nur, dass die ArbeitnehmerInnen Anlaufstellen haben, sondern auch, dass sie Beschäftigungsbedingungen vorfinden, die es ihnen ermöglichen, Probleme offen anzusprechen, ohne sich um den Arbeitsplatz sorgen zu müssen. ArbeitgeberInnen sollten einerseits über Wiedereingliederungsmaßnahmen informiert sein und andererseits auch einen Anreiz haben, eine Rückkehr ins Erwerbsleben zu erleichtern und zu ermöglichen.

7 Erwerbstätigkeit neben der Pension

Die Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter lässt sich in zwei Aspekte aufteilen: Einerseits gibt es die Möglichkeit, den Pensionsantritt aufzuschieben, andererseits können ältere ArbeitnehmerInnen in Pension gehen und weiterhin erwerbstätig bleiben. Das effektive Pensionsantrittsalter muss demnach nicht das effektive Erwerbsaustrittsalter darstellen. Ersterer Aspekt des späten Pensionsantritts wurde in Kapitel 5.1.3 beleuchtet. Die Tätigkeiten, die die InterviewpartnerInnen neben ihrer Pension ausführen, sind sehr divers. Vom Leiten eines Italienischkurses über das Liefern von Essen und das Gestalten von Gemeinschaftsgärten bis hin zur freiberuflichen Tätigkeit als GesundheitswissenschaftlerIn, MusikerIn und AutorIn führen die Befragten vor allem Tätigkeiten aus, die ihnen Freude machen. Die Erwerbsarbeit neben der Pension bedeutet dabei, dass die InterviewpartnerInnen zusätzlich zu ihrer Pension selbstständig oder im Rahmen einer Anstellung ein weiteres Einkommen erzielen.

Der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nach dem Regelpensionsalter kommt vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels eine größere Bedeutung zu (siehe dazu auch Kapitel 2). Von den 25 Befragten der dritten Interviewwelle sind zum Zeitpunkt des Interviews drei Personen neben der Pension erwerbstätig, vier waren neben der Pension erwerbstätig und haben die Erwerbstätigkeit wieder aufgegeben, sieben weitere Personen können sich eine Erwerbsarbeit neben der Pension vorstellen und elf Befragte können sich nicht vorstellen, in ihrer Pension erwerbstätig zu sein. Welche Faktoren für die Entscheidung zur Erwerbsarbeit neben der Pension auf der individuellen, betrieblichen und gesamtgesellschaftlichen Ebene relevant sind und welche Bedingungen die Arbeit erfüllen muss, um für die Befragten vorstellbar zu sein, wird in den folgenden Subkapiteln erläutert.

7.1 Individuelle Faktoren

Die InterviewpartnerInnen haben eine lange Erwerbskarriere hinter sich und die Mehrheit freut sich auf die Zeit danach, in der sie selbstbestimmt und frei entscheiden können, wie sie ihre Zeit verbringen. Die Pensionsbezüge stellen dabei die materielle Absicherung der Befragten dar, wodurch sie die Möglichkeit haben, ohne ökonomische Notwendigkeit zu arbeiten. Dies erlaubt ihnen, höhere Ansprüche an die Erwerbsarbeit zu stellen.

Gesundheit

Der erste individuelle Faktor, der grundlegend für die Bereitschaft ist, neben der Pension weiter erwerbstätig zu sein, ist die Gesundheit der InterviewpartnerInnen. Ohne eine gute und stabile Gesundheit würde keine/r der Befragten eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit in Betracht ziehen. Der Arbeitstrainer Georg Novak formuliert dies beispielsweise wie folgt:

„Ah, ich wüsste nicht, welche Bedingungen, aber ich könnte mir schon vorstellen, wenn irgendwas besonders Reizvolles dabei wäre, ah, was weiß ich, zum Beispiel ein besonderer finanzieller Anreiz oder so, vorausgesetzt, meine Gesundheit spielt mit.“

(Georg Novak, ID1744 2023: 327)

Damit geht auch die Frage einher, ob die Tätigkeit altersgerecht gestaltet werden kann. Tätigkeiten wie das Unterrichten von Sprachen oder selbstständige Tätigkeiten, die sich an die tagtägliche Verfassung der Personen anpassen lassen und so ein höheres Ausmaß an zeitlicher Autonomie ermöglichen, eignen sich laut den Befragten sehr gut für eine Erwerbstätigkeit neben der Pension.

Im Unterschied dazu können und wollen die Befragten besonders körperlich anspruchsvolle Arbeiten nicht mehr ausführen. Denn während eine gute und stabile Gesundheit die Erwerbstätigkeit im höheren Alter fördert, hemmen gesundheitliche Einschränkungen eine Erwerbstätigkeit in der Pension. Besonders Personen, die über eine lange Zeit hinweg körperlich gearbeitet haben oder beim Pensionsantritt sehr erschöpft vom Arbeitsleben waren, können sich keine Erwerbsarbeit neben der Pension vorstellen. Die Disponentin Christine Müller erlitt, nachdem ihr Antrag auf Altersteilzeit abgelehnt wurde, kurz vor ihrem Pensionsantritt ein Burnout. Die Nachwirkungen ihres Burnouts sind auch nach zwei Jahren in Pension so präsent, dass sie sich nicht mehr vorstellen kann, eine Erwerbsarbeit auszuführen.

„Also kurz, na ja, mit dem Burnout nicht, aber sonst hätte ich es mir vielleicht mit viel, viel weniger Stunden, so ein, zwei Mal in der Woche vorher schon vorstellen können. Aber dann natürlich nimmer mehr, aber ansonsten, ja, das hätte ich mir noch gedacht, vielleicht tu ich irgendwas, vielleicht, weiß ich nicht, setze ich mich in ein, ah, Callcenter von der Corona-Hotline oder weiß ich nicht, irgend so ein Blödsinn, so Ideen, kurz, habe ich gehabt und habe auch meine FreundInnen gehabt, aber keine einzige macht jetzt irgendwas (lacht), die sind alle miteinander im Stress, ja, alle miteinander sagen sie, sie können es sich nicht mehr vorstellen.“

(Christine Müller, ID17404 2023: 425-428)

Finanzieller Anreiz

Neben der Gesundheit ist – im Einklang mit der Erwerbstätigkeit davor – der finanzielle Anreiz der Tätigkeit ein Hauptgrund für eine Erwerbstätigkeit nach dem Pensionsantritt. Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist zwar durch ihre Pension materiell abgesichert, das Dazuverdienen eines „Taschengeldes“ ermöglicht jedoch ein leichteres Auskommen mit dieser. Bei einem Zuverdienst neben der Pension werden beide Einkommen (Pension und Gehalt) addiert und davon Steuern berechnet, wobei es je nach Einkommen zu Steuernachzahlungen kommen kann. Aufgrund des progressiven Steuersystems in Österreich werden bei einer Teilzeitbeschäftigung zusätzlich zur Pension verhältnismäßig mehr Steuern abgezogen als bei einer geringfügigen Nebenbeschäftigung, weshalb eine geringfügige Beschäftigung in der Regel eher rentabel erscheint. Ab dem Pensionsantrittsalter wird bei einem Dienstverhältnis keine Arbeitslosenversicherung mehr abgezogen, wodurch der Netto-Bezug steigt. Vor allem jene, die mit ihrer Pension gerade auskommen, entlastet der Zuverdienst besonders, wodurch kleinere Freuden wie Bücher oder Reisen finanziert werden können.

Die Landschaftsgärtnerin Marina Weber ist 2019 in Pension gegangen und hat danach noch drei Jahre zuerst in Teilzeit und dann geringfügig dazuverdient. Aufgrund der Inflation macht sie sich jedoch Sorgen um ihre finanzielle Situation, weshalb sie überlegt, erneut eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Im Fokus steht dabei ihre Sorge, bei Freizeitaktivitäten sparen zu müssen.

„Es ist ausschließlich der finanzielle Grund. Weil ich habe so diese ehrenamtlichen Sachen mit den Gärten, ich habe eigentlich eh genug zu tun tagsüber. Es ist durchaus nicht so, dass mir langweilig wird oder sonst irgendwas. Das nicht. Aber es geht wirklich nur rein um ein bisschen, einen Mini-Polster zu haben und nicht ständig zittern zu müssen, wann kommt die nächste Mieterhöhung, wie viel ist es dann wieder und wie lange halte ich es noch aus? Weil inzwischen ist es wirklich noch so, dass ich in kein Konzert mehr gehen kann und dass ich mir kein Buch mehr kaufe und so, nicht ins Kino gehe, das sind halt solche Dinge.“ (Marina Weber, ID936 2023: 153)

In diesem Kontext ist es relevant zu erwähnen, dass alle InterviewpartnerInnen, die in der Lage sind zu arbeiten, dies auch neben ihrer Pension machen würden, sollten sie mit ihren derzeitigen finanziellen Mitteln nicht mehr auskommen. Ausgenommen ist hier Maria Mayerhofer. Sie bezieht eine Ausgleichszulage und obwohl sie wieder gesundheitlich fit ist, wäre eine zeitlich eingeschränkte Erwerbstätigkeit

für sie mit keinem finanziellen Zugewinn verbunden, da ihr Einkommen der Ausgleichszulage gegengerechnet würde. Diese Gegenrechnung wirkt sich im beschriebenen Fall hemmend auf eine Erwerbstätigkeit neben der Pension aus und begünstigt durch den damit verbundenen finanziellen Zugewinn informelle Arbeit, die die Befragte durch Unterstützung im Bekanntenkreis gegen Bezahlung ausübt. Menschen, die eine Ausgleichszulage beziehen, nehmen die geltende Rechtslage folglich mitunter als hinderlich für einen Zuverdienst im Rahmen einer arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Tätigkeit wahr.

Wenn der finanzielle Aspekt der primäre Grund für die Erwerbsarbeit ist, ändert sich die Situation. Die anderen Gründe und Bedingungen für eine Erwerbsarbeit in der Pension rücken in den Hintergrund und die materielle Bedürfnisbefriedigung – wie während der Erwerbsphase – in den Vordergrund. So beschreibt der ehemalige Busfahrer Herbert Brunner eine kurze Phase des Schreckens, als er dachte, dass sein Konto ins Minus kommen würde. Als Reaktion suchte er sich eine Erwerbstätigkeit neben der Pension.

„Nur, es war dann einmal, nach einem Jahr, dass ich so Richtung ins Minus gekommen wäre und das, da habe ich richtig die Panik gekriegt, ich meine, ich war interessanterweise, seit ich in Pension bin, nie im Minus am Konto, nie. Ich war bei der [Name AG 1] immer so hoch im Minus, dass das Urlaubsgeld das Minus ausgeglichen hat oder das Weihnachtsgeld, fragen Sie mich nicht, was ich mit dem Geld gemacht habe, aber in der Pension nicht, und wie es dann fast so weit war, habe ich mir gedacht, ich gehe einmal fragen, weil ich habe vorher schon Kontakt mit der Firma aufgenommen, gehe ich mal fragen, wie das so läuft. Und hat nicht lange gedauert, fahre ich jetzt jeden Samstag-, Sonntagvormittag und führe das Essen aus.“ (Herbert Brunner, ID11618 2023: 355-359)

Freude an der Tätigkeit und Sinnstiftung

Gleichwertig zum finanziellen Anreiz steht die Freude an der Tätigkeit. Während die Erwerbsarbeit für einige InterviewpartnerInnen vor allem die Funktion der materiellen Absicherung erfüllt, ist in der Pension die Freude an der Tätigkeit zentral. Die Tätigkeit sollte laut den Befragten einen sinnstiftenden Aspekt haben und ihnen Freude bereiten.

Exemplarisch ein Auszug aus dem Interview mit dem Chorsänger Georg Maurer. Er kann sich für seine Pension eine Arbeit als Nachhilfelehrer oder in der Bibliothek für ein bis zwei Tage in der Woche vorstellen. Im

Vordergrund stehen jedenfalls die Freude an der Arbeit und der Sinn, der mit der Tätigkeit verbunden wird.

„Ja, auf jeden Fall, ja, also wie gesagt, ich habe verschiedenste Interessen, habe mal Kontakt aufgenommen da, also zum Beispiel ich bin gerne in Bibliotheken oder ich lese eben sehr viel oder sehr gerne und habe dann einmal gefragt, wie das ist, ob man da zum Beispiel noch mitarbeiten kann, nicht, bei den Städtischen Büchereien oder so, da suchen sie auch immer wieder Leute. Und da sage ich ja, oder zum Beispiel, was ich gerne machen würde, auch von meinem Vorberuf noch irgendwie, zum Beispiel Nachhilfe zu geben, aber für Kinder oder für Kinder, die es wirklich brauchen, also die es sich vielleicht nicht leisten können oder so, irgendwie so, weiß ich nicht, jetzt sage ich salopp, sozial bedürftig vielleicht oder so. [...] Bildung ist halt, Bildung ist halt vieles, nicht, und da denke ich mir, dann hat das vielleicht einen Sinn auch, ja, da in der Richtung was zu machen, nicht, das könnte ich mir gut vorstellen, nicht.“ (Georg Maurer, ID7332 2023: 278-280)

Verdeutlicht wird dies dadurch, dass Personen, welche die Erwerbsarbeit allein als Mittel zur materiellen Bedürfnisbefriedigung bzw. finanziellen Absicherung ansehen, kein Erwerbsverhältnis in der Pension anstreben würden. Die Freude an der Arbeit ist dabei der zentrale Aspekt dafür, dass Belastungen, die durch die Arbeit entstehen, in den Hintergrund rücken. Für eine Erwerbstätigkeit neben der Pension fehlt infolgedessen jeglicher Anreiz, sobald die Lebenserhaltungskosten durch die Pension gedeckt werden können.

Tagesstruktur und soziale Kontakte

Besonders beim Übergang vom Erwerbsleben in die Pension schätzen die arbeitenden Befragten den Aspekt der Tagesstruktur an der Erwerbsarbeit. Die fortbestehende Tätigkeit ermöglicht dabei einen Rahmen für die viele frei gestaltbare Zeit.

Reinhard Friedrich, ein ehemaliger Lehrer und jetzt selbstständiger Musiker und Autor, beschreibt dabei den Gedanken, ständig Freizeit zu haben, als unangenehm und genießt die Tatsache, dass er sich im Rahmen seiner freiberuflichen Tätigkeit selbst strukturieren kann und trotzdem autonom über seine Zeit verfügt.

„Ja, ich arbeite eh nach wie vor, also wie gesagt, die Musik, und ich arbeite wieder an einem neuen Buch und ich teile mir meine, habe eigentlich nur einen mehr oder minder geregelten Arbeitstag sozusagen, den ich mir halt jetzt selber strukturiere, ja, ich weiß nicht, in ein Angestelltenverhältnis würde ich, von mir aus, glaube

ich, nimmer gehen. Weil ich eh diese Beschäftigung, die ich mir selber gebe, sozusagen, die habe ich ja eh. Und ich würde, also bei dem Gedanken, ständig Freizeit zu haben, das würde mich eher unruhig machen, aber ich muss mir halt das jetzt selber strukturieren, sozusagen. [...] Ja, das ist eindeutig was Positives. Also allein die Tatsache, dass ich nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt aufstehen muss, ist schon mal angenehm, ja.“ (Reinhard Friedrich, ID1648 2023: 125-131)

Weiters beschreiben einige Interviewpersonen mit dem Übergang der Erwerbsarbeit in die Pension den Wegfall von sozialen Kontakten. Eine Tätigkeit neben der Pension ermöglicht die soziale Einbindung von älteren ArbeitnehmerInnen auch außerhalb ihrer Familie.

Dem Busfahrer Herbert Brunner ist mit dem Eintritt in die Pension ein großer Teil seines sozialen Umfelds weggebrochen. Er berichtet davon, seine alten ArbeitskollegInnen noch hin und wieder zu besuchen, freut sich jedoch umso mehr über die soziale Einbindung, die ihm seine jetzige Tätigkeit als Essenslieferant ermöglicht.

„Hmm. Ungefähr von halb neun, neun bis zwölf, halb eins, ist lustig, weil man tratscht ein bisschen mit den Leuten, so, weißt eh, sie sind froh, haben den ganzen Tag keine Ansprache und dann bleibe ich halt ein bisschen stehen und rede, nicht. Mir hat das damals schon getaugt, das ist sicher schon 20 Jahre her, da habe ich das sogar ein paar Jahre gemacht, weil ich aus einem, irgendeinem Grund meinen Taxischein nicht gehabt habe, und ja, da habe ich das gemacht, aber seit damals habe ich gewusst, sowas taugt mir. Weil ich habe immer so eine soziale Ader, da gibt es überhaupt nichts.“ (Herbert Brunner, ID11618 2023: 399-401)

Reinhard Friedrich beschreibt, dass ihm der Austausch mit seinen ehemaligen SchülerInnen abgeht. Seine freiberufliche Tätigkeit als Musiker ermöglicht ihm weiterhin den Austausch mit jüngeren Personen abseits von seiner Familie.

„Und mit denen [Nichten und Neffen] habe ich auch Kontakt und die haben zum Teil auch schon Kinder, ja, also den Kontakt gibt es eh zu weiteren oder nächsten und übernächsten Generationen. Und in der Musik auch, ja, weil ich doch auch mit Leuten zusammenarbeite, Zusammenspiele, die eigentlich fast alle jünger sind als ich, das ist auch gut.“ (Reinhard Friedrich, ID1648 2023: 165)

Ausschlaggebend kann dabei auch sein, wie lange eine Berufstätigkeit schon zurückliegt. Je mehr Zeit zwischen der Pensionierung und dem Anstreben einer Erwerbstätigkeit neben der Pension liegt, desto höher ist in der Regel die Hemmschwelle, erneut in eine Erwerbstätigkeit einzusteigen. Dies zeigt sich einerseits bei der ehemaligen Buchhalterin

Erika Bauer, die sich bei ihrer Pensionierung vornahm, ein Jahr Pause zu machen und dann eine Arbeit zu suchen, und andererseits bei Christine Müller. Beide können es sich zum Zeitpunkt des Interviews nicht mehr vorstellen, erneut eine Erwerbstätigkeit anzufangen. Im Gegensatz dazu war die Pause zwischen Erwerbsausstieg und erneutem Einstieg für den Busfahrer Herbert Brunner kein Hindernis.

Auf der individuellen Ebene sind zusammenfassend eine stabile, gute Gesundheit, die Erfahrung einer sinnstiftenden Tätigkeit, die den Befragten Freude bereitet, die Möglichkeit der Einbindung in ein soziales Umfeld und eine Tagesstruktur sowie der finanzielle Anreiz relevant. Personen, die ihre Arbeit primär als materielle Absicherung wahrnehmen, sind kaum bereit, länger als bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt zu arbeiten. Hemmend auf eine Erwerbstätigkeit neben der Pension wirken weiters die rechtlichen Regelungen des Zuverdienstes in der Pension.

7.2 Betriebliche Faktoren

Neben den individuellen Faktoren für eine Erwerbstätigkeit in der nachberuflichen Phase zeigen sich bei der Frage danach, warum die älteren ArbeitnehmerInnen einer Erwerbsarbeit neben der Pension nachgehen (würden), auch folgende relevante Faktoren auf der betrieblichen Ebene:

Ausmaß der Tätigkeit

Im Zentrum steht dabei das Ausmaß der Tätigkeit. Die in der Pension ausgeführte Tätigkeit muss für die befragten älteren ArbeitnehmerInnen jedenfalls ein geringeres Ausmaß haben als jene während der Erwerbstätigkeit. Die meisten Befragten reden von einer Beschäftigung im Ausmaß von ein bis zwei Tagen (maximal 15 Stunden). Präferieren würden es manche InterviewpartnerInnen hier, diese Stunden an geblockten Tagen oder über die gesamte Woche verteilt zu arbeiten.

Marianne Reiter, eine pensionierte Krankenpflegerin, hat vor der Pandemie schon einige Zeit geringfügig zusätzlich zur Pension gearbeitet und dieses Arbeitsverhältnis während der Pandemie aufgegeben. Nachdem sie zwei Jahre nicht gearbeitet hat, wünscht sie sich jetzt eine geringfügige Stelle in einem anderen Tätigkeitsfeld als ihrer bisherigen Arbeit im Gesundheits- und Pflegebereich, wobei sie schon einen Ausblick darauf hat, in einem Café zu arbeiten. Neben der Tatsache, dass sie sich darauf freut, nun mit Personen zu tun zu haben, die aus Freude und nicht aufgrund von Problemen zu „ihr“ kommen, beschreibt sie ebenfalls die Relevanz des Arbeitsausmaßes.

„Also, nachdem ich es ja bei dem [Arztpraxis] gemacht habe, dieses eine Jahr, und dann natürlich in meinem Kopf immer noch drinnen ist, das ist es, was ich kann, und sonst nichts. Aber ich schon seit Jahrzehnten, ich sage einmal so, seit ich 40, 50 bin, irgendwo dazwischen hat das begonnen, so meine ding, ich will einmal ganz was anderes machen. Ich will einmal nur mit gesunden Leuten zu tun haben. Ich will mit Leuten zu tun haben, die zu mir kommen, weil sie Freude haben, weil sie das jetzt gerne tun. Ich meine, ja, manche kommen auch zu Besprechungen natürlich in ein Kaffeehaus, dienstlich oder so. Aber trotzdem ist ein Kaffeehaus eine Atmosphäre drum herum, die mehr Wohlfühl ist als sonst was. Und das zweite war, ich will nicht mein, trotz alledem nicht den großen Stress, der mich wieder, brauche ich jetzt nicht mehr. Ich meine, es kann viel zu tun sein an diesem Tag, wo ich arbeite, ja. Aber nicht 40 Stunden und ich gehe am Zahnfleisch dahin [...]. Und jetzt sind es dann maximal ein bis zwei Dienste zu je fünf Stunden. Also, nichts mehr oder weniger. Ja, wirklich nur geringfügig.“ (Marianne Reiter, ID2609 2023: 35)

Autonomie und Flexibilität

Auch das Gefühl der Autonomie ist zentral bei der Frage danach, ob die Befragten weiterhin erwerbstätig sein würden. Die älteren ArbeitnehmerInnen wünschen sich Autonomie, indem sie einerseits bis zu einem gewissen Grad festlegen können, wann sie ihre Aufgaben erledigen, und andererseits, wie sie dies tun.

Einhergehend mit der Autonomie ist auch die Flexibilität der Arbeit während der Pension relevant. Im primären Fokus der Pension steht die Erholung vom Erwerbsleben, wobei die Flexibilität einer Tätigkeit ermöglicht, dass die Befragten verreisen und/oder die Tätigkeit an Pflegeanforderungen oder andere Rahmenbedingungen anpassen können. Petra Vordermeier beschreibt diesen Wunsch nach Flexibilität neben anderen Anforderungen wie folgt:

„Ja, also es muss einmal vom Thema passen, ja. Also wie gesagt, Gesundheit und Bewegung, Sport und so weiter, das hat mich immer interessiert, in dem Bereich fühle ich mich wohl, ja, und dann muss natürlich auch so, wie soll ich sagen, ich muss mich natürlich mit dem, mit dem ich zusammenarbeite, sollte ich mich möglichst verstehen, ja, dass, wir sollten da gut zusammenkommen, also ich bin jetzt nicht so sehr auf Harmonie aus, ja, sondern einfach, es muss einfach, wir müssen uns einfach verstehen, ja, und also, das ist mir zum Beispiel wichtig und ein bisschen eine

Flexibilität, also wenn ich jetzt zum Beispiel sage, ahm, so wie ich es heuer vorhabe, ich bin jetzt drei Wochen auf Urlaub, ja, ahm, ich sage es natürlich schon frühzeitig, ja, ah, aber solche Sachen sollten halt irgendwie drinnen sein, ja, wäre gut, ja. Ich meine, ich bin zwar so, dass ich sage, okay, wenn es mal wirklich nicht, dann ist es halt wirklich nicht, ja, aber es wäre halt fein, ja.“ (Petra Vordermeier, ID387 2023: 135)

Auch der ehemaligen Lehrerin Renate Dietrich ist die Flexibilität ihrer Beschäftigung neben der Pension besonders wichtig. Sie betont, dass sie ihren Italienischkurs mit den TeilnehmerInnen gemeinsam sehr flexibel gestaltet und sie so – im Vergleich zu einer Anstellung bei einer Bildungseinrichtung – mehr Spielraum bei der Einteilung ihres Kurses hat.

„Und, ja, die verschiedenen Aktivitäten, und ich mache halt zum Beispiel für Freunde einmal in der Woche einen Italienischkurs. Ja, so private Kurse, weil ich wollte jetzt nimmer über das WIFI oder so, das wäre natürlich auch gegangen, aber was halt auch der Vorteil ist, in der Pension ist, man kann dann auf Urlaub fahren, wenn nicht alle fahren und diese ganzen Einrichtungen in der Erwachsenenbildung orientieren sich da auch wieder an der Schule, das heißt, wir machen Urlaub im September, da fahren wir mal zwei Monate weg und da fangen dort die Kurse an, oder wenn einmal das Wetter besonders schön ist und ich will lieber irgendwas in den Bergen machen, dann rufe ich die an und sage, heute geht es nicht, können wir es verschieben, das kann ich, wenn ich es in der Erwachsenenbildung mache, das kann ich nicht machen, das ist der Grund, warum ich es jetzt so mache, weil ich einfach, ja, ich zeitlich also ungebundener bin.“ (Renate Dietrich, ID23 2023: 253-255)

Der Wunsch nach Autonomie kann eine Erwerbsarbeit neben der Pension dabei auch hemmen. Die Tatsache, sich das Leben so gestalten zu können, wie man will, ist ein zentraler Aspekt bei der Entscheidung gegen eine Erwerbstätigkeit und/oder ein Ehrenamt neben der Pension. So antwortet Erika Bauer (pensionierte Buchhalterin) auf die Frage, ob sie sich, wie 2020 geplant, eine Nebentätigkeit zur Pension gesucht hat, Folgendes:

„Nein, es hat sich familiär nämlich einiges verändert, wie es halt so im Leben spielt, ja, [...] ich habe eigentlich auch die Zeit jetzt gar nicht gehabt, dass ich mich regelmäßig, weil wenn man was annimmt, egal, ob man sagt, man macht das einmal in der Woche oder so, ja, man braucht dann eben diesen Tag und das, das ist nicht gegangen, [...] ich habe eigentlich gar nicht diese Zeit, dass

ich wo regelmäßig hingehere, es sind andere Leute, die arbeitslos sind, die eh eine Arbeit brauchen, ich bin jetzt so weit, sage ich, versorgt, natürlich in einem kleineren Maße, denen will ich dann die Arbeit eigentlich auch nicht wegnehmen, weil es sind so viele Junge, die einen Job bräuchten, aufgrund der Teuerungen und so [...]. Und es ist momentan, es sind so viele Ereignisse gewesen, eben auch dann im Bekanntenkreis, krankheitshalber und so weiter, wo man sich gegenseitig unterstützt und hilft, ich bin so beschäftigt, dass ich ehrlich die Zeit, weil ich ein bisschen Ruhe, man will ja das genießen, nicht so diesen Stress, wie man, wenn man aktiv ist, nicht, dass man schon um acht im Büro sitzen muss oder, das will man dann nimmer mehr, wenn es nicht sein muss, und, ja, momentan habe ich auch keine Ambition, das Einzige, was wäre, wenn es wirklich finanziell zu eng wird, ja, jetzt habe ich ja noch Reserven, sage ich, auf die ich zurückgreifen kann eben, wenn ich mir, jetzt die große Stromabrechnung und Sonstiges kommt.“ (Erika Bauer, ID5565 2023: 13)

Insgesamt charakterisieren eine hohe Leistungs- und Erwerbsorientierung sowie bestimmte Ansprüche an ihr Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen die in der Pension erwerbstätigen Befragten. Die Arbeitsstelle in der nachberuflichen Lebensphase muss ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität für die älteren ArbeitnehmerInnen aufweisen, sodass sie in der Pension die Erwerbstätigkeit an ihr Leben anpassen können und nicht umgekehrt. Auch das Ausmaß der Tätigkeit ist relevant: Der Wunsch besteht hier nach einem geringen Stundenausmaß von maximal Teilzeit, eher zwischen sechs und zehn Stunden pro Woche.

7.3 Gesellschaftliche Faktoren

Neben den Faktoren auf individueller und betrieblicher Ebene gibt es auch Bedingungen für eine Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter, die sich auf die gesamtgesellschaftliche Ebene beziehen.

Arbeitssuche

Ausschlaggebend für eine Erwerbstätigkeit nach der Pension ist für den Großteil der Befragten auch die Suche nach einer potenziellen Arbeitsstelle, wobei Befragte hier unterschiedliche Ansprüche haben. Personen, die mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden sind, geben an, nur diese Tätigkeit in dem gleichen Betrieb weiter ausführen zu wollen, während andere bereit sind, auch nach neuen Arbeitsmöglichkeiten im Freundes- und Bekanntenkreis zu suchen. Von dem konventionellen Weg der Arbeitssuche wird dagegen eher Abstand genommen, wobei einige der

Befragten anmerken, dass sie keinen formalen Bewerbungsprozess starten würden – auch weil unklar ist, wo sie entsprechende ausgeschriebene Stellen finden würden.

Der Techniker Walter Rotschädl arbeitet seit mehreren Jahrzehnten in dem gleichen Betrieb. Im Hinblick auf die Pension könnte er sich vorstellen, weiterhin mit reduzierter Stundenanzahl in dem Betrieb tätig zu sein. Dafür müsste allerdings sein jetziger Arbeitgeber auf ihn zukommen und ihn fragen. Von sich aus auf die Firma zuzugehen oder sich eine neue Anstellung zu suchen, kommt für ihn nicht in Frage.

„Das müsste man sagen, wenn die Firma an einen herantritt und sagt, du, wie schaut es aus, hättest du noch Zeit, hättest du noch Lust, müsste man mal schauen, was einem die Firma anbietet. [...] Also nein, selber würde ich das eher nicht machen, habe ich eigentlich nicht geplant. [...] Ich merke es ja bei uns in der Firma, wir suchen ja immer händeringend Leute, weil wir ja doch eher ein spezielleres Gebiet ja auch sind, und darum kann ich mir unter Umständen, wenn es in zwei Jahren auch so weitergeht, könnte vielleicht sein, dass die Firma sagt, [Walter], wie schaut es aus, weil ich muss sagen, wie gesagt, ich bin der Älteste, ich habe jetzt keinen Kollegen in den letzten zehn Jahren, glaube ich, gehabt, bei uns in der, in der Entwicklung, der in Pension gegangen ist, also wüsste ich nicht einmal, wie die Firma reagiert. [...] Also, dass eben da was rausschaut, aber sonst, ja, es sollte meine Arbeit sein, die ich bis jetzt gemacht habe, also wenn die sagen, ja, wir suchen dort drüben, in, keine Ahnung wo, einen, sage ich nein, das ist jetzt nicht das, was ich mir vorgestellt habe, also das müsste schon meine Arbeit sein, die ich eben zeitlebens schon gemacht habe. Und, ja, also im Prinzip mehr oder weniger so weiterlaufend wie jetzt, halt mit ein bisschen reduzierten Stunden.“
(Walter Rotschädl, ID219 2023: 325-341)

Im Gegensatz dazu berichtet Petra Vordermeier davon, in der Pension eine neue Arbeitsstelle gesucht zu haben, jedoch keinen Bewerbungsprozess mehr durchlaufen zu wollen. Schlussendlich ergab sich dann eine Stelle, die sie über ihren Mann gefunden hat.

„Denke ich mir, pfah, Wahnsinn, nein, das halte ich nicht aus und so, also ich muss ja, ich muss sagen, ich hätte ja gerne, weil ich es natürlich vom Gesundheitlichen her schaffe, physisch und psychisch bin ich, bin ich top beinander, [...] natürlich habe ich dann auch geschaut, was es so für, was es so gibt, nicht, also Arbeit gibt es ja genug, ja, die liegt ja auf der Straße sozusagen, nur was

bei mir irgendwie dazugekommen ist, ich habe nimmer mehr Lust gehabt, mich zu bewerben, ein Bewerbungsschreiben dahin zu schicken, dorthin zu gehen, mich einem Bewerbungsprozess wieder zu unterziehen, das habe ich momentan, das habe ich irgendwie plötzlich nimmer mehr so gerne gemocht. Und mein Mann ist ja selbst Unternehmer, hat mit sehr vielen Betrieben zu tun, und [Arbeitgeber 1], also die haben so ein Callcenter, die suchen natürlich Leute, ja, und dann habe ich, dann hat er, dann hat er mich halt sozusagen empfohlen und so, nicht, und ich bin dann eingestiegen, also das war letztes Jahr im November.“ (Petra Vordermeier, ID387 2023: 63)

Innovative, niederschwellige Lösungen, die dazu beitragen, berufliche Möglichkeiten und Interessierte zusammenzubringen, wären hilfreich, damit das Engagement der pensionierten Personen gefördert wird. Beachtet werden müssten jedoch die vielfach genannten Rahmenbedingungen von Autonomie, Flexibilität und reduziertem Stundenausmaß.

Gesellschaftliche Normen und Werte

Besonders die Generation der Babyboomer, die jetzt kurz vor dem Erwerbsaustritt stehen oder schon ausgetreten sind, ist mit dem gesellschaftlichen Ideal aufgewachsen, während ihrer Erwerbsjahre viel zu arbeiten, um sich die Pension „zu verdienen“. Aus diesem Grund sprechen sich manche Befragte dezidiert gegen eine Erwerbstätigkeit neben der Pension aus. Sie haben das Gefühl, durch ihre lange Erwerbstätigkeit ihren gesellschaftlichen Beitrag geleistet zu haben, und wollen die Freiheiten der Pension genießen. Der Techniker Walter Rotschlädl formuliert dies folgendermaßen:

„Und, und habe eben mein Leben lang gearbeitet und möchte jetzt ein bisschen was von meinem Leben genießen.“ (Walter Rotschlädl, ID219 2023: 305)

Weiters gibt es auch politische Erwägungen, eine Erwerbsarbeit neben der Pension abzulehnen. Käthe Kapeller stieg nicht nur aufgrund politischer Motive nach dem Ende des Schuljahres, in dem sie ihr Mindestpensionsalter erreicht hatte, aus dem Erwerbsleben aus, sondern sie schließt aus genau diesem Grund auch eine weitere Erwerbstätigkeit aus. Aufgrund der doppelten und dreifachen Belastung von Frauen durch Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sieht sie es als ihr Recht an, einerseits früher als Männer in Pension zu gehen und andererseits in dieser nicht mehr erwerbstätig zu sein. In ihrer Pension ist sie

jedoch ehrenamtlich und politisch sehr aktiv. Auf die Frage, ob es irgendwelche Bedingungen gebe, unter denen eine Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus für sie denkbar gewesen wäre, meint Käthe Kapeller:

„Schwer zu sagen. Eventuell, wenn ich, weiß ich nicht (lacht), ein, zwei Tage in der Woche vielleicht in die Schule hätte fahren können oder so. [...] Ja, das schon eventuell, aber, wie gesagt, es gibt diese politischen Gründe. Und ich bin in der Hinsicht ziemlich stur, also.“ (Käthe Kapeller, ID11825 2023: 436-442)

7.4 Fazit

Zusammenfassend zeigt sich das überwiegende Interesse der InterviewpartnerInnen, sich in ihrer Pension sozial ehrenamtlich oder erwerbsmäßig zu engagieren. Innovative, niederschwellige Vermittlungsoptionen zwischen Möglichkeiten und Interessierten könnten dabei dazu beitragen, dass das Engagement der pensionierten Personen gefördert wird. Beachtet werden müssten jedoch die vielfach genannten Rahmenbedingungen von Autonomie, Flexibilität und reduziertem Stundenausmaß. Insgesamt sind die Befragten, die eine Erwerbstätigkeit in der Pension in Betracht ziehen, durch eine stabile, gute Gesundheit, eine hohe Leistungs- und Erwerbsorientierung sowie die Erfahrung einer sinnstiftenden Tätigkeit während ihrer Erwerbsphase charakterisiert. Weiters gibt es folgende Bedingungen für eine Arbeitsstelle in der nachberuflichen Lebensphase: Die Stelle muss über das berufliche oder soziale Umfeld zugänglich sein, am liebsten würden die meisten Befragten in ihren derzeitigen Betrieben weiterarbeiten. Weiters muss die Stelle ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität für die älteren ArbeitnehmerInnen aufweisen, sodass sie in der Pension die Erwerbstätigkeit an ihr Leben anpassen können und nicht umgekehrt. Auch das Ausmaß der Tätigkeit ist relevant: Der Wunsch besteht hier nach einem geringen Stundenausmaß von maximal Teilzeit, eher zwischen sechs und zehn Stunden pro Woche. Schlussendlich ist auch der Inhalt der Tätigkeit relevant, da die InterviewpartnerInnen oft eine sinnstiftende Tätigkeit anstreben. Personen, welche ihre Arbeit primär als materielle Absicherung wahrnehmen, sind kaum bereit länger als bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt zu arbeiten. Hemmend auf eine Erwerbstätigkeit neben der Pension wirken die rechtlichen Maßnahmen des Zuverdienstes in der Pension.

Anhang

Tabelle 53: Überblick über die Stichprobe

ID	Pseudonym	Ge- schlecht	Al- ter	Erwerbsstatus	Ausbildungs- abschluss
23	Renate Dietrich	w	64	in Pension	Hochschule
219	Walter Rotschädl	m	62	erwerbstätig	Matura
387	Petra Vordermeier	w	61	in Pension	Matura
936	Marina Weber	w	64	in Pension	Lehre/BMS
1003	Maria Mayerhofer	w	66	in Pension	Matura
1100	Peter Blatnik	m	59	arbeitslos	Matura
1648	Reinhard Friedrich	m	66	in Pension	Hochschule
1728	Wolfgang Steyrer	m	62	erwerbstätig	Lehre/BMS
1744	Georg Novak	m	63	erwerbstätig	Matura
1799	Anna Koller	w	62	in Pension	Pflichtschule
2609	Marianne Reiter	w	63	in Pension	Lehre/BMS
3122	Elisabeth Krenn	w	61	in Pension	Hochschule
3460	Milo Kopic	m	55	in Pension	Lehre/BMS
4671	Franz Richter	m	62	in Pension	Hochschule
5565	Erika Bauer	w	63	in Pension	Lehre/BMS
7332	Georg Maurer	m	61	erwerbstätig	Matura
10188	Günther Vogtenhuber	m	61	erwerbstätig	Lehre/BMS
11480	Silvia Frey	w	56	arbeitslos	Hochschule
11618	Herbert Brunner	m	68	in Pension	Matura
11792	Manfred Gruber	m	68	in Pension	Matura
11820	Werner Niederkofler	m	59	erwerbstätig	Lehre/BMS
11825	Käthe Kapeller	w	64	in Pension	Hochschule
11831	Rosa Erdmann	w	61	erwerbstätig	Hochschule
14370	Ernst Obermoser	m	62	in Pension	Matura
17404	Christine Müller	w	62	in Pension	Matura

Quelle: SORA 2023

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

1 Was ist LEA?

LEA untersucht die Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen am Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase. Ziel ist die Identifikation typischer Übergangsmuster und das Aufzeigen von Faktoren, die einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben fördern. Um die Übergangsdynamiken entsprechend erfassen zu können, ist LEA als Längsschnittstudie konzipiert: Dieselben Menschen wurden über sieben Jahre hinweg mehrfach mittels quantitativer Befragungen und qualitativer Interviews bei ihrem Übergang in die Pension begleitet.

Im Herbst 2017 fand die quantitative Erstbefragung statt – 1.856 50- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte und Arbeitslose wurden telefonisch interviewt. Der inhaltliche Fokus lag auf der geplanten Erwerbsbeteiligung der Menschen: Welche Faktoren erklären das geplante Pensionsantrittsalter? Als besonders relevant erwiesen sich dabei die pensionsrechtlichen Vorgaben in Form des frühestmöglichen Antrittsalters. Darüber hinaus bedingten allem voran gute Gesundheit und eine hohe Arbeitszufriedenheit einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.⁸¹

Im Herbst 2018 fand die erste Welle des qualitativen Panels statt. Insgesamt wurden 45 leitfadengestützte erwerbsbiografische Interviews durchgeführt. Im Fokus der Analyse stand die Auseinandersetzung der älteren ArbeitnehmerInnen mit dem Übergang in die Pension. Die Ergebnisse der ersten Welle des qualitativen Panels⁸² zeichnen ein der quantitativen Erstbefragung ähnliches Bild, betten dieses jedoch in die Erwerbsbiografien und den aktuellen Lebenskontext der älteren ArbeitnehmerInnen ein.

Die zweite quantitative Befragungswelle wurde ein Jahr später, im Herbst 2019, als telefonische Befragung unter 1.201 Befragten der LEA-Erstbefragung durchgeführt. Der Analysefokus lag wieder auf den Erklärungsfaktoren für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Die Ergebnisse streichen abermals die Bedeutung des rechtlichen Rahmens heraus, die beim Näherrücken der Pension noch stärker wird.⁸³ Bestätigt wurde auch die Gesundheit als relevanter Faktor für die Arbeitsmarkt-beteiligung. Es konnten darüber hinaus einige konkrete Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungssituation, die einen längeren Verbleib im Erwerbsleben begünstigen, identifiziert werden: ein hoher Berufsstatus und eine anregende Tätigkeit mit angemessenen Belastungen.

⁸¹ Detaillierte Ergebnisse siehe Zandonella/Moser (2018)

⁸² Detaillierte Ergebnisse siehe Zandonella et al. (2019)

⁸³ Detaillierte Ergebnisse siehe Blum et al. (2020)

Im Herbst 2020 wurde das qualitative Panel fortgesetzt. Im Rahmen der zweiten qualitativen Interviewwelle wurden 30 TeilnehmerInnen des ersten Durchgangs erneut interviewt. Im Zentrum stand das Zusammenspiel von strukturellen Bedingungen und individuellem Handeln in der späten Erwerbsphase. Die Ergebnisse streichen die Bedeutung des rechtlichen Rahmens für den Verbleib im Erwerbsleben heraus. Darüber hinaus konnte in diesem Erhebungsschritt das Zusammenwirken von Arbeitsbedingungen und Gesundheit für Erwerbsaustritte detaillierter ausgearbeitet werden.⁸⁴ Dabei haben die Dimensionen der Arbeitsfähigkeit und Autonomie Bedeutung erlangt.

Die dritte und letzte Befragungswelle des quantitativen Panels wurde im Herbst 2021 als telefonische Befragung unter 819 TeilnehmerInnen der LEA-Erstbefragung durchgeführt. Der Analysefokus lag erneut auf den Erklärungsfaktoren für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.⁸⁵ Die mit den vorliegenden Daten durchgeführte Panelanalyse ermöglichte zum einen die Identifikation von zentralen Einflussfaktoren auf die Erwerbspläne in der späten Erwerbsphase. Zum anderen konnte untersucht werden, welche Faktoren Änderungen der Pensionspläne im späten Erwerbsalter bewirken.

Im Frühjahr 2023 erfolgte mit der dritten Welle des qualitativen Panels die letzte Teilerhebung der LEA-Studie. Im Rahmen dieser dritten qualitativen Interviewwelle wurden 25 TeilnehmerInnen des ersten Durchgangs erneut interviewt. Im Zentrum stand die Untersuchung der Bedeutung der späten Erwerbsphase für den Zeitpunkt des geplanten/realisierten Pensionsantritts. Darüber hinaus wurden begünstigende und hemmende Faktoren für die Inanspruchnahme von Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements sowie für eine Erwerbsarbeit neben der Pension untersucht.⁸⁶

2 Zentrale Ergebnisse

Im Zentrum der LEA-Studie stand die Untersuchung der geplanten Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Als Indikator für die geplante Erwerbsbeteiligung wurde das Alter des geplanten Pensionsantritts herangezogen. Pensionspläne stellen eine gute Annäherung an das tatsächliche Pensionsverhalten dar, die besser ist, je näher der Pensionsantritt liegt (Solem et al. 2017, Moreira et al. 2017). Damit geben die Pensionspläne Aufschluss darüber, wie lange der Verbleib im Erwerbsleben wahrscheinlich ist.

⁸⁴ Detaillierte Ergebnisse siehe Blum/Schindler (2021)

⁸⁵ Detaillierte Ergebnisse siehe Blum/Zandonella (2022)

⁸⁶ Detaillierte Ergebnisse siehe Schindler/Bohrn (2023)

Zum Zeitpunkt der dritten und letzten Befragungswelle im Jahr 2021 planen Frauen den Erwerbsausstieg mit 61 Jahren und einem Monat und Männer möchten mit 63 Jahren und neun Monaten den Arbeitsmarkt verlassen. Die LEA-Ergebnisse zeigen eine hohe Dynamik der Pläne zum Erwerbsausstieg in der späten Erwerbsphase: Insgesamt haben im Untersuchungszeitraum mehr als die Hälfte der Befragten ihre Pläne zur Erwerbsbeteiligung verändert. Ein Viertel (25%) setzt den Berufsausstieg nun früher an und ein Drittel (33%) hat den Zeitpunkt dafür nach hinten geschoben.

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die zentralen Ergebnisse der LEA-Studie gegeben. Die Darstellung beschreibt zuerst spezifische Belastungen und Ressourcen älterer ArbeitnehmerInnen. Danach werden zentrale Übergangsmuster dargestellt. Im Anschluss daran werden die wesentlichen Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich erklären, sowie die Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen beschrieben. Die Faktoren werden dazu analytisch nach unterschiedlichen Ebenen – gesellschaftlich, betrieblich und individuell – gegliedert und im Hinblick auf den Stand der Forschung diskutiert. Darauf aufbauend werden abschließend Schlussfolgerungen gezogen mit Blick auf die Frage, welche Faktoren und Konstellation einen längeren und gesunden Verbleib im Erwerbsleben fördern.

2.1 Ressourcen und Belastungen älterer ArbeitnehmerInnen

Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen die spezifischen Belastungen, mit denen ältere ArbeitnehmerInnen in der Erwerbssphäre konfrontiert sind, und die Ressourcen im Umgang damit. Dabei überwiegen in den Darstellungen der Befragten arbeits- und gesundheitsbezogene Belastungen, des Weiteren werden Probleme bei der sozialen Einbindung als belastend thematisiert.

In der Erwerbssphäre stellen insbesondere Inkohärenzen zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen ein wichtiges Thema dar. Diese entstehen beispielsweise durch das Bedürfnis nach längeren Regenerationsphasen nach der Arbeit oder infolge einer mit dem Alter zunehmenden Belastung durch Nacht- und/oder Schichtdienste, körperlich anstrengende Tätigkeiten u.Ä. Die Befragten scheuen dabei vielfach, ein Auseinanderdriften der Leistungsfähigkeit und der Anforderungen im beruflichen Kontext zu thematisieren. Auch die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit privaten Verpflichtungen (z.B. der Betreuung von Enkelkindern oder der Pflege von Angehörigen) wird mitunter als

Belastung thematisiert. Zentrale Ressourcen im Umgang mit arbeitsbezogenen Belastungen stellen kompensierende Freizeitaktivitäten dar. Diese sind größtenteils auf die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ausgerichtet.

Gesundheitlich werden überwiegend Begleiterscheinung des Älterwerdens thematisiert. Als belastend werden gesundheitliche Veränderungen vor allem dann beschrieben, wenn sie sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirken oder die Regeneration beeinträchtigen. Vielfach werden deshalb gesundheitsfördernde Aktivitäten ausgeübt, die einerseits den Körper fit für die Erwerbsarbeit halten und andererseits einen guten Gesundheitszustand für die Pension erhalten sollen. Dabei wird mitunter viel Zeit in gezielte Bewegung investiert, um bestimmte wahrgenommene körperliche Schwachstellen oder einseitige berufsbedingte Belastungen auszugleichen.

Umgekehrt werden Probleme bei der sozialen Einbindung im privaten Bereich mitunter durch die soziale Integration mittels Erwerbsarbeit kompensiert. Dementsprechend geht der Pensionsantritt zum Teil mit einer Verschlechterung der sozialen Einbindung einher. Vielfach ist den Befragten der Umbruch im sozialen Umfeld durch die Pensionierung aber bewusst, sodass in der Zeit vor, während und nach dem Erwerbsaustritt aktiv nach neuen sozialen Kontakten gesucht wird und Strategien entwickelt werden, diese aufzubauen oder zu erhalten (z.B. über die Aufnahme eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses neben der Pension oder einer ehrenamtlichen Beschäftigung).

2.2 Übergangsmuster

Im folgenden Unterkapitel werden verschiedene Muster von Pensionsantritten beschrieben, die entlang des Zeitpunktes für den geplanten/realisierten Pensionsantritt und der dafür zentralen Faktoren gebildet wurden.⁸⁷ Die geplanten/realisierten Pensionsantritte wurden nach dem Antrittszeitpunkt in drei Gruppen untergliedert: (1) frühe Pensionsantritte, (2) Pensionsantritte zum Regelpensionsalter und (3) Pensionsantritte nach dem Regelpensionsalter.⁸⁸

⁸⁷ Dabei wurde bei bereits realisierten Pensionsantritten der realisierte Antritt im Verhältnis zum geplanten Antritt analysiert, bei noch erwerbstätigen Befragten wurden die Entwicklungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase beleuchtet.

⁸⁸ Die Darstellung der beschriebenen Muster basiert auf dem Fokusbericht zur dritten Interviewwelle (Schindler/Bohrn 2023).

Frühe Pensionsantritte

Die Gruppe der frühen Pensionsantritte beinhaltet all jene Befragten, die den frühestmöglichen Pensionsantritt geplant oder realisiert haben. Darunter fallen überwiegend Befragte, die ihre Pension vor dem Regelpensionsalter antreten, z.B. ungeplant aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder geplant unter Inkaufnahme von finanziellen Abschlägen, vereinzelt aber auch Befragte, die ihre Pension zum Regelpensionsalter angetreten haben, weil sie keine Möglichkeit hatten, aufgrund von Invalidität, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit früher in Pension zu gehen.

In der Gruppe der frühen Pensionsantritte konnten die folgenden drei zentralen Muster identifiziert werden:

Das erste Muster *„Verfrühter Austritt – Pensionsantritt aufgrund akuter Arbeitsunfähigkeit oder infolge des Zusammenwirkens der sozialen Sicherungssysteme“* repräsentiert ungeplante Pensionsantritte. Diese erfolgen entweder aufgrund überraschend aufgetretener gesundheitlicher Probleme in Form einer Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Erwerbsunfähigkeitspension oder aufgrund des drohenden Verlusts der Existenzgrundlage infolge des Zusammenwirkens der sozialen Sicherungssysteme. Die Pension wird in diesen Fällen früher als eigentlich beabsichtigt angetreten.

Die Gründe für den „verfrühten“ Pensionsantritt liegen einerseits in spontan auftretenden Gesundheitsproblemen, die keine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit erlauben, und andererseits in einem Arbeitsplatzverlust in der späten Erwerbsphase in Kombination mit einem bestehenden Anspruch auf Alterspension, der einen Wegfall der Ansprüche auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung nach sich zieht. Die Arbeitssituation der Befragten dieses Musters sowie auch ihre Erwerbsverläufe und die ursprünglich geplanten Pensionsantrittszeitpunkte unterscheiden sich deutlich voneinander. Gemeinsam ist dieser Gruppe, dass die gesundheitlichen Probleme erst in der späten Erwerbsphase und eher unvermittelt auftreten, sodass eine Fortsetzung der zuvor ausgeübten Erwerbsarbeit nach der Diagnose nicht möglich wäre. Die Unmittelbarkeit der auftretenden Gesundheitsprobleme liegt zum Teil auch darin begründet, dass Vorzeichen von den Beteiligten selbst nicht wahrgenommen werden und vom Umfeld nicht kommuniziert oder ihre Dringlichkeit nicht rechtzeitig erkannt wird.

Das zweite Muster *„Resignation – Pensionsantritt als ‚Flucht‘ aus der Arbeitslosigkeit“* beschreibt ein Vorverschieben des ursprünglich geplanten Pensionsantrittszeitpunktes aufgrund von Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase. Die Arbeitssituationen in ihrem letzten Job sowie auch die Erwerbsbiografien der Befragten dieses Musters unterscheiden

sich zum Teil erheblich voneinander. Gemeinsam haben sie die Erfahrung der Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase.

Die Arbeitslosigkeit wird von allen Befragten als sehr belastend erlebt, wenngleich bei den verschiedenen Personen zum Teil auch unterschiedliche negative Auswirkungen der Arbeitslosigkeit im Vordergrund stehen (finanzielle Probleme, soziale Stigmatisierung, psychische und physische Auswirkungen). Gemeinsam haben die Befragten außerdem, dass sie sich in einer ausweglosen Situation gefangen sehen. Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit werden für sie mit zunehmender Dauer zur immer stärkeren Belastung, gleichzeitig gelingt es ihnen trotz zahlreicher Bemühungen nicht, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Zentrale Bedeutung für dieses Muster kommt der Einschätzung der Chancen zu, noch einen neuen Arbeitsplatz zu finden, die mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen. Die Befragten verbindet trotz aller Unterschiede in der Erwerbsbiografie und Lebenssituation, dass ihnen ein frühestmöglicher Pensionsantritt als einziger Ausweg aus der belastenden Situation erscheint. Je nach rechtlicher Möglichkeit wird der Pensionsantritt dadurch um mehrere Jahre vorverlegt – im Vergleich zum ursprünglich geplanten Zeitpunkt. Sämtliche Befragten dieses Typs hätten sich bei guten Arbeitsbedingungen eine Erwerbsarbeit bis zum Regelpensionsalter oder auch darüber hinaus vorstellen können. Die Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase und dabei insbesondere die als aussichtslos eingeschätzte Arbeitssuche bewirken eine Vorverlegung des geplanten/realisierten Pensionsantritts auf den jeweils frühestmöglichen Zeitpunkt.

Das dritte Muster *„Nicht dauerhaft durchführbar – frühestmöglicher Pensionsantritt zur Erhaltung der Gesundheit“* repräsentiert Befragte mit stabilen Pensionsplänen, die auf einen möglichst frühen Austritt – auch unter Inkaufnahme von Abschlägen – orientiert sind. Die Befragten dieses Musters verbindet, dass sie körperlich belastende Tätigkeiten ausüben und dass Erwerbsarbeit für sie v.a. die Funktion materieller Bedürfnisbefriedigung erfüllt. Obwohl die Arbeit nicht ungern gemacht wird und auch mit sozialer Integration einhergeht, stehen die sozialintegrativen und sinnstiftenden Aspekte im Hintergrund.

Die Gesundheit spielt hier insofern eine zentrale Rolle, als die Befragten bemüht sind, ihre Gesundheit so weit zu erhalten, dass sie in der Pension noch in der Lage sind, jene Tätigkeiten auszuüben, die ihnen Freude bereiten. Ein zentrales Moment ist dabei die Autonomie, zu tun, was ihnen gefällt und wann es ihnen gefällt. Diesem Aspekt kommt möglicherweise auch deshalb so hohe Bedeutung zu, weil die Befragten über ihr Erwerbsleben hinweg im Wesentlichen hochgradig fremdbestimmte Tätigkeiten mit kaum bis gar keiner Autonomie ausgeübt haben.

Für den Zeitpunkt des Pensionsantritts sind bei dieser Gruppe im Wesentlichen gesundheitliche Erwägungen und finanzielle Aspekte bedeutsam. Ab dem Zeitpunkt, an dem die Lebenserhaltungskosten anders gedeckt werden können, besteht kein Grund für eine Fortsetzung der Arbeit, die als körperlich belastend und auf Dauer gesundheitsschädigend erfahren wird.

Pensionsantritt zum Regelpensionsalter

Im Folgenden werden drei Muster beschrieben, bei denen der Pensionsantritt zum Regelpensionsalter geplant oder realisiert wurde. Im Unterschied zu den oben beschriebenen Mustern handelt es sich in diesen Fällen aber nicht unbedingt um den frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt.

Das erste Muster *„Überlastet – Pensionsantritt aufgrund einer belastenden Arbeitssituation in der späten Erwerbsphase“* repräsentiert eine Gruppe älterer ArbeitnehmerInnen, die ihre Pension zum Regelpensionsalter antreten, jedoch anders als geplant/angedacht mit einem vollständigen Erwerbsaustritt verbinden.

Die Befragten dieses Typs verbindet die Erfahrung einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitssituation in der späten Erwerbsphase. Gemeinsam haben sie, dass zur schwierigen Arbeitssituation kurz vor dem Regelpensionsalter noch eine private Belastung dazukommt. Die Kombination aus belastender Arbeitssituation und privater Beanspruchung führt in weiterer Folge zu einer Überforderung.

Der späten Erwerbsphase kommt bei diesem Muster eine hohe Bedeutung zu, weil sich hier zunehmend Inkongruenzen zwischen den Arbeitsanforderungen und der Leistungsfähigkeit der Befragten zeigen. Der Versuch, der abnehmenden Übereinstimmung mit einer Reduktion der Arbeitszeit mittels kontinuierlicher Altersteilzeit zu begegnen, wurde von Seiten der jeweiligen ArbeitgeberInnen der InterviewpartnerInnen abgelehnt. Eine andere Lösungsmöglichkeit wird von den Befragten nicht gesehen und sie versuchen daher, die verbleibende Zeit bis zum Pensionsantritt noch durchzuhalten. Die Folge ist ein abrupter Pensionsantritt zum Regelpensionsalter, der – anders als geplant – mit einer Vorverlegung des vollständigen Erwerbsaustritts einhergeht.

Das zweite Muster *„Beitrag geleistet – Pensionsantritt zum Regelpensionsalter als verdienter Erwerbsaustritt“* repräsentiert Pensionsantritte, die in der Kombination von zwei zentralen Faktoren begründet sind: Erstens wird der Pensionsantritt zum Regelpensionsalter als der passende Moment wahrgenommen, an dem die Befragten das Gefühl haben, nun einen angemessenen Beitrag für den Gegenwert der Pension geleistet

zu haben; zweitens wird eine eventuelle Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im selben Betrieb als unklar oder nicht möglich eingeschätzt. Eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Betrieb wird von den Befragten nicht in Betracht gezogen.

Die Befragten dieses Typs arbeiten zwar in sehr unterschiedlichen Bereichen, gemeinsam haben sie aber, dass sie in der späten Erwerbsphase – und überwiegend auch vorher – eine Tätigkeit ausüben, die mit guten, alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen verbunden ist. Zentral ist dabei die Kombination aus Vielfalt, Autonomie, Wertschätzung und guter Zusammenarbeit. Die Befragten sind dementsprechend mit ihrer Arbeitssituation überwiegend sehr zufrieden und sie haben Freude an ihrer Tätigkeit. Entscheidend ist dabei, dass es ihre Arbeit erlaubt, die Arbeitsanforderungen innerhalb eines gewissen Rahmens an Veränderungen in der Leistungsfähigkeit anzupassen.

Eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus wäre für die Befragten dieses Typs unter bestimmten Bedingungen, wie u.a. einer deutlichen Reduktion des Stundenumfangs und einem höheren Grad an Autonomie, denkbar. In Betracht gezogen wird außerdem nur eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im selben Betrieb. Die Befragten gehen aber davon aus, dass eine Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter in ihrem Betrieb bzw. der Organisation, in der sie arbeiten, nicht möglich ist.

Das dritte Muster *„Kurskorrektur – Umorientierung in der späten Erwerbsphase mit Austritt zum Regelpensionsalter“* repräsentiert Befragte, deren Pensionspläne sich in der späten Erwerbsphase durch eine Information der Pensionsversicherungsanstalt deutlich verändert haben. Der Zeitpunkt des Pensionsantritts ist maßgeblich durch finanzielle Erwägungen bestimmt. Darüber hinaus ist eine abnehmende Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit oder eingeschränkte Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen relevant.

Die Befragten dieses Typs haben gemeinsam, dass sie in der späten Erwerbsphase sowohl eine berufliche Umorientierung als auch – damit verbunden – eine Veränderung ihrer Pensionspläne vorgenommen haben. Die berufliche Umorientierung erfolgt mit dem Ziel einer Belastungsreduktion, um das Regelpensionsalter gesund zu erreichen, oder einer Veränderung der Beschäftigungsbedingungen, um einen existenzsichernden Pensionsbezug zu erlangen.

Späte Pensionsantritte

Im Folgenden werden zwei Muster beschrieben, bei denen der Pensionsantritt nach dem Regelpensionsalter geplant ist oder realisiert wurde. Im ersten Muster werden Fälle beschrieben, in denen der Pensionsantritt bereits realisiert wurde, im zweiten ist er noch nicht erfolgt.

Das erste Muster *„Sinnstiftung und Ganzheitlichkeit – Verlängerung der Erwerbsphase zum Wohle der SchülerInnen“* repräsentiert Fälle, in denen der Pensionsantritt jeweils um mehrere Monate nach hinten verschoben wurde. Die Gruppe der Befragten umfasst ausschließlich AHS- und BHS-LehrerInnen. Der unmittelbar ausschlaggebende Grund für den Aufschub liegt in dem Bedürfnis begründet, nicht während eines laufenden Schuljahres auszuscheiden. Dafür sind zwei Aspekte ursächlich relevant: zum Ersten die hohe Bedeutung der sinnstiftenden Komponente der Lehrtätigkeit, die von sämtlichen Befragten als wichtiger und wertvoller Beitrag zur Gesellschaft und zur individuellen Entwicklung der SchülerInnen wahrgenommen wird. Zum Zweiten ist dabei die Ganzheitlichkeit ein wichtiger Bestandteil. Der Abschluss eines Schuljahres durch ein und dieselbe Lehrkraft wird – ähnlich der Fertigstellung eines Werkstückes – als wesentlich für das Wohl der SchülerInnen angesehen. Der schulische Zyklus hat daher maßgeblichen Einfluss auf den Zeitpunkt des Pensionsantritts.

Ein bedeutsamer zugrundeliegender Faktor für die Verlängerung der Erwerbstätigkeit dieser Gruppe liegt in den Arbeitsbedingungen, die ein gesundes Arbeiten bis zum Regelpensionsalter – und gegebenenfalls auch darüber hinaus – begünstigen. Zentral sind dabei insbesondere ein hohes Ausmaß an Autonomie, Jobsicherheit, ein gutes Arbeitsklima und (gesellschaftliche) Wertschätzung. Dementsprechend erfolgen Änderungen in den Plänen zum Pensionsantritt insbesondere in Verbindung mit Veränderungen in der Arbeitssituation.

Das zweite Muster *„Angekommen – geplante Verlängerung der Erwerbsphase aufgrund des späten Findens des richtigen Berufs“* repräsentiert Befragte, die nach einer eher brüchigen Berufsbiografie in der späten Erwerbsphase ihren Traumberuf gefunden haben. Diese Veränderung begünstigt einen Pensionsaufschub erheblich, da der Wunsch besteht, den spät gefundenen Beruf noch längere Zeit auszuüben.

Die Befragten verbinden mit ihrer Tätigkeit ein hohes Ausmaß an Freude und an Sinnstiftung. Die sozialen Beziehungen, die mit der Berufstätigkeit einhergehen, sind für sie ein weiterer wichtiger Faktor. Das Finden des richtigen Berufs hat nicht nur zu einer Veränderung der Pensionspläne beigetragen, sondern auch insgesamt eine Stabilisierung der

Erwerbs- und Lebenssituation bewirkt. Ein zentraler Punkt für die Stabilisierung der Erwerbssituation war, dass für die spät gefundene Tätigkeit ein höheres Alter nicht als Nachteil gesehen wird.

Dieses Muster verdeutlicht, dass berufliche Umschulungen/Weiterbildungen auch in der späten Erwerbsphase noch entscheidende Auswirkungen auf den Erwerbs- und Lebensverlauf von älteren ArbeitnehmerInnen haben können und eine stabile Integration auch noch in der späten Erwerbsphase erfolgen kann.

2.3 Zentrale Faktoren für den Zeitpunkt des Pensionsantritts

2.3.1 Gesellschaftliche Faktoren

Rahmenbedingungen des Pensionsrechts

Den institutionellen Rahmenbedingungen des Pensionsrechts kommt insofern eine zentrale Bedeutung für den Zeitpunkt des geplanten Pensionsantritts zu, als sie den stärksten Einfluss auf die Pläne zum Ausstieg aus dem Berufsleben haben. Das Regelpensionsalter liegt derzeit in Österreich für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 60 Jahren. Ab 2024 wird das Frauenpensionsalter schrittweise bis 2033 an das der Männer angeglichen. Die Anhebung betrifft Frauen, die im Juni 1964 oder später geboren wurden. In der LEA-Stichprobe, die ältere ArbeitnehmerInnen bis zum Geburtsdatum Juni 1967 umfasst, beträgt das höchste Frauenpensionsalter 64 Jahre.

Die LEA-Analysen zeigen eine herausragende Bedeutung des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters für die Planung des Erwerbsausstiegs. Die älteren ArbeitnehmerInnen richten ihren Erwerbsausstieg maßgeblich am frühestmöglichen Zeitpunkt für den Pensionsbezug aus. Nur knapp ein Viertel der Frauen und Männer plant in der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 den Pensionsantritt nach dem frühestmöglichen Zeitpunkt. Im Zuge der Untersuchung hat die Bedeutung des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters kontinuierlich zugenommen und erklärt zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 70% der Variation der Pläne zum Erwerbsausstieg. Wer mit 60 Jahren die Voraussetzungen für einen Pensionsbezug erfüllt, plant, seine Berufstätigkeit mit 60 Jahren und sechs Monaten zu beenden. Wer mit 64 Jahren eine Möglichkeit zur vorzeitigen Pensionierung hat, plant, auch mit diesem Alter in Pension zu gehen. Das illustriert, dass bei frühen Ausstiegsmöglichkeiten noch kurze Zeit darüber hinaus gearbeitet wird. Je näher das frühestmögliche Pensionsantrittsalter am

Regelpensionsalter liegt, desto kleiner ist die Bereitschaft, darüber hinaus zu arbeiten.⁸⁹

LEA zeigt, dass Veränderungen der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase durchaus üblich sind. Ältere ArbeitnehmerInnen, die ihr frühestmögliches Pensionsantrittsalter zum Zeitpunkt der Erstbefragung im Jahr 2017 besonders früh ansetzten, haben im Verlauf der Studie ihre Pensionspläne um etwa ein Jahr nach hinten geschoben. Kein Anpassungsprozess ist dagegen bei jenen Frauen und Männern zu sehen, die ein höheres Alter für den erstmöglichen Pensionsbezug angegeben haben.⁹⁰ Grundsätzlich ist diese Verschiebung des geplanten Erwerbsausstiegs nach hinten als Anpassungsprozess in Richtung eines realistischen Pensionsantrittsalters zu interpretieren (Solem et al. 2017). Die Pensionspläne formen sich auf einer manifesten Ebene meist erst in der späten Erwerbsphase und entwickeln sich fort, bis der Übergang in die Pension abgeschlossen ist. Individuelle und betriebliche Faktoren werden abgewogen und schließlich mittels der individuellen rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten in ein geplantes Pensionsantrittsalter übersetzt.⁹¹

In Österreich galten Frühpensionen lange als normaler Weg aus dem Erwerbsleben (z.B. Schmid et al. 2008). Unter den Befragten der dritten Befragungswelle der LEA-Studie im Jahr 2021 rechnet fast die Hälfte der Männer mit einem vorzeitigen Pensionsantritt, also noch vor dem Regelpensionsalter. Unter den Frauen halten immerhin zwei Fünftel einen Pensionsantritt vor dem für sie gültigen Regelpensionsalter für möglich. Jeweils ein deutlich geringerer Anteil erfüllt allerdings die Voraussetzungen für vorzeitige Pensionsantritte: 24% der Männer und 13% der Frauen verfügen über eine krankheitsbedingte oder eine andere vorzeitige Pensionsmöglichkeit. Diese Ergebnisse weisen also auf deutliche Lücken im Pensionswissen der älteren ArbeitnehmerInnen hin. Sie zeigen außerdem auf, dass die lange übliche „Frühpensionskultur“ nach wie vor die Erwartungen an den Pensionsantritt steuert, auch wenn die rechtlichen Grundlagen dafür weitgehend abgeschafft wurden.⁹²

Gleitende Übergänge in Pension, beispielsweise im Rahmen einer kontinuierlichen Altersteilzeit, zielen darauf ab, Arbeitsfähigkeit und berufliche Anforderungen besser aufeinander abstimmen zu können. So ziehen die befragten älteren ArbeitnehmerInnen eine kontinuierliche Altersteilzeit insbesondere dann in Betracht, wenn sie die Erfahrung machen, dass ihre Arbeitsbedingungen und ihre Leistungsfähigkeit nicht

⁸⁹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

⁹⁰ Siehe Blum/Zandonella (2022)

⁹¹ Siehe Blum/Schindler (2021)

⁹² Siehe Blum/Zandonella (2022)

mehr zusammenpassen. In diesem Fall ermöglicht ein ausgleitender Übergang, die Arbeitsbelastung durch die reduzierte Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt zu verringern und gleichzeitig Teil der Erwerbsgesellschaft zu bleiben. Dabei ist der gleitende Übergangsprozess insbesondere dann relevant, wenn ältere ArbeitnehmerInnen eine hohe Erwerbsorientierung aufweisen sowie grundsätzlich Freude an der Arbeit haben und deshalb einen gleitenden Übergang statt eines abrupten Austritts bevorzugen. Entscheidend ist im Fall der kontinuierlichen Altersteilzeit auch, dass der Pensionsanspruch trotz einer Reduktion der Arbeitszeit in den letzten Erwerbsjahren nicht vermindert wird. Eine Reduktion der Arbeitsbelastung kann also so erreicht werden, ohne dass die Pensionsansprüche gemindert werden, wodurch diese Variante auch für Beschäftigte mit eher geringen Pensionsansprüchen attraktiv ist.⁹³

Ältere ArbeitnehmerInnen denken außerdem über einen ausgleitenden Übergang nach, wenn sich ihr Fokus bereits stärker auf die Zeit nach der Erwerbsarbeit verschoben hat, für sie also mit zunehmendem Alter andere Lebensbereiche eine höhere Priorität bekommen. Hier ermöglicht das Ausgleiten mehr Zeit für private Interessen und das private Umfeld.⁹⁴

Etwa ein Fünftel der Befragten möchte zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 den Ausstieg aus dem Erwerbsleben gleitend gestalten. Besonders attraktiv sind kontinuierliche Übergänge in die Pension für Angestellte und ältere ArbeitnehmerInnen mit Matura.⁹⁵

Arbeitsmarktintegration

Die Ergebnisse der zweiten und dritten Interviewwelle der LEA-Studie deuten darauf hin, dass Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase frühe Pensionsantritte maßgeblich befördert. Ausschlaggebend ist dabei vor allem die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen und damit indirekt die Dauer der Arbeitslosigkeit. Je länger kein neuer Job gefunden werden kann, als umso aussichtsloser wird die weitere Suche eingeschätzt. Solange die Befragten noch die Hoffnung haben, einen passenden Job zu finden, ändern sich die Pensionspläne durch die Arbeitslosigkeit nicht. Wird die Suche jedoch als aussichtslos eingestuft, rückt der Pensionsantritt als – einzig – möglicher Ausweg aus der belastenden Situation in den Vordergrund.⁹⁶

⁹³ Siehe Zandonella et al. (2019) und Blum/Schindler (2021)

⁹⁴ Siehe Zandonella et al. (2019)

⁹⁵ Siehe Blum/Zandonella (2022)

⁹⁶ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

Der Pensionsanspruch wird in vielen Fällen von den Befragten höher eingeschätzt als das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe und verspricht somit eine finanzielle Verbesserung. Darüber hinaus wird die Befreiung von der Verpflichtung, dem AMS ständig zur Verfügung stehen zu müssen, als Entlastung wahrgenommen. Aufgrund der schlechten Vermittlungschancen werden die Betreuung durch das bzw. die Verpflichtungen gegenüber dem AMS als frustrierend erfahren.⁹⁷

Langzeitarbeitslosigkeit wird mit negativen Auswirkungen sowohl für die körperliche als auch für die psychische Gesundheit in Verbindung gebracht (Picek 2020, Schönherr/Simon 2020, Schönherr et al. 2014). Dementsprechend berichten auch die InterviewpartnerInnen der LEA-Studie mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit von einer Verstärkung der negativen Auswirkungen: Finanzielle Probleme spitzen sich zu, sozialer Ausschluss verfestigt sich, wodurch auch psychische und physische Gesundheitsprobleme begünstigt werden. Der Pensionsantritt erscheint dann als der einzig mögliche Ausweg aus dieser Situation, weshalb von den Befragten der qualitativen Erhebung, die von Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase betroffen waren, durchgängig und unabhängig von ihren früheren Pensionsantrittsplänen ein frühestmöglicher Erwerbsaustritt angestrebt wurde.⁹⁸

Vor diesem Hintergrund kommt den Faktoren, die eine Beschäftigungsaufnahme in der späten Erwerbsphase begünstigen, eine hohe Relevanz zu. Insgesamt haben im Untersuchungszeitraum von LEA 309 Befragte eine neue Beschäftigung aufgenommen. Dabei hat sich die Arbeitssituation nach dem Beschäftigungswechsel für mehr als die Hälfte der Befragten (58%) subjektiv verbessert oder ist gleichgeblieben, mehr als ein Drittel (42%) haben dadurch eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation erlebt. Eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme – im Sinne einer damit verbundenen verbesserten oder gleichbleibenden Arbeitssituation – wird begünstigt durch eine subjektiv hohe Arbeitsfähigkeit sowie eine gute finanzielle Absicherung während der Jobsuche.⁹⁹

Bei der Stellensuche ist die Mehrheit der älteren ArbeitnehmerInnen, die im Laufe des Untersuchungszeitraums von Arbeitslosigkeit betroffen waren, mit Schwierigkeiten konfrontiert. An der Spitze der negativen Erfahrungen steht die Benachteiligung aufgrund des Alters, von der mehr als die Hälfte berichten. Darüber hinaus wird für je ein Viertel die Arbeitssuche durch unpassende Jobangebote im Hinblick auf Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sowie durch fehlende Qualifikationen erschwert. Unpassende Gehaltsvorstellungen sind im Vergleich weniger relevant. In der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 ist ein

⁹⁷ Siehe Blum/Schindler (2021)

⁹⁸ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

⁹⁹ Siehe Blum (2023)

Drittel bereit, für eine Anstellung ein geringeres Einkommen zu akzeptieren. Damit relativiert sich ein zentrales Altersstereotyp, wonach Ältere zu hohe Gehaltsvorstellungen hätten (Blum/Simon 2018, Litschel et al. 2016). Etwa ein Fünftel sieht sich keinen Problemen gegenüber. Weniger schwer fällt die Arbeitssuche jenen, die höhere Bildungsabschlüsse haben, sich in einer besseren finanziellen Lage befinden und eine bessere subjektive Arbeitsfähigkeit aufweisen. Sie konnten ihre Arbeitssituation durch eine Beschäftigungsaufnahme auch eher verbessern.¹⁰⁰

Durch arbeitsmarktpolitische Instrumente und Angebote der Gesundheitsförderung können die Arbeitsmarktchancen älterer ArbeitnehmerInnen entscheidend beeinflusst und vorzeitige Erwerbsausstiege verhindert werden. Zentrale Bausteine hierzu sind das betriebliche Gesundheitsmanagement (ArbeitnehmerInnenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, Wiedereingliederungsmanagement¹⁰¹) und begleitende Angebote, die Unternehmen und ArbeitnehmerInnen bei ihren Anstrengungen unterstützen (z.B. Demografieberatung, fit2work). Gleichzeitig bestehen Maßnahmen im sozialen Sicherungssystem, wie die medizinische Rehabilitation, die darauf abzielen, die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird schließlich versucht, die Beschäftigungschancen von Älteren zu erhöhen, z.B. durch Weiterbildungen oder durch Lohnzuschüsse. Die verschiedenen Angebote zur Unterstützung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit werden von älteren ArbeitnehmerInnen, die eine Phase der Arbeitslosigkeit aufweisen, erwartungsgemäß öfter in Anspruch genommen. Für die von Arbeitslosigkeit betroffenen älteren ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen der dritten Befragungswelle der LEA-Studie befragt wurden, werden dabei die Stellenangebote des AMS vor eigenständigen Aktivitäten der Stellensuche und vor der Unterstützung von Bekannten, FreundInnen und Familie am häufigsten als nützlich angesehen.¹⁰² Darüber hinaus war im Rahmen der zweiten Befragungswelle im Jahr 2019 das Interesse an einer Nutzung von verschiedenen Angeboten zur Gesundheitsförderung und der Arbeitsmarktpolitik Thema. Beinahe die Hälfte der älteren ArbeitnehmerInnen, die einen (vorläufigen) Erwerbsaustritt aufweisen, möchte demnach einen Reha- oder einen Kuraufenthalt nutzen. Etwa ein Drittel der Befragten (35% bzw. 28%) hat Interesse daran, die Beschäftigungschancen durch eine Arbeitgeberförderung oder eine AMS-Qualifikation zu verbessern. An einer Inanspruchnahme der geförderten

¹⁰⁰ Siehe Blum (2023)

¹⁰¹ Die Nutzung der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) wurde nicht erhoben.

¹⁰² Zu den weiteren Angeboten ist aufgrund der geringen Fallzahlen keine statistische Aussage möglich.

Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) besteht im Vergleich dazu ein geringeres Interesse. Etwa ein Fünftel kann sich die Nutzung der Angebote von fit2work vorstellen.¹⁰³ Sowohl SÖB und GBP als auch fit2work richten sich an Personen in spezifischen Situationen. Das geringere Interesse an einer Nutzung ist in diesem Kontext zu beurteilen.¹⁰⁴

Pensionsinformation

Die Informationen über die individuellen Möglichkeiten des Pensionsantritts sowie über die zu erwartende Höhe der Pension können den Entscheidungsprozess bezüglich des Übergangs in die Pension sowie auch die zukünftigen Erwerbspläne beeinflussen.

Die Ergebnisse der zweiten Interviewwelle der LEA-Studie zeigen, dass zum einen die pensionsnahe Information und Beratung über verschiedene individuelle Pensionsmöglichkeiten und deren finanzielle Auswirkungen, die Auswirkungen eines Pensionsaufschubs oder Zuverdiensts in der Pension bzw. eines Antritts vor dem Regelpensionsalter etc. für die Abwägung des geeigneten Pensionsantrittszeitpunkts relevant sein kann. So schildert beispielsweise eine Interviewpartnerin, infolge eines Informationsgesprächs bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) ihren Pensionsantritt vorverlegt zu haben, da eine Verlängerung der Erwerbsphase laut Information der PVA in ihrem Fall keine nennenswerte Erhöhung der Pension zu Folge gehabt hätte und eine geringfügige Beschäftigung neben der Pension finanziell sinnvoller wäre.¹⁰⁵

Zum anderen kann bereits die zu einem früheren Zeitpunkt erfolgte Information über die zu erwartende Pensionshöhe für die weitere Planung der Erwerbstätigkeit und in weiterer Folge ebenfalls für die Pensionspläne entscheidend sein. Ein Interviewpartner berichtet zum Beispiel, dass die Information über die für ihn „erschreckend“ geringe zu erwartende Pensionshöhe dazu geführt hat, dass er nach einer Phase mit eher prekären Beschäftigungsverhältnissen gezielt nach einer sozialrechtlich umfassend abgesicherten Arbeit gesucht habe, die es ihm ermöglicht, einen Pensionsanspruch zu erwerben, mit dem er seine Lebenserhaltungskosten decken kann.¹⁰⁶

¹⁰³ Siehe Blum (2023)

¹⁰⁴ Evaluierungen dieser Maßnahmen zeigen positive mittel- und langfristige Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung der KlientInnen (Statistik Austria 2020, Eppel et al. 2014).

¹⁰⁵ Siehe Blum/Schindler (2021)

¹⁰⁶ Siehe Blum/Schindler (2021)

Die Ergebnisse der zweiten Befragungswelle der LEA-Studie deuten auf erhebliche Lücken im Wissen über individuelle pensionsrechtliche Möglichkeiten der älteren ArbeitnehmerInnen hin: So brachte ein Vergleich zwischen dem selbstberichteten und dem auf Basis der soziodemografischen Daten berechneten frühestmöglichen Pensionsantrittsalter deutliche Unterschiede zu Tage. Das selbstberichtete und das berechnete frühestmögliche Pensionsantrittsalter stimmen dabei umso besser überein, je näher die Pensionsantrittsmöglichkeit liegt. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse darauf hin, dass vor allem bei jüngeren Frauen ein Informationsdefizit bezüglich ihrer persönlichen Pensionsmöglichkeiten herrscht. In der jüngsten Altersgruppe, die zum Zeitpunkt der Erstbefragung 50 bis 54 Jahre alt war, fühlten sich zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle im Jahr 2019 nur etwas weniger als die Hälfte der Befragten (47%) über den Zeitpunkt ihres Pensionsantritts gut informiert.¹⁰⁷ Dieses Defizit zeigt sich auch darin, dass jüngere Frauen ihre Pensionsantrittspläne zum Zeitpunkt der Erstbefragung im Jahr 2017 tendenziell zu früh ansetzten und im Untersuchungszeitraum keine ihren pensionsrechtlichen Möglichkeiten entsprechende Korrektur ihres geplanten Pensionsantritts vorgenommen haben.¹⁰⁸ In dieser Gruppe besteht insbesondere ein Informationsdefizit in Hinblick auf die Angleichung des Regelpensionsalters von Frauen und Männern.¹⁰⁹ Darüber hinaus deuten auch die oben beschriebenen Ergebnisse der LEA-Studie in Hinblick auf Frühpensionen auf deutliche Lücken im Pensionswissen der älteren ArbeitnehmerInnen hin.¹¹⁰

2.3.2 Betriebliche Faktoren

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen beeinflussen sowohl lang- als auch kurzfristig die geplante Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase. Zentral für einen gesunden und längeren Verbleib im Erwerbsleben sind dabei sowohl die Arbeitsbelastungen als auch die Arbeitsautonomie (Siegrist et al. 2006, Illmarinen et al. 1997).

Die Arbeitsbelastung hat eine deutliche Auswirkung auf die Pensionspläne. Die Ergebnisse der dritten Befragungswelle zeigen, dass der Erwerbsausstieg umso früher geplant wird, je mehr Arbeitsbelastungen im beruflichen Alltag auftreten. Der Effekt fällt deutlich aus: Wer keine Belastungen hat, plant mit 63 Jahren und vier Monaten in Pension zu

¹⁰⁷ Siehe Blum et al. (2019)

¹⁰⁸ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁰⁹ Siehe Blum et al. (2019)

¹¹⁰ Siehe Blum/Zandonella (2022)

gehen. Wer hohe Arbeitsbelastungen erlebt, möchte das Erwerbsleben etwa eineinhalb Jahre früher verlassen. Fast die Hälfte der älteren Arbeitnehmer und ein Viertel der älteren Arbeitnehmerinnen haben in ihrem bisherigen Berufsleben oft bzw. immer eine schwer belastende Tätigkeit ausgeübt. Schwer belastende Arbeit tritt vorwiegend unter ArbeiterInnen auf und mindert die Erwerbschancen in der späten Erwerbsphase: Arbeitslose hatten überdurchschnittlich häufig vorwiegend schwer belastende Tätigkeiten.¹¹¹

Darüber hinaus ist auch die Entwicklung der Arbeitsbelastung relevant: Sinkt die Anzahl der Arbeitsbelastungen im Untersuchungszeitraum, wird der geplante Erwerbsaustritt aufgeschoben. Zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 berichteten sieben von zehn älteren ArbeitnehmerInnen über eine Zunahme der mit ihrem Job verbundenen Arbeitsbelastungen und zwei von zehn von einer Abnahme der Belastungen seit der Erstbefragung im Jahr 2017. Die Veränderungen hin zu mehr Belastungen betreffen dabei vor allem Angestellte mit Matura. 2021 gaben mehr als drei Viertel der Befragten (82%) an, bei ihrer beruflichen Tätigkeit von vier und mehr Arbeitsbelastungen betroffen zu sein. Dieser Wert lag 2017 noch deutlich darunter, bei knapp zwei Dritteln (65%) der Befragten. Zu den häufigsten Arbeitsbelastungen unter den älteren ArbeitnehmerInnen zählten 2021 Zeitdruck, ständiger Arbeitsdruck und häufige Veränderungen. Damit dominieren die psychischen Herausforderungen.^{112 113}

Auch die Ergebnisse der zweiten und der dritten Interviewwelle der LEA-Studie deuten auf die zentrale Bedeutung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie deren Entwicklung in der späten Erwerbsphase für die Pensionspläne hin. Eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie anhaltend gute Arbeitsbedingungen begünstigen demnach eine längere Erwerbsbeteiligung, umgekehrt fördern eine Verschlechterung oder auch kontinuierlich schlechte Arbeitsbedingungen eher frühe Pensionsantritte. Das gilt insbesondere dann, wenn keine Aussicht auf Veränderung besteht.¹¹⁴

Ein zentraler Faktor ist dabei die Entwicklung der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit. Eine Verschlechterung der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Fertigkeiten oder eine Veränderung in den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen (z.B. eine schnellere Erschöpfung oder auch eine

¹¹¹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹¹² In allen Befragungswellen wurden folgende Arbeitsbelastungen berücksichtigt: schlechte Gesundheitsbedingungen, Unfall- und Verletzungsgefahr, Zeitdruck, ständiger Arbeitsdruck, häufige Veränderungen, seelisch belastende Arbeit, monotone Tätigkeiten, zu wenig herausfordernde Tätigkeit, Einsamkeit und Isolation.

¹¹³ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹¹⁴ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

Verlängerung der notwendigen Regenerationszeiten) geht für die Befragten vielfach mit einer erhöhten Arbeitsbelastung einher.¹¹⁵ Das liegt auch daran, dass von Seiten der Betriebe im untersuchten Sample wenig Maßnahmen zur Unterstützung älterer ArbeitnehmerInnen erfolgt sind. Der Umgang mit altersbedingten Veränderungen wird weitgehend an die ArbeitnehmerInnen ausgelagert, sodass mitunter ein erheblicher Teil der Freizeit für den Erhalt der Arbeitskraft („Selbstoptimierung“) verwendet wird. Eine Verschlechterung in diesem Bereich kann eine Veränderung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase begünstigen, die auf eine Belastungsreduktion orientiert ist.¹¹⁶

Eine Verschlechterung in der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase führt aber nicht zwingend zu einer Veränderung der Pensionspläne im Sinne eines früheren Pensionsantritts. Diese hängen stark von den Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen ab, eine Belastungsreduktion durch eine Anpassung der Arbeitsbedingungen erreichen zu können, z.B. durch mehr Autonomie in der Gestaltung von Arbeitsabläufen oder durch eine – existenzsichernde – Reduktion der Arbeitszeit.¹¹⁷

Mitgestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz stellen eine wichtige Voraussetzung dar, um Arbeitsfähigkeit und Arbeitsanforderungen in Einklang zu bringen (Karasek 1979). Die zweite und die dritte Interviewwelle der LEA-Studie brachten deutlich hervor, dass Arbeitsautonomie als Ressource zum Erhalt der Gesundheit beiträgt und die Erwerbsbeteiligung verlängern kann. Einerseits erlaubt eine hohe Arbeitsautonomie eine bessere Anpassung der Arbeitssituation an veränderte Fertigkeiten und Bedürfnisse. Das erleichtert älteren ArbeitnehmerInnen nicht nur, die Arbeit an eine etwaige altersbedingt veränderte Leistungsfähigkeit anzupassen, sondern auch den Umgang mit technischen Veränderungen. Andererseits ermöglicht Arbeitsautonomie eine abwechslungsreiche Gestaltung der Arbeit. Konträr zu stark standardisierten Arbeiten, die oft durch ein höheres Ausmaß an Monotonie und einseitiger Beanspruchung über ein ganzes Erwerbsleben hinweg gekennzeichnet sind, begünstigen abwechslungsreiche Aufgaben auch eher späte Erwerbsausstiege. Eine ähnliche Wirkung können vertikale Aufstiegsmuster haben, da sie häufig mit einer Tätigkeitsverschiebung einhergehen, die eine bessere Anpassung an die altersbedingte Arbeitsfähigkeit ermöglichen kann.¹¹⁸

Analog zu den Befunden des qualitativen Teils der LEA-Studie zeigt auch die quantitative Analyse der dritten Erhebungswelle im Jahr 2021

¹¹⁵ Siehe Blum/Schindler (2021)

¹¹⁶ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Zandonella et al. (2019)

¹¹⁷ Siehe Blum/Schindler (2021)

¹¹⁸ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

einen eigenständigen Effekt der Arbeitsautonomie auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Wer über geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz verfügt, plant seinen Berufsausstieg rund vier Monate früher als ArbeitnehmerInnen mit großen Handlungsspielräumen.¹¹⁹

Insgesamt können rund zwei Drittel der Beschäftigten, die in der dritten Erhebungswelle im Jahr 2021 befragt wurden, im Rahmen ihrer Tätigkeit auf die Arbeitsgestaltung und die Arbeitsabläufe einwirken. Sie können Entscheidungen eigenständig treffen, die Reihenfolge oder die Art und Weise ihrer Arbeit beeinflussen. Mit steigenden Bildungsabschlüssen und mit höheren Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten nimmt die Arbeitsautonomie der Beschäftigten zu. Schließlich verfügen 55% der Angestellten über alle diese Gestaltungsspielräume, unter den ArbeiterInnen haben jedoch 40% keinen einzigen davon. Ungleich verteilt sind auch die Chancen zu alter(n)sgerechtem Arbeiten. Die überwiegende Mehrheit der ArbeiterInnen hat geringe Aussichten, körperliche und seelische Belastungen zu reduzieren bzw. den Arbeitsplatz an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Demgegenüber sehen Angestellte mehrheitlich die Möglichkeit, positiv auf ihre Arbeitsbedingungen einzuwirken. Ältere Beschäftigte im öffentlichen Dienst schätzen nur ihre Möglichkeit, seelische Belastungen zu verringern, überwiegend gering ein. Die Ergebnisse zeigen also eine ungleiche Verteilung betrieblicher Ressourcen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach beruflicher Stellung auf.^{120 121}

Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit hat einen deutlichen Einfluss auf die Pensionspläne. Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen, dass eine geringe Arbeitszufriedenheit¹²² frühere Pensionsantritte – im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten – begünstigt. So führte die Analyse der Erstbefragung im Jahr 2017 deutliche Unterschiede der Pensionspläne nach Arbeitszufriedenheit zu Tage: Menschen, die mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind, möchten um fast ein Jahr später in Pension gehen als

¹¹⁹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹²⁰ Anschließend an häufigere schwer belastende Arbeit und an geringere Möglichkeiten zur Mitgestaltung von Arbeitsanforderungen verfügen ArbeiterInnen in der späten Erwerbsphase auch über eine schlechtere Gesundheit als andere Berufsgruppen.

¹²¹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹²² Arbeitszufriedenheit wurde im Rahmen der LEA-Studie anhand eines Index gemessen, der berücksichtigt, wie zufrieden die Menschen mit der Art ihrer Tätigkeit, ihren Karrieremöglichkeiten, den Arbeitszeitregelungen und Weiterbildungsmöglichkeiten, dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten, den Beziehungen zu den KollegInnen und den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind.

Menschen mit vergleichbarem frühestmöglichem Eintrittsalter, die mit ihrer Arbeit unzufrieden sind.¹²³ In den folgenden Befragungen wurde deutlich, dass die Arbeitszufriedenheit insbesondere die zeitliche Entwicklung der Pensionspläne beeinflusst: Menschen mit niedriger Arbeitszufriedenheit setzten ihre Pensionspläne zuerst sehr früh an und korrigierten diese dann nach oben. Menschen mit mittlerer und hoher Arbeitszufriedenheit setzten ihren Pensionsantritt hingegen bereits zum Zeitpunkt der ersten Welle später an und es kam zu keinen Korrekturen. Die Arbeitszufriedenheit hat also im Zeitverlauf zwar an Gewicht für den geplanten Pensionsantritt verloren, die Tatsache, dass Personen mit niedriger Arbeitszufriedenheit ihren Pensionsantritt zum Zeitpunkt der ersten Welle niedriger ansetzten, diesen dann aber nach oben korrigierten, ist ein Hinweis darauf, dass die Pensionspläne im Zeitverlauf den rechtlichen Möglichkeiten angepasst werden (müssen).^{124 125 126}

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der LEA-Studie, dass die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in der späten Erwerbsphase für die Pensionspläne bedeutsam ist: Eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit führt demnach zu einem Hinausschieben des Erwerbsausstiegs.¹²⁷

2.3.3 Individuelle Faktoren

Alter, Geschlecht und Staatsbürgerschaft

Die Ergebnisse der LEA-Studie deuten darauf hin, dass Alter und Geschlecht Einfluss auf die Pensionspläne nehmen, wohingegen eine österreichische Staatsangehörigkeit keine Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase hat.

Die Analysen zum Einfluss des Alters auf die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase zeigen, dass die Befragten mit zunehmendem Alter einen späteren Pensionsantritt planen: Männer und Frauen, die knapp vor dem Regelpensionsalter noch erwerbstätig sind, kommen mit den Anforderungen des Arbeitsalltags besser zurecht und können noch länger erwerbstätig bleiben. Grundsätzlich ist für jüngere Jahrgänge aber eher von einer höheren Erwerbsorientierung und einem späteren Pensionsantritt auszugehen. Der positive Alterseffekt ist daher vor allem auf einen Selektionsbias bei der Festlegung der Grundgesamtheit der Studie zurückzuführen. Für die Erstbefragung wurden nur erwerbstätige

¹²³ Siehe Zandonella/Moser (2018)

¹²⁴ Siehe Blum et al. (2020) sowie Blum/Zandonella (2022)

¹²⁵ Dafür spricht auch die oben beschriebene Entwicklung des Pensionswissens, derzufolge mit dem Näherrücken des Pensionsantritts eine zunehmend realistischere Einschätzung der individuellen Pensionsmöglichkeiten erfolgt (siehe Abschnitt Pensionsinformation).

¹²⁶ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹²⁷ Siehe Blum/Zandonella (2022)

und arbeitslose Personen ausgewählt, während die PensionistInnen derselben Geburtsjahrgänge aus dem Sample ausgeschlossen wurden. Damit bildet auch die LEA-Stichprobe den „Healthy Worker“-Effekt¹²⁸ (Eichmann/Saupe 2014) ab, der am Arbeitsmarkt beobachtet werden kann.¹²⁹

Die Analyse zeigt außerdem einen Unterschied der Pensionspläne nach Geschlecht. Männer planen unter Berücksichtigung aller anderen Einflussfaktoren (u.a. das gesetzlich geregelte Pensionsantrittsalter), länger berufstätig zu sein als Frauen.¹³⁰ Darüber hinaus sind Unterschiede in der Entwicklung der Pensionspläne im Untersuchungszeitraum erkennbar: Zwar schieben sowohl Frauen als auch Männer ihren geplanten Pensionsantritt auf, die Anpassung fällt bei Männern aber stärker aus. Männer haben seit 2017 ihre Pensionspläne um sieben Monate nach hinten verschoben, Frauen nur um drei Monate. Beide Effekte sind für die hier untersuchte Altersgruppe insbesondere im Kontext einer männlich dominierten Arbeitswelt und einer höheren Bedeutung von Erwerbsarbeit für die gesellschaftliche Integration von Männern zu interpretieren.¹³¹

Die Pensionspläne von österreichischen StaatsbürgerInnen und Angehörigen anderer Staaten unterscheiden sich nicht. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass LEA über keine umfassende Teilstichprobe älterer ausländischer ArbeitnehmerInnen verfügt (96 Prozent der Befragten haben die österreichische Staatsbürgerschaft).¹³²

Erwerbsbiografie

Bedeutsam für die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase ist auch der bisherige Verlauf des Arbeitslebens in Form der individuellen Erwerbsbiografie. Dabei zeigen sich unterschiedliche Auswirkungen verschiedener erwerbsbiografischer Aspekte, die im Rahmen der LEA-Studie untersucht wurden: Direkte Einflüsse auf die Pensionspläne können für das Alter beim Erwerbseinstieg beobachtet werden, wohingegen

¹²⁸ Der „Healthy Worker“-Effekt bezeichnet einen statistischen Effekt, der für Beschäftigte im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung einen besseren Gesundheitszustand zeigt. Der Unterschied lässt sich dadurch erklären, dass die Gruppe der Beschäftigten nur jene Menschen umfasst, die gesundheitlich in der Lage sind, ihre Arbeit auszuüben, während in der Gesamtbevölkerung unter anderem auch diejenigen Personen enthalten sind, die krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind (Baillargeon 2001).

¹²⁹ Siehe Blum et al. (2020) sowie Blum/Zandonella (2022)

¹³⁰ Siehe Zandonella/Moser (2018)

¹³¹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹³² Siehe Zandonella/Moser (2018)

der Stabilität und Prekarität der Erwerbskarriere indirekte Bedeutung für die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase zukommt.¹³³

Das Alter des Erwerbsbeginns¹³⁴ beeinflusst die Pläne für den Ausstieg aus dem Arbeitsleben unmittelbar, wie die Ergebnisse der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 zeigen. Für die überwiegende Mehrheit der älteren ArbeitnehmerInnen zieht ein später Berufseinstieg einen späten Übergang in die Pension nach sich. Der Zeitpunkt des Berufseinstieges hängt dabei maßgeblich von der Schulbildung ab: Wer einen Lehrabschluss erworben hat, ist durchschnittlich mit 16 Jahren, wer ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, ist erst mit 24 Jahren in den Arbeitsmarkt eingestiegen.¹³⁵

Diskontinuierliche Erwerbsverläufe haben statistisch weder einen langfristigen noch einen kurzfristigen direkten Einfluss auf die Pläne zum Erwerbsausstieg.¹³⁶ Allerdings zeigen sich Unterschiede in der späten Erwerbsphase zwischen stabilen und instabilen Erwerbskarrieren im Hinblick auf die Erwerbsmerkmale, die Arbeitsbedingungen und das betriebliche Umfeld. Ältere Beschäftigte weisen in Berufen mit geringem Anforderungsniveau, mit hohen Arbeitsbelastungen und geringer Arbeitsautonomie in der späten Erwerbsphase häufiger Erwerbsaustritte, aber auch öfter Beschäftigungsaufnahmen auf. Sie befinden sich in weniger angesehenen Berufen und erhalten auch im beruflichen Alltag weniger Anerkennung. Das wird im Hinblick auf das monatliche Nettoeinkommen deutlich, aber auch bei der Wertschätzung ihrer Arbeit durch Vorgesetzte und KollegInnen. Diese Arbeitsbedingungen treffen auf die Arbeitssituation von ArbeiterInnen im Niedriglohnbereich besonders oft zu. Darüber hinaus zeigen sich Unterschiede in der Entwicklung der Arbeitssituation. Die Arbeitssituation von älteren ArbeitnehmerInnen mit einer Beschäftigungsaufnahme hat sich häufiger verschlechtert als jene von Beschäftigten mit stabilen Erwerbskarrieren.¹³⁷ Da die Arbeitsbedingungen – wie oben beschrieben – eine zentrale Bedeutung für die Pensionspläne haben, ergibt sich eine indirekte Wirkung instabiler Erwerbsbiografien.

¹³³ Für die Untersuchung der Auswirkungen von Erwerbsbiografien auf die Pensionspläne wurden im Rahmen der LEA-Studie mehrere Merkmale in die Analyse aufgenommen, um langfristige und kurzfristige Effekte auf die Erwerbsbeteiligung zu identifizieren. Zum einen wurde das Alter beim Erwerbseinstieg berücksichtigt. Zum anderen wurde anhand der Häufigkeit von Job- bzw. Berufswechseln sowie anhand von atypischen Erwerbsformen der Einfluss von Stabilität und Prekarität der Erwerbskarriere auf die Pensionspläne untersucht.

¹³⁴ Dabei handelt es sich um das Alter, in dem die Befragten eine Lehre anfangen oder regelmäßig zu arbeiten begannen. Dieses Alter steht stellvertretend für die Dauer der Erwerbstätigkeit, die pensionsrechtliche Relevanz besitzt, hat aber den Vorteil, in der Analyse anschaulicher zu sein.

¹³⁵ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹³⁶ Siehe Blum/Zandonella (2023)

¹³⁷ Siehe Blum (2023)

Die qualitativen Befunde der zweiten und dritten Interviewwelle zeigen in Bezug auf die Bedeutung von Job- bzw. Berufswechseln ein differenziertes Bild. Ein – auch später – Berufswechsel in Form eines Einstiegs in den „richtigen“ Beruf, der mit der Ausübung einer sinnstiftenden Tätigkeit verbunden ist, kann – unabhängig von der vorherigen Erwerbsbiografie – auch spätere Pensionsanträge begünstigen, weil die Befragten die Tätigkeit gerne noch länger ausüben möchten. Dadurch kann auch eine dauerhafte Stabilisierung der Erwerbssituation erfolgen, selbst bei zuvor sehr brüchigen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien. Ein zentrales Kriterium ist jedoch in diesen Fällen, dass die Tätigkeit im Rahmen von alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen ausgeübt werden kann. Die Bedeutung von Berufseinstiegen und Berufswechseln in der späten Erwerbsphase für die Pensionspläne hängt daher auch maßgeblich von deren Qualität ab, d.h. davon, ob sie für die älteren ArbeitnehmerInnen mit einer Verbesserung der Arbeitssituation einhergehen oder nicht.¹³⁸

Prekäre Beschäftigung, gemessen an atypischen Erwerbsformen, beeinflusst die Pensionspläne ebenfalls nicht unmittelbar. Allerdings wirken prekäre Erwerbsverläufe auf die Qualität der Arbeitsmarktintegration in der späten Erwerbsphase: In allen drei LEA-Befragungswellen weist etwa ein Drittel ein atypisches Beschäftigungsverhältnis auf. Frauen, vor allem jene mit Pflichtschulabschluss, und ältere ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Berufsstatus sind öfter atypisch beschäftigt. Atypische Arbeitsverhältnisse weisen zumindest eines der folgenden Merkmale auf: geringfügige und befristete Beschäftigung, Arbeit im Rahmen eines freien Dienstvertrages sowie Leih- und Teilzeitarbeit. Atypische Beschäftigung zeichnet sich infolgedessen durch eine geringere soziale und finanzielle Absicherung aus. Die atypisch Beschäftigten der Erstbefragung sind 2021 seltener erwerbstätig als jene, die 2017 ein Normalerwerbsverhältnis innehatten. Sie sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase betroffen. Prekäre Erwerbsverhältnisse haben zwar keinen direkten Einfluss auf die Pensionspläne, wirken sich aber nachteilig auf die Arbeitsmarktintegration in der späten Erwerbsphase aus.¹³⁹

Funktionen von Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit erfüllt neben der materiellen Bedürfnisbefriedigung für die ArbeitnehmerInnen auch sogenannte „latente Funktionen“ (Jahoda 1984), wie u.a. soziale Einbindung, die Vorgabe einer Zeitstruktur sowie das Ausüben einer zielgerichteten Tätigkeit, die vielfach auch mit einer

¹³⁸ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Blum (2023)

¹³⁹ Siehe Blum/Zandonella (2022) sowie Blum (2023)

sinnstiftenden Komponente verbunden ist. Dies trifft jedoch für unterschiedliche Jobs in unterschiedlichem Ausmaß zu bzw. begünstigen unterschiedliche Berufe eine Dominanz unterschiedlicher Funktionen von Erwerbsarbeit. Berufe im Sozialbereich gehen beispielsweise häufig mit einer hohen Relevanz der sinnstiftenden Komponente einher, während Tätigkeiten im Produktionsbereich damit in der Regel weniger stark verbunden sind.

Die unterschiedlichen Funktionen haben auch Auswirkungen auf den Zeitpunkt des geplanten Pensionsantritts, wie die Ergebnisse der zweiten und der dritten Interviewwelle zeigen. Steht die materielle Bedürfnisbefriedigung sehr stark im Vordergrund und haben die latenten Funktionen nur eine geringe Bedeutung, begünstigt das eher frühere Pensionsantritte. Ab dem Zeitpunkt, an dem die Lebenshaltungskosten anders gedeckt werden können, besteht in diesem Fall kein Grund mehr, die eigene Arbeitskraft freiwillig noch länger zu verausgaben. Dominieren dagegen die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit, fördert das tendenziell spätere Pensionsantritte, da sie durch den Erhalt der Pensionsbezüge nicht ersetzt werden können.¹⁴⁰

Eine hohe Dominanz, insbesondere der sinnstiftenden Komponente, kann jedoch auch frühe Pensionsantritte begünstigen, da sie das Risiko von Überlastungen fördern kann. Das ist insbesondere in Fällen gegeben, in denen eine sehr hohe Identifikation mit dem Beruf erfolgt, die mit einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit einhergeht. Hier können fehlende Erholungsphasen gesundheitliche Probleme begünstigen. Eine ähnliche Gefahr besteht in sozialen Berufen, wenn die eigenen Bedürfnisse und notwendigen Erholungsphasen den Bedürfnissen der KlientInnen vollständig nachgereicht werden.¹⁴¹

Eine Verschiebung in der Bedeutung von Arbeit bzw. der Funktion von Erwerbsarbeit kann auch in der späten Erwerbsphase noch Auswirkungen auf die Pensionspläne haben. Durch eine Stärkung der sinnstiftenden Funktion von Erwerbsarbeit kann eine Neuorientierung von einem möglichst frühen zu einem späten Erwerbsaustritt erfolgen. In der LEA-Studie haben sich solche Bedeutungsverschiebungen insbesondere im Zusammenhang mit Weiterbildungen gezeigt, die das Finden einer sinnstiftenden Tätigkeit ermöglicht haben.¹⁴²

¹⁴⁰ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

¹⁴¹ Siehe Schindler/Bohrn (2023)

¹⁴² Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

Berufliche Position

Die berufliche Position wird in der LEA-Studie durch den Berufsstatus (ISEI) abgebildet.¹⁴³ Die LEA-Studie zeigt einen deutlichen Effekt des beruflichen Status auf die Pensionspläne: Menschen mit einem hohen Berufsstatus wollen demzufolge deutlich später in Pension gehen als Menschen mit mittlerem oder niedrigem Berufsstatus. Darüber hinaus gibt es auch Unterschiede in der Entwicklung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase. Die – oben bereits beschriebene – Anpassung an ein realistisches Pensionsantrittsalter fällt bei älteren ArbeitnehmerInnen mit geringem oder mittlerem Berufsstatus stärker aus. Jene mit niedrigem beruflichen Status haben zum Zeitpunkt der Erstbefragung im Jahr 2017 ihren Erwerbsaustritt besonders früh geplant und mussten diesen seither sukzessive nach hinten korrigieren. Im Gegensatz dazu hat sich der geplante Pensionsantritt der ArbeitnehmerInnen mit hohem Berufsstatus im selben Zeitraum nur geringfügig verändert.¹⁴⁴

Der formale Bildungsabschluss wurde zusätzlich untersucht, weist jedoch keinen direkten Einfluss auf die Pensionspläne auf. Die Analyse zeigt aber, dass der Effekt der Bildung über die Erwerbsbiografie vermittelt wird. Der Bildungsgrad wirkt für die gesamte Erwerbsbiografie vorstrukturierend und bestimmt die berufliche Position und den sozioökonomischen Status wesentlich. Der Bildungsgrad eröffnet den Zugang zu beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten, die in einer hierarchischen Ordnung gegliedert sind. Insofern spiegelt die berufliche Stellung am Ende der Erwerbslaufbahn auch den Bildungsweg wider. Erwerbsbiografische Faktoren überlagern letztlich jedoch den Bildungseffekt und erweisen sich als einflussreicher für die Pensionspläne eines Menschen.¹⁴⁵

Ökonomische Situation

Die LEA-Studie zeigt, dass das persönliche Nettoeinkommen deutliche Auswirkungen auf die Pensionspläne hat. So schlägt sich ein höheres persönliches Nettoeinkommen in späteren Ausstiegsplänen nieder. Ein Einkommensunterschied von plus 1.000 Euro pro Monat bewirkt eine ca.

¹⁴³ Der Berufsstatus wurde mittels des „Internationalen sozioökonomischen Index des beruflichen Status“ (ISEI) gemessen (Ganzeboom/Treiman 1996). Er bildet den sozioökonomischen Status der beruflichen Tätigkeit anhand von Einkommen und Bildung ab. Der Index beruht also auf der Annahme, dass jede berufliche Tätigkeit einen gewissen Bildungsstand voraussetzt und ein bestimmtes Einkommensniveau ermöglicht. Als Grundlage für die Zuweisung eines ISEI-Wertes dient die ÖISCO-Klassifizierung auf Basis von Daten zum zuletzt ausgeübten Beruf, zur beruflichen Stellung sowie zum höchsten Schulabschluss aus der Erstbefragung 2017, in der diese Angaben präzise erhoben wurden. Der ISEI ist eine metrische Variable und kann zwischen 11 (z.B. RegalbetreuerIn) und 90 (z.B. RichterIn) variieren.

¹⁴⁴ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁴⁵ Siehe Blum et al. (2019)

fünf Monate längere Berufstätigkeit.¹⁴⁶ Darüber hinaus ist auch die Einkommensentwicklung relevant: Personen mit Einkommenszuwächsen korrigieren ihre Pensionspläne nach oben.¹⁴⁷

Dieser deutliche Effekt zeigt sich zwar über das Einkommen, dahinter stehen jedoch mit dem Erwerbseinkommen eng verknüpfte Rahmenbedingungen von Arbeit, die bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen: ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Einkommen sind besonders häufig mit ungünstigen Arbeitsbedingungen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg konfrontiert. Mit zunehmender Dauer der Erwerbstätigkeit fällt die Bewältigung der Arbeitsanforderungen immer schwerer. 40% mit niedrigem Einkommen bis 1.250 Euro begründen die Pläne zum Erwerbsausstieg damit, dass sie die Arbeit nicht mehr schaffen. Sie verlassen den Arbeitsmarkt unfreiwillig. Für ältere ArbeitnehmerInnen mit hohem Einkommen ab 2.751 Euro spielt eine sinkende Arbeitsfähigkeit eine deutlich geringere Rolle für die Pensionspläne. Die langfristig besseren Arbeitsbedingungen führen zu einem größeren Handlungsspielraum am Ende der Erwerbsphase: 60% sagen, dass sie gerne noch so lange arbeiten möchten. Ein wichtiger Grund für die Pensionspläne von Frauen und Männern insgesamt liegt in der sinkenden Relevanz der Berufstätigkeit im Vergleich zu anderen Lebensbereichen.¹⁴⁸ Diese verstärkt in den Mittelpunkt zu stellen, können sich häufiger ArbeitnehmerInnen mit mittlerem und höherem Einkommen leisten, da für den Zeitpunkt des Pensionsantritts insbesondere die Frage entscheidend ist, ob die Lebenserhaltungskosten mit der Höhe der Pensionsbezüge gut abgedeckt werden können. In der Regel versuchen die Befragten, die Pension erst dann anzutreten, wenn sie einen entsprechenden Pensionsbezug erworben haben.¹⁴⁹ Gerade Beschäftigte mit gering entlohnten Tätigkeiten sehen sich daher mitunter gezwungen, spätere Erwerbsaustritte in Kauf zu nehmen, um Pensionsansprüche zu erreichen, mit denen sie ihre Lebenserhaltungskosten decken können. Umgekehrt können Beschäftigte mit höherem Einkommen Abschlüsse eher in Kauf nehmen und sich einen früheren Erwerbsaustritt leisten. Damit wird jenen Beschäftigten in günstigeren Arbeitsmarktpositionen ein größerer Spielraum in der Gestaltung des Erwerbsaustritts ermöglicht.

Für die ökonomische Situation am Ende des Erwerbslebens ist die soziale Herkunft von Relevanz, die sich auf die Bildungs- und Erwerbschancen auswirkt und dadurch indirekt die Lebensbedingungen

¹⁴⁶ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁴⁷ Siehe Blum et al. (2019)

¹⁴⁸ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁴⁹ Siehe Blum/Schindler (2021)

über die gesamte Erwerbsbiografie bis hin zur Pension bestimmt (Förster/Königs 2020, Statistik Austria 2018, Horvath/Mahringer 2014, Wahrendorf 2013). So sind unter den Befragten der LEA-Studie 21% der älteren ArbeitnehmerInnen aus der Arbeiterschicht von materieller Deprivation betroffen. Dagegen sind nur etwa 5% der Befragten aus Mittel- oder Oberschichtsfamilien materiell benachteiligt. Sieben von zehn Personen aus einer Mittelschichtsfamilie, aber nur halb so viele aus einer Arbeiterfamilie gehen davon aus, dass ihre Pension einmal zum Leben ausreichen wird. Soziale Ungleichheit spielt also am Übergang vom Erwerbsleben in die Pension eine wichtige Rolle.¹⁵⁰

Im Fall von Langzeitarbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase wird ein frühestmöglicher Pensionsantritt unter Umständen auch mit sehr geringen Bezügen in Kauf genommen. Das erfolgt insbesondere dann, wenn die Lebenserhaltungskosten bereits zuvor nur schlecht gedeckt werden konnten und der Pensionsantritt mit einer zumindest geringfügigen Verbesserung verbunden ist oder wenn jedenfalls die anderen negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit (Urlaubsverbot, soziale Stigmatisierung u.Ä.) dadurch wegfallen.¹⁵¹

Gesundheit

Der individuelle Gesundheitszustand hat einen bedeutenden und eigenständigen Einfluss auf die Pläne zum Erwerbsausstieg. Ebenso wie in rezenten Studien festgehalten (De Breij et al. 2020, Burdorf/Robroek 2020, Solem et al. 2017, Van Rijn et al. 2014, Siegrist et al. 2006), messen auch die Ergebnisse der LEA-Studie dem Gesundheitszustand eine herausragende Stellung für die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase zu, wie u.a. die Ergebnisse der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 verdeutlichen.¹⁵² LEA erhebt den subjektiven Gesundheitszustand der älteren ArbeitnehmerInnen mit Hilfe von Selbsteinschätzungen für verschiedene Aspekte der Gesundheit. Der subjektiv eingeschätzte Gesundheitszustand misst mehr als die physische Gesundheit (Pinquart 2001) und erfasst eher das Konzept des Wohlbefindens, das physische, psychische und soziale Aspekte beinhaltet (Yang et al. 2021). Die subjektive Einschätzung der Gesundheit¹⁵³

¹⁵⁰ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁵¹ Siehe Blum/Schindler (2021)

¹⁵² Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁵³ Die Erhebung des Gesundheitszustandes in LEA umfasst die subjektiven Einschätzungen folgender Aspekte: physische Gesundheit, psychische Gesundheit, Beeinträchtigung im Alltag, Beeinträchtigung im Beruf, Anzahl der erwarteten gesunden Lebensjahre und Arbeitsfähigkeit bis zur Pension. Bereits im Rahmen der Erstbefragung wurde auf diesen Indikatoren aufbauend ein Index entwickelt und geprüft. Dieser Index wurde seither für jeden Erhebungszeitraum berechnet. Die Werte variieren in einem Bereich von -5 (sehr schlechter Gesundheitszustand) bis +1 (sehr guter Gesundheitszustand).

stellt einen geeigneten Indikator für Arbeitslosigkeit, krankheitsbedingte und andere frühzeitige Pensionsantritte sowie für funktionelle Beeinträchtigungen und Mortalität insgesamt dar.^{154 155}

Die Gesundheit hat einen deutlichen Effekt auf den geplanten Erwerbsausstieg: Je schlechter die Gesundheit, desto früher wird der Pensionsantritt geplant. Ältere ArbeitnehmerInnen mit einer sehr schlechten Gesundheit planen eineinhalb Jahre früher in Pension zu gehen als jene mit guter Gesundheit. Dabei unterscheiden sich die Gründe für den Pensionsantritt bei älteren ArbeitnehmerInnen mit gutem, mittlerem und schlechtem Gesundheitszustand. Ein schlechter Gesundheitszustand führt insbesondere in Kombination mit unpassenden Arbeitsbedingungen und schlechten Beschäftigungschancen zum Erwerbsausstieg. Bei gutem Gesundheitszustand stehen das Anrecht auf Pensionsantritt sowie die sinkende Relevanz von Erwerbsarbeit bei der Planung des Erwerbsaustritts im Vordergrund.¹⁵⁶

Neben der aktuellen Einschätzung des Gesundheitszustandes spielt auch die Entwicklung des Gesundheitszustandes eine Rolle für die Pensionspläne. Hat sich die subjektive Gesundheit im Untersuchungszeitraum verbessert, wird der geplante Erwerbsausstieg nach hinten verschoben, umgekehrt wirkt sich eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes in einem vorgezogenen Pensionsplan aus.¹⁵⁷

Analog dazu deuten auch die qualitativen Ergebnisse der zweiten und der dritten Interviewwelle der LEA-Studie auf die zentrale Rolle der individuellen gesundheitlichen Lage und insbesondere auch der Einschätzung ihrer zukünftigen Entwicklung für die Pensionspläne hin. Zentral ist dabei vor allem die Gesundheit im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit. Wird die zukünftige Entwicklung der gesundheitlichen Lage als so gut eingeschätzt, dass die jeweilige Arbeit auch zukünftig noch gut bewältigbar erscheint, fördert das tendenziell spätere Pensionsantritte. Vielfach erfolgt auch eine Anpassung der Pensionspläne in der späten Erwerbsphase auf dieser Grundlage. Bleibt die gesundheitliche Komponente stabil, werden unter ansonsten guten Bedingungen durchaus Pensionsaufschübe in Betracht gezogen. Umgekehrt werden gesundheitliche Verschlechterungen, die ein Ausüben der aktuellen beruflichen

¹⁵⁴ Ein objektiv, beispielsweise an der Anzahl der Diagnosen oder Symptomen gemessener schlechter Gesundheitszustand geht nicht zwingend mit Beeinträchtigungen im Alltag oder bei der Arbeit einher und hängt deshalb weniger stark mit der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit zusammen. Beeinträchtigungen bzw. die funktionelle Gesundheit erlauben eine bessere Einschätzung des Pensionsverhaltens als andere objektive Gesundheitsindikatoren (De Breij et al. 2020, Van Rijn et al. 2014, Wu et al. 2013, Pinquart 2001).

¹⁵⁵ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁵⁶ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁵⁷ Siehe Blum/Zandonella (2022)

Tätigkeit beeinträchtigen, als zentrales Motiv für eine potenzielle Vorverlegung des Pensionsantritts genannt. Die Erhaltung der Gesundheit bis zum Pensionsantritt wird dabei vor allem bei körperlich belastenden Tätigkeiten als gewichtiger Grund für einen frühestmöglichen Pensionsantritt wahrgenommen.¹⁵⁸

Für die Arbeitsfähigkeit im späten Erwerbsalter erweisen sich im Rahmen der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 folgende Einflussgrößen als relevant: Ein höheres Alter, die berufliche Stellung als ArbeiterIn, ein niedrigeres Einkommen sowie eine höhere Anzahl der Arbeitsbelastungen hemmen die Arbeitsfähigkeit in direkter Weise. Zudem hat ein schlechter Gesundheitszustand einen negativen Effekt auf die subjektive Arbeitsfähigkeit. Die Analyse verdeutlicht damit die Bedeutung des biografischen Kontextes für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der späten Erwerbsphase.¹⁵⁹

Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen auch, dass der Faktor Gesundheit nicht unter allen Bedingungen gleich auf die Pensionspläne einwirkt: Gute Gesundheit führt vor allem in Kombination mit hoher Arbeitszufriedenheit zu späteren Pensionsantritten. Eine gute Gesundheit kann aber auch ein wesentlicher Grund für einen frühen Pensionsantritt im Sinne von „protective pathways“ (Hasselhorn et al. 2022) sein. Voraussetzung hierfür sind die entsprechenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten. Besteht jedoch die finanzielle Notwendigkeit, wird die Erwerbsphase selbst bei schlechter Gesundheit verlängert.¹⁶⁰

Die soziale Herkunft prägt die Erwerbsbiografie und damit auch die Chancen auf eine gute Gesundheit in der späten Erwerbsphase maßgeblich. Ältere ArbeitnehmerInnen, die aus Arbeiterfamilien stammen, verfügen deutlich seltener über eine gute Gesundheit als der Durchschnitt der Befragten. Sie sind häufiger in Berufen mit niedrigerem Status und arbeiten überwiegend in schwer belastenden Berufen. In der späten Erwerbsphase können sie die belastenden Anforderungen ihrer Arbeit seltener mitgestalten bzw. den Erfordernissen ihres Gesundheitszustands anpassen.¹⁶¹

Für den Gesundheitszustand in der späten Erwerbsphase sind außerdem das persönliche Einkommen bzw. Haushaltseinkommen sowie die Stabilität der Berufslaufbahn relevant. Ein höheres persönliches Einkommen bzw. Haushaltseinkommen geht mit einer besseren Gesundheit einher. Dieses Ergebnis verdeutlicht die wichtige und langfristig wirksame Rolle von (finanziellen) Ressourcen zum Erhalt der Gesundheit.

¹⁵⁸ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

¹⁵⁹ Siehe Blum/Zandonelle (2022)

¹⁶⁰ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁶¹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

ArbeitnehmerInnen, die im Laufe der Berufstätigkeit nur wenige ArbeitgeberInnen hatten, sind in der späten Erwerbsphase gesünder. Das weist auf den komplexen Zusammenhang von Gesundheit und Erwerbsbeteiligung hin (Burdorf/Robroek 2020, Moreira et al. 2017). Einerseits führt ein schlechter Gesundheitszustand zu einer prekären Arbeitsmarktintegration, andererseits sind gerade für Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit belegt. Der individuelle Gesundheitszustand in der späten Erwerbsphase wird also maßgeblich durch die soziale Herkunft und die Erwerbsbiografie beeinflusst.¹⁶²

Die Ergebnisse verdeutlichen auch, dass die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit eingebettet in den lebens- und erwerbsbiografischen Kontext verläuft, und rücken die Rolle von institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ins Zentrum. Zu den institutionellen Rahmenbedingungen zählen Angebote der Gesundheitsförderung im Gesundheitssystem und Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die betrieblichen Rahmenbedingungen beziehen sich auf die Arbeitsumgebung und im Besonderen auf die Handlungsfelder des betrieblichen Gesundheitsmanagements und einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt. Grundsätzlich hat etwa die Hälfte der älteren ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen der LEA-Studie befragt wurden, keine Möglichkeit, in ihrem Arbeitsalltag besser auf die Gesundheit zu achten. Nach einer Beschäftigungsaufnahme finden zwei Drittel keine Chance dazu vor. Insbesondere in Kleinunternehmen gibt es überdurchschnittlich viele Austritte und Eintritte älterer ArbeitnehmerInnen. Das dürfte wesentlich auf das betriebliche Umfeld zurückzuführen sein, in dem seltener ein betriebliches Gesundheitsmanagement systematisch etabliert sein dürfte, und auf fehlende interne Arbeitsmärkte, die Tätigkeitswechsel im Betrieb begünstigen.¹⁶³

Soziales Engagement und unbezahlte Sorgearbeit

Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen, dass soziales Engagement und unbezahlte Sorgearbeit statistisch betrachtet in keinem Zusammenhang mit den Erwerbsplänen stehen.¹⁶⁴ Auch die qualitativen Befunde deuten nicht darauf hin, dass soziales Engagement Bedeutung für die Pensionspläne hat. Unbezahlte Sorgearbeit – insbesondere die Geburt von Enkelkindern in der späten Erwerbsphase und der Wunsch, Zeit für die Unterstützung der Eltern bei der Betreuung zu haben – wurde jedoch im Rahmen der zweiten und der dritten Interviewwelle auch als ein Grund für einen früheren Pensionsantritt genannt, wenn die Vereinbarkeit mit

¹⁶² Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁶³ Siehe Blum (2023)

¹⁶⁴ Siehe Blum/Zandonella (2022)

der Erwerbsarbeit nicht möglich war.¹⁶⁵ Die unbezahlte Sorgearbeit leisten vor allem Frauen, wie u.a. die dritte Befragungswelle im Jahr 2021 gezeigt hat. Insgesamt übernimmt nur ein Fünftel der Männer, aber fast die Hälfte der Frauen unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben für andere Menschen.¹⁶⁶

Die Ergebnisse der zweiten und der dritten Interviewwelle der LEA-Studie deuten außerdem darauf hin, dass spätere Pensionsantritte dann erwogen werden, wenn die soziale Einbindung maßgeblich über die Erwerbsarbeit erfolgt. Zum einen sind daher Befragte, denen es schwerfällt, außerhalb der Erwerbssphäre stabile soziale Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten, geneigt, den Pensionsantritt nach hinten zu verlegen, solange sie die Arbeitsanforderungen gesundheitlich noch gut erfüllen können. Zum anderen begünstigt eine positiv erfahrene soziale Einbindung über die Erwerbsarbeit im Sinne eines guten Arbeitsklimas spätere Pensionsantritte, während umgekehrt ein als schlecht wahrgenommenes Arbeitsklima eher frühere Pensionsantritte fördert. Auch für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit neben der Pension wird die soziale Einbindung bzw. der Wunsch nach einer Ausweitung der sozialen Kontakte, die durch den Pensionsantritt eine Reduzierung auf den engen Freundes- und Verwandtenkreis erfahren haben, als Grund genannt.¹⁶⁷

Partnerschaft und Haushalt

Die LEA-Studie zeigt, dass PartnerInnen sich in ihren Plänen zum Erwerbsausstieg abstimmen. Das trifft insbesondere dann zu, wenn der geplante Pensionsantritt der Partnerin bzw. des Partners noch weiter in der Zukunft liegt, wie die Ergebnisse der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 verdeutlichen. Ältere ArbeitnehmerInnen mit PartnerInnen, die erst in zwölf Jahren oder später in Pension gehen werden, planen auch einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Sie möchten ein halbes Jahr später in Pension gehen als Frauen und Männer, deren PartnerInnen innerhalb der nächsten fünf Jahre ihre Berufstätigkeit beenden werden.¹⁶⁸

Die Ergebnisse der zweiten Interviewwelle im Jahr 2020 deuten in eine ähnliche Richtung: Partnerschaft als Grund für den Zeitpunkt des Pensionsantritts wurde insbesondere von Befragten geäußert, die mit einem/einer deutlich jüngeren PartnerIn zusammenleben, dessen bzw. deren Pensionsantritt noch in der ferneren Zukunft liegt. Umgekehrt

¹⁶⁵ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

¹⁶⁶ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁶⁷ Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

¹⁶⁸ Siehe Blum/Zandonella (2022)

wurde eine bereits erfolgte Pensionierung des Partners/der Partnerin auch als Grund für den eigenen Pensionsantritt geäußert. Im Zentrum steht dabei eine gemeinsame Planung von Aktivitäten. Das zeitliche Auseinanderfallen von Pensionsantrittszeitpunkten in Partnerschaften scheint insbesondere bei längeren Zeiträumen als Problem wahrgenommen zu werden und wird damit als expliziter Grund für die Ausrichtung der eigenen Pläne thematisiert.¹⁶⁹

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen keinen direkten statistisch signifikanten Einfluss der Folgen der Corona-Pandemie auf die Erwerbspläne der älteren ArbeitnehmerInnen.¹⁷⁰ Die Corona-Pandemie führte im Frühjahr 2020 zu erheblichen Veränderungen der Arbeitsbedingungen sowie der Beschäftigungssituation vieler Menschen in Österreich: So kam es im Frühjahr 2020 innerhalb kürzester Zeit zu einem massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Kurzarbeit, die bis Mitte 2021 auf hohem Niveau blieben (AMS 2021a, AMS 2021b). Darüber hinaus veränderte sich das Leben dramatisch, da soziale Kontakte zur Eindämmung der Pandemie weitgehend reduziert wurden. LEA zeigt eine breite Betroffenheit auch unter älteren ArbeitnehmerInnen: Sechs von zehn erfuhren negative Auswirkungen der Pandemie. 36% spürten finanzielle Einbußen während der Corona-Pandemie und bei 38% kam es zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit. Die negativen Auswirkungen trafen dabei öfter ältere ArbeitnehmerInnen mit niedrigem sozialen und beruflichen Status. Corona veränderte auch die Arbeitsbedingungen. Etwa die Hälfte der älteren ArbeitnehmerInnen sah sich im Zuge der Pandemie mit Veränderungen am Arbeitsplatz konfrontiert: 21% arbeiteten öfter im Homeoffice, 18% waren in Kurzarbeit und 9% wurden vom Dienst freigestellt. Darüber hinaus haben 10% aufgrund von Corona ihren Arbeitsplatz verloren. Auf die Erwerbspläne der älteren ArbeitnehmerInnen hatten diese Folgen der Pandemie keinen direkten statistisch signifikanten Einfluss, wie die Ergebnisse der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 zeigen.¹⁷¹

Die qualitativen Interviews der zweiten und der dritten Erhebungswelle im Jahr 2020 bzw. 2023 deuten allerdings darauf hin, dass die Veränderungen im Gefolge der Corona-Pandemie indirekt in die Entscheidungsprozesse rund um den Pensionsantritt eingeflossen sind. In diesen Fällen begünstigten v.a. eine Verschlechterung der Arbeitssituation infolge der Corona-Pandemie oder die Unsicherheit über die

¹⁶⁹ Siehe Blum/Schindler (2021)

¹⁷⁰ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁷¹ Siehe Blum/Zandonella (2022)

zukünftige Entwicklung der Arbeitssituation eine Vorverlegung des geplanten Pensionsantritts.¹⁷²

3 Schlussfolgerungen

*Zusammenfassend betrachtet zeigen die Ergebnisse der LEA-Studie, dass für die Dauer der Erwerbsbeteiligung bzw. für die Pensionspläne eine Kombination aus gesetzlichen Rahmenbedingungen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der (arbeitsbezogenen) Gesundheit sowie der Arbeitsmarktintegration maßgeblich ist.*¹⁷³ Die genannten Faktoren stehen dabei in einem komplexen Verhältnis wechselseitiger Beeinflussung. Die Entscheidung über den Zeitpunkt des Pensionsantritts erfolgt wesentlich in Abstimmung dieser Faktoren. Die pensionsrechtlichen Regelungen stellen dabei den Rahmen dar, vor dessen Hintergrund abgewogen wird, wie lange die Arbeitsanforderungen unter den gegebenen Bedingungen noch ausgeführt werden können.

Im Hinblick auf die Frage, welche Faktoren und Konstellationen eine längere und gesunde Erwerbsbeteiligung begünstigen, unterstreichen die Ergebnisse der LEA-Studie insbesondere die zentrale Bedeutung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den Erwerbsverbleib. Gute Arbeitsbedingungen sowie eine hohe Arbeitszufriedenheit fördern sowohl lang- als auch kurzfristig die Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase. In der Erwerbssphäre stellen insbesondere Inkohärenzen zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen ein wichtiges Thema dar. Eine kontinuierlich geringe Arbeitsbelastung – im Sinne einer Kohärenz von Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit - sowie eine Abnahme der Inkohärenzen zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit wirken sich förderlich auf einen längeren Erwerbsverbleib aus. Möglichkeiten zur Mitgestaltung in Form von Arbeitsautonomie begünstigen eine gute Abstimmung von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsanforderungen und tragen damit ebenfalls zu einer längeren Erwerbsbeteiligung bei. Den Arbeitsbedingungen kommt auch erhebliche Bedeutung für die Möglichkeit zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu, die eine zentrale Voraussetzung für einen längeren Erwerbsverbleib darstellt. Darüber hinaus unterstützen sozialrechtlich abgesicherte und stabile Beschäftigungsbedingungen die Erwerbsintegration in der späten Erwerbsphase.

Die zentrale Bedeutung, die den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowohl langfristig als auch in der späten Erwerbsphase für die

¹⁷² Siehe Blum/Schindler (2021) sowie Schindler/Bohrn (2023)

¹⁷³ Neben den Faktoren zur Erklärung des geplanten/realisierten Pensionsantrittszeitpunktes wurden im Rahmen der dritten Interviewwelle auch die Erwerbstätigkeit neben der Pension sowie Maßnahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements untersucht. Für die Ergebnisse zu diesen Themen siehe Schindler/Bohrn (2023).

Erwerbsbeteiligung zukommt, unterstreichen auch die oben dargestellten Muster. So sind für die beschriebenen Muster (mit Ausnahme von „Verfrühter Austritt“ sowie „Resignation“) jeweils ähnliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen charakteristisch. Die Ergebnisse verdeutlichen auch die Relevanz des Zusammenwirkens unterschiedlicher Faktoren sowie ihrer Einbettung in die gesamte Lebenssituation. So kann eine berufliche Umorientierung in der späten Erwerbsphase einen Antritt zum Regelpensionsalter bewirken, wenn sie primär aus finanziellen Erwägungen erfolgt. Sie kann aber auch einen späten Antritt begünstigen, wenn dadurch der Traumberuf gefunden wird. Ähnlich können gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Pensionsantritte zum Regelpensionsalter oder später fördern, je nachdem, ob sie mit der Wahrnehmung einhergehen, dass der angemessene Beitrag für den Gegenwert der Pension zum Regelpensionsalter erbracht wurde, oder ob sie davon ausgehen, dass eine Fortsetzung ihrer Erwerbstätigkeit für das Wohlergehen anderer zentral ist.

Die Ergebnisse unterstreichen außerdem die Bedeutung der Erwerbsintegration in der späten Erwerbsphase (Muster „Resignation“) sowie des Zusammenwirkens der sozialen Sicherungssysteme (Muster „Verfrühter Austritt“). Darüber hinaus kommt darin die Relevanz der individuellen Gesundheit und einer verstärkten Aufmerksamkeit darauf (Muster „Verfrühter Austritt“) zum Ausdruck.

Die Längsschnittanalysen der LEA-Studie unterstreichen die hohe Bedeutung von langfristig wirksamen Faktoren für die Pensionspläne. Die Pläne für den Erwerbsaustritt verändern sich zwar im Laufe der späten Erwerbsphase, der Großteil der Unterschiede in den Pensionsplänen entsteht jedoch durch langfristig wirksame Einflussfaktoren, deren Wirkung biografisch bereits früh beginnt. Etwa 30% der Unterschiede sind durch kurzfristige Veränderungen in der Lebens- und Erwerbssituation bedingt. Ein wirksames Maßnahmenbündel zur Förderung der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen adressiert daher lang- und kurzfristige Faktoren in diesem Verhältnis.

Im Folgenden werden Schlussfolgerungen aus den zentralen Ergebnissen der Untersuchung gezogen, die auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase bzw. eine Verlängerung der Erwerbsphase abzielen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Der gesetzliche Rahmen hat den stärksten Einfluss auf die Pläne zum Ausstieg aus dem Berufsleben. Das frühestmögliche Pensionsalter erklärt 70% der Variation des geplanten Pensionsalters. Dieser Effekt hat

im Untersuchungszeitraum zugenommen, womit ein fortgesetzter Anpassungsprozess in Richtung eines realistischen Pensionsantrittsalters stattgefunden hat.¹⁷⁴

Die Pensionsreformen der letzten zwei Jahrzehnte zielen darauf ab, das faktische Pensionsalter zu erhöhen und den vorzeitigen Zugang zu Pensionen zu verringern. LEA zeigt, dass Frühpensionsmöglichkeiten in den Köpfen jener, die derzeit das Pensionsalter erreichen, fest verankert sind. Ein vorzeitiger Pensionsantritt stellt für viele Frauen und Männer noch die Norm dar. Fast die Hälfte der Befragten setzt ihr frühestmögliches Pensionsalter vor dem Regelpensionsalter an und plant ihren Erwerbsaustritt vor dem Erreichen des Regelpensionsalters. Die Ergebnisse der LEA-Studie deuten aufgrund von klaren Diskrepanzen zwischen dem selbstberichteten und dem auf Basis der soziodemografischen Daten berechneten frühestmöglichsten Pensionsantrittsalter auch auf erhebliche Lücken im Wissen über individuelle pensionsrechtliche Möglichkeiten der älteren ArbeitnehmerInnen hin. Das selbstberichtete und das berechnete frühestmöglichste Pensionsantrittsalter stimmen umso besser überein, je näher die Pensionsantrittsmöglichkeit liegt.¹⁷⁵

Die Information der Pensionsversicherungsanstalt kann ebenfalls einen Einfluss auf den Zeitpunkt des geplanten Pensionsantritts haben. Dabei ist zum einen die Information und Beratung über verschiedene Pensionsmöglichkeiten relevant, zum anderen kann die Information über die zu erwartende Pensionshöhe und die Auswirkungen eines Pensionsaufschubs oder Zuverdiensts in der Pension bzw. eines Antritts vor dem Regelpensionsalter für den Zeitpunkt des Pensionsantritts und gegebenenfalls auch für die weitere Planung der Erwerbstätigkeit in der späten Erwerbsphase entscheidend sein.

Der Effekt der rechtlichen Rahmenbedingungen auf die Pensionspläne der Menschen ist deutlich, muss jedoch in einem größeren Kontext betrachtet werden, um sinnvoll eingeschätzt werden zu können. So ist in den letzten Jahrzehnten, mitunter bedingt durch restriktivere Regeln im Pensionsrecht, ein Auseinanderfallen von Erwerbsausstieg und Pensionsantritt zu bemerken (BMSGPK 2021, BMASK 2013, Budimir/Mayrhuber 2009). Da die Beschäftigungsquote Älterer nicht mit dem Ansteigen des faktischen Pensionsalters mithält, kommt es zu einer De-Institutionalisierung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in die Pension. Eine wachsende Gruppe von älteren ArbeitnehmerInnen weist in den letzten Erwerbsjahren brüchige Erwerbsbiografien oder Erwerbsaustritte vor dem Pensionsantritt auf. Lücken treten insbesondere dann auf, wenn ältere ArbeitnehmerInnen keine Arbeit mehr finden können.

¹⁷⁴ Siehe Blum/Zandonella (2022)

¹⁷⁵ Siehe Blum/Zandonella (2022)

Die Ausdehnung des Erwerbslebens, auf die die Pensionsreformen der letzten Jahrzehnte abzielen, hat außerdem nicht für alle die gleichen Konsequenzen. Auf Basis der Studienergebnisse lässt sich festhalten, dass insbesondere Menschen mit geringem sozioökonomischen Status weniger Chancen haben, gesund und länger in Beschäftigung zu bleiben. Beschäftigte in statushohen Berufen haben durchschnittlich bessere Arbeitsbedingungen, verfügen über mehr betriebliche Ressourcen zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und profitieren von den Vorteilen einer Verlängerung des Erwerbslebens. Rezente Studien kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (Hasselhorn 2020, De Breij et al. 2020, Brown/Vickerstaff 2011).

Für gesetzliche Regelungen, im Besonderen im sozialpolitischen Bereich, gilt außerdem zweierlei: Zum einen können sie die Gesellschaft gestalten, zum anderen sind sie jedoch immer auch ein Abbild der gewohnten Prozesse innerhalb einer Gesellschaft. *Der starke Einfluss des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters auf den geplanten Pensionsantritt spiegelt in diesem Sinne also auch die für Österreich charakteristische ausstiegsorientierte Übergangskultur wider. Bei einer angestrebten Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters darf der Effekt einer alleinigen Erhöhung des Regelpensionsalters also nicht isoliert betrachtet werden. Die vorliegenden Ergebnisse weisen vielmehr darauf hin, dass eine gesetzliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters nur gemeinsam mit einer veränderten Übergangskultur und in einer Arbeitswelt, die Raum für ältere Beschäftigte und ihre Bedürfnisse lässt, erfolgreich sein kann.*

Auf rechtlicher Ebene wäre eine stärkere Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Pension empfehlenswert. Diese könnte beispielsweise in Form eines Ausbaus der Möglichkeiten für einen gleitenden Übergang erfolgen, der eine existenzsichernde Form der Anpassung des Arbeitsausmaßes an eine gegebenenfalls veränderte Leistungsfähigkeit erlaubt. So verbessert das Instrument der kontinuierlichen Altersteilzeit bereits jetzt die Abstimmung von Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit. Gleitende Übergänge sind derzeit eher für hochqualifizierte Angestellte attraktiv. Erleichterungen beim Zugang zu gleitenden Übergängen gerade für Berufsgruppen, die durch hohe Belastungen gekennzeichnet sind, könnten sich positiv auswirken. Ist die Arbeitsfähigkeit bereits eingeschränkt, erlangen die medizinische und berufliche Rehabilitation sowie das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement mit der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) sowie das Programm fit2work Relevanz.

Arbeitsmarktintegration

Restriktive pensionsrechtliche Vorgaben führen nicht zwingend zu einer aktiven Arbeitsmarktpartizipation, sondern erhöhen auch Krankenstände und Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase. Auf gesellschaftlicher Ebene bedarf es daher angemessener Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Hälfte der älteren Arbeitslosen, die im Rahmen der dritten Befragungswelle im Jahr 2021 befragt wurden, plant in Pension zu gehen, da sie keine Arbeit mehr findet. Drei von zehn Befragten erlebten eine Schlechterbehandlung im Beruf oder am Arbeitsmarkt, und das Alter war der wichtigste Grund dafür.¹⁷⁶ So zeigte sich auch im Rahmen einer aktuellen Testing-Studie (von SORA im Auftrag des AMS) eine Schlechterbehandlung von älteren Arbeitssuchenden (über 50 Jahren) im Vergleich zu jüngeren: Ältere BewerberInnen im Alter von 53 Jahren haben den Studienergebnissen zufolge eine um zehn Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als die 34-jährigen BewerberInnen (Schönherr/Bohrn 2023).

Durch eher kurzfristig wirksame Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik können die Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen entscheidend beeinflusst, frühzeitige Erwerbsausstiege verhindert und negative Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit verringert werden. Förderungen, insbesondere die Eingliederungsbeihilfe, der Kombilohn oder Arbeitstrainings sind adäquate Mittel, um die Beschäftigungschancen Älterer kurzfristig zu erhöhen. Sie senken die Hemmschwelle, über 50-Jährige einzustellen.

Speziell geförderte Arbeitsplätze, wie sie z.B. durch die Joboffensive 50+ entstehen, sowie Beschäftigungsangebote in sozialökonomischen Betrieben oder gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, tragen zur Wertschöpfung bei, können dabei unterstützen, eine (ungeförderte) Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt zu finden, und helfen, die negativen Auswirkungen, die insbesondere mit Langzeitarbeitslosigkeit einhergehen, auf individueller Ebene abzufedern.

Darüber hinaus bilden Qualifizierungsmaßnahmen mit betrieblicher Anbindung einen wichtigen Baustein. ArbeitnehmerInnen benötigen auch im späten Erwerbsalter Zugang zu Aus- und Weiterbildung, da diese auch dann noch stabilisierend auf Erwerbskarrieren wirkt. Qualifizierungsangebote, die direkt für einen Arbeitsplatz ausbilden, eignen sich besonders, da eine an die Ausbildung anschließende Arbeitssuche nicht mehr nötig ist. Hierzu zählen vor allem die arbeitsplatznahe Qualifikation (AQUA) und die Ausbildung in Implacementstiftungen.

¹⁷⁶ Siehe Blum/Zandonella (2022) sowie Blum (2023)

Betriebliche Ebene

Im Umgang mit Altern und Alter sind die älteren ArbeitnehmerInnen überwiegend auf sich selbst gestellt. Zwar stehen ihnen in einigen Unternehmen gesundheitsfördernde Angebote und Weiterbildung zur Verfügung, beides ist jedoch nicht altersspezifisch: Gesundheitsförderung zielt in erster Linie auf eine allgemeine Bewusstseinsänderung ab, Weiterbildung findet entsprechend der betrieblichen Notwendigkeit statt. Einzig mit der informellen Zuerkennung eines Senioritätsstatus wird das Thema Altern in den Unternehmen der älteren ArbeitnehmerInnen aufgegriffen. Das Fehlen von Strategien im Umgang mit Altern und Alter auf Unternehmensebene trägt in beträchtlichem Ausmaß dazu bei, dass bei den älteren ArbeitnehmerInnen das Bedürfnis wächst, sich vom Zwang und den Anstrengungen der Erwerbsarbeit befreien zu wollen. Das Ausblenden von Altern und Alter in den Unternehmen ist damit immanenter Teil der für Österreich typischen ausstiegsorientierten Übergangskultur.¹⁷⁷

Für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben benötigt es Arbeitsumgebungen, die ein gesundes Altern ermöglichen. Die Arbeitsorganisation und die Arbeitsprozesse müssen so gestaltet sein, dass die Arbeitsfähigkeit nachhaltig unterstützt wird. Dabei spielen insbesondere berufliche Belastungen und Mitgestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Die Arbeitsbedingungen beeinflussen die Erwerbspläne sowohl lang- als auch kurzfristig. Hohe Arbeitsbelastungen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg führen zu deutlich früheren Pensionsplänen. Dagegen stärkt eine hohe Arbeitsautonomie den Wunsch, länger zu arbeiten. Aber auch eine Verringerung der auftretenden Arbeitsbelastungen bewirkt schon nach kurzer Zeit ein Hinausschieben der Pensionspläne.¹⁷⁸

Für den längeren und gesunden Verbleib im Erwerbsleben erweist sich also neben den Arbeitsbelastungen auch die Arbeitsautonomie als bedeutsam. Sowohl Mitgestaltungsmöglichkeiten als auch Angebote des alter(n)sgerechten Arbeitens erlauben es, Arbeitsprozesse und Anforderungen an individuelle Fertigkeiten und Bedürfnisse anzupassen. Allerdings sind die betrieblichen Ressourcen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit ungleich verteilt. So nimmt die Arbeitsautonomie der Beschäftigten mit steigenden Bildungsabschlüssen und mit höheren Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten zu, während die Chancen auf alter(n)sgerechtes Arbeiten für ArbeiterInnen deutlich geringer sind als für Angestellte. Ungünstige Arbeitsbedingungen sind typisch für Berufe mit geringem Status und für Arbeit, die

¹⁷⁷ Siehe Zandonella et al. (2019)

¹⁷⁸ Siehe Blum/Zandonella (2022)

wenig Qualifikationsanforderungen stellt. ArbeitnehmerInnen in diesen Berufen haben besonders geringe Chancen, das Regelpensionsalter gesund zu erreichen, und verfügen über ungenügende betriebliche Ressourcen zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit. Für die Qualität dieser Arbeitsplätze erhält eine Erhöhung der Arbeitsautonomie besondere Relevanz, da gerade diese zunehmend durch Qualitätsvorgaben und Standardisierung eingeschränkt wurde (Krenn et al. 2014). Mehr Einfluss auf die Reihenfolge sowie auf die Art und Weise, in der Tätigkeiten verrichtet werden, ermöglicht zum einen mehr Abwechslung im Job und zum anderen größere Verantwortung. Dadurch haben die Beschäftigten die Möglichkeit, aktiv auf belastende Situation zu reagieren und sie selbstwirksam zu bewältigen. Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen also, dass es insbesondere Beschäftigte in Berufen mit niedrigem Status sind, die mit ungünstigen Arbeitsbedingungen und weniger betrieblichen Ressourcen zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit konfrontiert sind und daher weniger Chancen haben, gesund und länger in Beschäftigung zu bleiben.¹⁷⁹ Maßnahmen für betriebliches Gesundheitsmanagement und alter(n)sgerechtes Arbeiten für Betriebe kommt daher grundsätzlich sowie insbesondere für Berufe mit niedrigem Status besondere Bedeutung zu.

Für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind langfristige Maßnahmen, die die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit im Betrieb fördern, von hoher Bedeutung. Der ArbeitnehmerInnenschutz stellt dazu die Basis bereit. Zusätzlich sind hierfür die Implementierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung sowie des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements, die Förderung von alter(n)sgerechtem Arbeiten und von betrieblichen Weiterbildungsangeboten zentral. Die Umsetzung kann mittels ökonomischer Anreize oder durch eine gesetzliche Verankerung vorangetrieben werden. Begleitend sollten Betriebsberatungen, wie z.B. Demografieberatung, angeboten werden, um die Unternehmen in ihren Aktivitäten zu unterstützen.

Voraussetzungen für individuelle Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Der individuelle Gesundheitszustand hat einen bedeutenden und eigenständigen Einfluss auf die Pläne zum Erwerbsausstieg: Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem schlechten Gesundheitszustand planen, ihre Pension bis zu eineinhalb Jahre früher anzutreten. Auch eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes wirkt sich in einem vorgezogenen Pensionsplan aus.

Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen aber auch, dass der Faktor Gesundheit nicht unter allen Bedingungen gleich auf die Pensionspläne

¹⁷⁹ Siehe Blum/Zandonella (2022) sowie Blum (2023)

einwirkt: Gute Gesundheit führt vor allem in Kombination mit hoher Arbeitszufriedenheit zu späteren Pensionsanträgen. Umgekehrt kann eine gute Gesundheit auch ein wesentlicher Grund für einen frühen Pensionsantritt im Sinne von „protective pathways“ (Hasselhorn et al. 2022) sein. Voraussetzung hierfür sind die entsprechenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten. Besteht jedoch die finanzielle Notwendigkeit, wird die Erwerbsphase selbst bei schlechter Gesundheit verlängert.

Die Wechselwirkungen von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und der ökonomischen Lage unterstreichen die Bedeutung von Maßnahmen für betriebliches Gesundheitsmanagement und alter(n)sgerechtes Arbeiten für Betriebe grundsätzlich sowie insbesondere für Berufe mit niedrigem Status. Die Ergebnisse der LEA-Studie zeigen, dass es insbesondere Menschen mit niedrigem sozioökonomischen Status sind, die mit ungünstigen Arbeitsbedingungen und weniger betrieblichen Ressourcen zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit konfrontiert sind und daher weniger Chancen haben, gesund und länger in Beschäftigung zu bleiben.

Literaturverzeichnis

Einleitung

Guger, Alois und Christine Mayrhuber. 2004. *Das Pensionskontomodell als Grundlage der Harmonisierung der Pensionssysteme*. WIFO Working Papers 234. Wien. Abrufdatum 06.11.2023 ([Econstor - Das Pensionskontomodell \[PDF\]](#)).

Hasselhorn, Hans Martin und Wenke Apt. 2015. *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report BMAS and BAuA, Berlin.

Mayrhuber, Christine. 2020. *Konsumstruktur und Abgabenlast der Pensionshaushalte in Österreich*. Im Auftrag des Österreichischen Seniorenrates. Wien: WIFO. Abrufdatum 06.11.2023 ([WIFO - Konsumstruktur und Abgabenlast der Pensionshaushalte in Österreich \[PDF\]](#)).

Url, Thomas. 2010. „Occupational Pension Systems in Austria 2007“. *Austrian Economic Quarterly*, WIFO, 15 (1): 25-36. Abrufdatum 06.11.2023 ([WIFO - Occupational Pension Systems in Austria 2007](#)).

Fokusbericht Wissensstand und Herausforderungen

AK Arbeiterkammer Oberösterreich. 2009. *Schriftenreihe Österreichischer Arbeitsklima Index*, Band 1. Linz.

Blauensteiner, Sophie und Bettina Stadler. 2015. *Arbeiten jenseits des Pensionsantrittsalters – Ältere Erwerbstätige. Registerbasierte Statistiken. Abgestimmte Erwerbstatistik 2013*. Schnellbericht 10.24. Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2015. *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht*. Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2016a. *Beschäftigungs-, Rehabilitations- und Pensionsmonitoring 2016*. Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2016b. *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2016, Dokumentation*. Wien.

Burr, Hermann, Angela Rauch, Uwe Rose, Anita Tisch und Silke Topf. 2015. „Employment status, working conditions and depressive symptoms among German employees born in 1959 and 1965.“ *International Archives of Occupational and Environmental Health* 88 (6): 731-741.

- Büsch, Victoria, Dennis Dittrich und Uta Lieberum. 2010. „Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch.“ *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 35 (4): 903-930.
- Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungssache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien: AMS Österreich.
- de Wind, Astrid, Goedele Geuskens, Jan Fekke Ybema, Paulien M. Bongers und Allard J. van der Beek. 2015. „The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement – testing and optimizing the Early Retirement Model.“ *Scandinavian Journal on Work, Environment and Health* 41 (1): 24-35.
- du Prel, Jean-Baptist, Mario Iskenius und Richard Peter. 2014. „Are effort–reward imbalance and social isolation mediating the association between education and depressiveness? Baseline findings from the lidA-study.“ *International Journal of Public Health* 59: 945-955.
- du Prel, Jean-Baptist, Stefanie March, Helmut Schröder und Richard Peter. 2015. „Occupational gratification crisis and sickness absence in Germany: Cross-sectional results from the lidA-study.“ *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 58 (9): 996-1004.
- du Prel, Jean-Baptist und Richard Peter. 2015. „Work-family conflict as a mediator in the association between work stress and depressive symptoms: cross-sectional evidence from the German lidA-cohort study.“ *International Archives of Occupational and Environmental Health* 88: 359-368.
- EC – European Commission. 2015. *The 2015 Ageing Report, Economic and budgetary projections for the 28 EU member states (2013-2060)*. European Economy 3/2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EC – European Commission. 2017. *Country Report Austria 2017, Commission Staff Working Document, 2017 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011, SWD (2017)85*. Brussels.
- Eibel, Kerstin, Anna Iwanowa, Paulino Jiménez, Wolfgang Kallus, Christian Korunda und Bettina Kubicek. 2009. *Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer. Wien.

- Eichmann, Hubert und Bernhard Saupe. 2014. *Überblick über die Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie*. Sozialpolitische Studienreihe 15. Wien.
- Eiffe, Franz Ferdinand et al.. 2012. *Soziale Lage älterer Menschen in Österreich*. Sozialpolitische Studienreihe 11. Wien.
- Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer. 2014. *Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010-2013. Aktualisierung, Regionalisierung und Ergänzung*. Studie im Auftrag des AMS. Wien.
- Eppel, Rainer, Thomas Leoni, Helmut Mahringer, Trude Hausegger, Christiane Reidl und Friederike Weber. 2016. *Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen*. Eine Evaluierung für Oberösterreich. Wien.
- Famira-Mühlberger, Ulrike, Ulrike Huemer und Christine Mayrhuber. 2015. *Der Einfluss der sozialen Sicherungssysteme auf die Beschäftigungsquote Älterer in traditionellen Wohlfahrtsstaaten*. WIFO Working Papers 499. Wien.
- Frimmel, Wolfgang, Thomas Horvath, Mario Schnalzenberger und Rudolf Winter-Ebmer. 2015. *Seniority Wages and the Role of Firms in Retirement. Christian Doppler Laboratory, Aging, Health and the Labor Market*. Working Paper 1506. Johannes Kepler Universität Linz.
- Gajewski, Patrick D. und Michael Falkenstein. 2011. „Neurocognition of aging in working environments.“ *ZAF Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44: 307-320.
- Grieger, Nadine. 2015. *Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 02/15. Wien: AMS Österreich.
- Halmdienst, Nicole und Michael Radhuber. 2016. *Altersteilzeit: Wiederherstellung des Gleichgewichts zwischen Beruf, Gesundheit und Freizeit. Rohmaterialien und Hintergrundinformationen zu SHARE*. Linz.
- Halmdienst, Nicole, Michael Radhuber und Rudolf Winter-Ebmer. 2014. *Berufliche Entwicklung und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen 50+. SHARE Forschungsbericht, Endbericht*. Studie im Auftrag des BMASK.
- Hasselhorn, Hans Martin und Wenke Apt. 2015. *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report BMAS and BAuA, Berlin.
- Hasselhorn, Hans Martin, Melanie Ebener und Bernd H. Müller. 2015. „Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das

„lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe.“ *ZSR Zeitschrift für Sozialreform* 6 (4): 403-432.

Hintermayer, Christian und Gisela Obermayr. 2017. *Woran scheitert alter(n)sgerechtes Arbeiten in Österreich*. Ergebnisse aus der Studie von meinungsraum.at, Unterlage zum Pressegespräch am 14.3.2017. Wien.

Hoffmann, Peter. 2011. *Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen*. Präsentation vom 1.4.2011.

Horvath, Thomas und Helmut Mahringer. 2014. *Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenten Pensionsreformen*. WIFO Working Papers 470. Wien.

Jansen, Andreas. 2013. „Kulturelle Muster des Altersübergangs: Der Einfluss kultureller Normen und Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa.“ *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65: 223-251.

Kaindl, Markus und Georg Wernhart. 2012. *Wie Großeltern ihre Kinder und Enkelkinder unterstützen. Persönliche und finanzielle Hilfen von Großeltern aus Sicht der Großeltern und der erwachsenen Kinder*. ÖIF Working Paper 78. Wien.

Knebelmann, Justine und Christopher Prinz. 2016. *The Impact of Depression on Employment of older Workers in Europe*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 170. Paris: OECD Publishing.

Kolland, Franz. 2015. *Neue Kultur des Alterns, Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick*. Studie im Auftrag des BMASK. Wien.

Konle-Seidl, Regina. 2017. *Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?* IAB-Discussion Paper 17. Nürnberg.

Leoni, Thomas. 2015. *Wirkmodell Krankenstand*. Wien.

Leoni, Thomas und Alfred Uhl. 2016. *Fehlzeitenreport. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien.

Litschel, Veronika, Roland Löffler, Alexander Petanovitch und Kurt Schmid. 2016. *Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht*. Studie im Auftrag des AMS Österreich.

Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger and Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v.

Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt. Research Report BMAS and BAuA. Berlin: 58-61.

Mayrhuber, Christine und Silvia Rocha-Akis. 2013. *Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Wien.

Müllbacher, Sandra, Marcel Fink, Helmut Hofer und Gerlinde Titelbach. 2015. *Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Marco Paccagnella. 2016. *Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Education Working Papers 132. Paris: OECD Publishing.

Peter, Richard und Hans Martin Hasselhorn. 2013. „Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe.“ *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 56: 415-421.

Radhuber, Micheal, Nicole Halmdienst und Rudolf Winter-Ebmer. 2017. *Krankheit und Eintritt in die Frühpension. Rohmaterialien und Hintergrundinformationen aus SHARE*. Linz.

Rauch, Angela, Silke Tophoven, Johannes Eggs und Anita Tisch. 2015. „Arbeitsbezogene gesundheitsrelevante Faktoren im fortgeschrittenen Erwerbsalter: eine Studie mit neuen Analysemöglichkeiten.“ *WSI-Mitteilungen* 3: 212-218.

Riedel, Monika, Helmut Hofer und Birgit Wögerbauer. 2015. „Determinants for the Transition from work into retirement in Europe.“ *IZA Journal of European Labor Studies* 4.

Rossow, Judith. 2012. „Einführung: Individuelle und kulturelle Altersbilder.“ In: *Individuelle und kulturelle Altersbilder*. Expertisen zum sechsten Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 1, hrsg. v. Berner Frank, Judith Rossow und Klaus Schwitzer. Wiesbaden: VS Verlag.

Schiff, Anna und Reinhard Raml. 2016. *Die Verortung des Arbeitsklima Index im soziologischen, psychologischen und ökonomischen Theorienspektrum*. Linz: AK Oberösterreich.

Schmidt, Christopher, Anita Tisch und Henriette Engelhardt. 2012. „Altert die Belegschaft mit dem Betrieb? Eine empirische Analyse mit ‚Linked Employer-Employee-Daten‘.“ *Zeitschrift für Soziologie* 41 (2): 101-125.

Schnalzenberger, Mario, Nicole Schneeweis, Rudolf Winter-Ebmer und Martina Zweimüller. 2014. „Job Quality and Employment of Older People in Europe.“ *Labour* 28 (2): 141-162.

Schober, Thomas und Rudolf Winter-Ebmer. 2011. *Ältere Arbeitnehmer, gesundheitliche Einschränkungen und Übergänge in den Ruhestand. Endbericht SHARE*. Linz.

Solem, Per Erik, Astrid Syse, Trude Furenes, Reidar J. Mykletun, Annet de Lange, Wilmar Schaufeli und Juhani Ilmarinen. 2017. „To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behavior.“ *Ageing and Society* 36: 259-281.

Statistik Austria. 2013a. *Übergang von Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012*. Wien.

Statistik Austria. 2013b. *Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Wien.

Statistik Austria. 2014. *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013*. Wien.

Statistik Austria. 2015. *Gesundheitsbefragung 2014*. Wien.

Statistik Austria. 2016a. *Demographisches Jahrbuch 2015*. Wien.

Statistik Austria. 2016b. *Soziodemographische und sozioökonomische Determinanten von Gesundheit. Auswertungen der Daten des Austrian Health Survey (ATHIS 2014) zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen*. Wien.

Statistik Austria. 2017. *Tabellenband EU-SILC 2016. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, 2.5.2017*. Wien.

Statistik Austria und ÖROK. 2010. *Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Österreich 2010-2030 und Ausblick bis 2050*. Wien.

Steiber, Nadia und Martin Kohli. 2017. „You can't always get what you want: actual and preferred ages of retirement in Europe.“ *Ageing and Society* 37: 352-385.

Tisch, Anita. 2015. „Health, work ability and work motivation: determinants of labour market exit among German employees born in 1959 and 1965.“ *Journal of Labour Market Research* 48: 233-245.

Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Tophoven, Silke, Jean-Baptist du Prel, Richard Peter und Veronika Kretschmer. 2015. „Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of the lidA study.“ *Journal for Labour Market Research* 48 (3): 247-262.

Waginger, Ulrike. 2015. „Motivation to Work.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for*

future labour market challenges, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt, S. 54-56. Research Report BMAS and BAuA. Berlin.

Zweimüller, Josef und Stefan Staubli. 2012. *Wege in die Frühpension. Der Übergang in den Ruhestand in Österreich*. Studie im Auftrag des BMASK. Wien.

Fokusbericht Erstbefragung 2017

Abbot, Andrew. 1988. *A System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.

Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke und Rolf Weiber. 2008. *Multivariate Analysemethoden*. Berlin: Springer.

Blasius, Jörg. 2001. *Korrespondenzanalyse*. München, Wien: Oldenbourg.

Blum, Johanna und Daniel Schönherr. 2017. *Wissensstand und Herausforderung – LEA Fokusbericht*. Wien: SORA.

Blum, Johanna, Christian Glantschnigg und Martina Zandonella. 2017. *Methodenbericht zur Erstbefragung 2017*. Wien: SORA.

Bundeskanzleramt. 2017. *Monitoring der Beamtenpensionen im Bundesdienst 2017*. Wien.

Cohen, Jacob, Patricia Cohen, Stephen G. West und Leona S. Aiken. 2003. *Applied Multiple Regression. Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. 3. Aufl. New York u.a.: Routledge.

Connelly, Roxanne, Vernon Gayle und Paul S. Lambert. 2016. „A Review of Occupation-Based Social Classifications for Social Survey Research.“ *Methodological Innovations Online* 9.

Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungs-sache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien: AMS Österreich.

Europäische Kommission. 2018. *Länderbericht Österreich 2018. Das Europäische Semester 2018: Bewertung der Fortschritte bei den Struktur-reformen, Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte und Ergebnisse der eingehenden Überprüfung gemäß Verordnung (EU) Nr. 1176/2011*.

Eichmann, Hubert und Bernhard Saupe. 2014. *Überblick über die Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie*. Sozialpolitische Studienreihe 15. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer. 2014. *Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010-2013. Aktualisierung, Regionalisierung und Ergänzung*. Studie im Auftrag des AMS. Wien.

Freidson, Eliot. 2007. *Professionalism. The Third Logic*. Cambridge: Polity Press.

Ganzeboom, Harry B.G., Paul De Graaf, Donald J. Treiman und Jan De Leeuw. 1992. „A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status.“ *Social Science Research* 21 (1): 1-56.

Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research* 25 (3): 201-239.

Ganzeboom, Harry. 2010. *A new International Socio-Economic Index (ISEI) of occupational status for the International Standard Classification of Occupation 2008 (ISCO-08) constructed with data from the ISSP 2002–2007*. Paper presented at Annual Conference of International Social Survey Programme. Lisbon.

Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 2010. *Occupational Status Measures For The New International Standard Classification Of Occupations ISCO-08; With A Discussion Of The New Classification*. Abgerufen am 27.11.2023 (<http://www.harryganzeboom.nl/isol/isol2010c2-ganzeboom.pdf>).

Grieger, Nadine. 2015. *Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 02/15. Wien: AMS Österreich.

Halmdienst Nicole und Michael Radhuber. 2016. *Altersteilzeit: Wiederherstellung des Gleichgewichts zwischen Beruf, Gesundheit und Freizeit. Rohmaterialien und Hintergrundinformationen zu SHARE*. Linz.

Hasselhorn, Hans Martin, Melanie Ebener und Bernd H. Müller. 2015. „Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das ‚lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe‘.“ *ZSR Zeitschrift für Sozialreform* 61 (4): 403-432.

Hjort, Jens Lunnan. 2015. „Intrinsic and Extrinsic Work Motivation among US and Norwegian High School Students.“ *Young* 23 (4): 293-312.

Jansen, Andreas. 2013. „Kulturelle Muster des Altersübergangs: Der Einfluss kultureller Normen und Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa.“ *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65: 223-251.

- Knittler, Käthe. 2016. „Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise.“ *Statistische Nachrichten* 6: 416-422.
- Konle-Seidl, Regina. 2017. *Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?* IAB-Discussion Paper 17/2017. Nürnberg.
- Kurtz, Thomas. 2011. „Der Professionsansatz von Niklas Luhmann.“ *Soziale Systeme* 17 (1): 31-52.
- Litschel, Veronika, Roland Löffler, Alexander Petanovitch und Kurt Schmid. 2016. *Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht.* Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger and Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt. Research Report BMAS and BAuA. Berlin: 58-61.
- Radhuber, Micheal, Nicole Halmdienst und Rudolf Winter-Ebmer. 2017. *Krankheit und Eintritt in die Frühpension. Rohmaterialien und Hintergrundinformationen aus SHARE.* Linz.
- Solem, Per Erik, Astrid Syse, Trude Furenes, Reidar J. Mykletun, Annet de Lange, Wilmar Schaufeli und Juhani Ilmarinen. 2017. „To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behavior.“ *Ageing and Society* 36: 259-281.
- SORA. 2017. *LEA: Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Tabellenband zur Erstbefragung 2017.* Wien.
- Statistik Austria. 2013. *Übergang von Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012.* Wien: Verlag Österreich.
- Statistik Austria. 2016. *Demographisches Jahrbuch 2015.* Wien: Verlag Österreich.
- Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt.* Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.
- Waginger, Ulrike. 2015. „Motivation to Work.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt, S. 54-56. Research Report BMAS and BAuA. Berlin: 54-56.

Fokusbericht erste Interviewwelle 2018

Blum, Johanna und Daniel Schönherr. 2017. *Wissensstand und Herausforderung – LEA Fokusbericht*. Wien: SORA.

Brown, Peter, Ewan Carr, Maria Fleischmann, Baowen Xue und Stephen Stansfeld. 2019. „The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review.“ *European Journal of Ageing* 16 (1): 73-82.

Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungs-sache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien: AMS Österreich.

Dörre, Klaus. 2012. „Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration. Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen.“ In: *Desintegrationsdynamiken. Integrationsdynamiken auf dem Prüfstand*, hrsg. v. Wilhelm Heitmeyer und Peter Imbusch. S. 29-55. Wiesbaden: Springer.

Eichmann, Hubert und Bernhard Saupe. 2014. *Überblick über die Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie*. Sozialpolitische Studienreihe 15. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer. 2014. *Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010-2013. Aktualisierung, Regionalisierung und Ergänzung*. Studie im Auftrag des AMS. Wien.

Europäische Kommission. 2018. *Länderbericht Österreich 2018. Das Europäische Semester 2018: Bewertung der Fortschritte bei den Strukturformen, Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte und Ergebnisse der eingehenden Überprüfung gemäß Verordnung (EU) Nr. 1176/2011*.

Flick, Uwe, Ernst von Kardorff, Ines Steinke. 2009. *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hamburg: Rowohlt.

Froschauer, Ulrike und Manfred Lueger. 2003. *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas.

Halmdienst, Nicole und Michael Radhuber. 2016. *Altersteilzeit: Wiederherstellung des Gleichgewichts zwischen Beruf, Gesundheit und Freizeit. Rohmaterialien und Hintergrundinformationen zu SHARE*. Linz.

Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research* 25 (3): 201-239.

Hasselhorn, Hans Martin, Melanie Ebener und Bernd H. Müller. 2015. „Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das #lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe.“ *ZSR Zeitschrift für Sozialreform* 61 (4): 403-432.

Hogg, Michael und Graham Vaughan. 2013. *Social Psychology*. Harlow: Pearson.

Jansen, Andreas. 2013. „Kulturelle Muster des Altersübergangs: Der Einfluss kultureller Normen und Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa.“ *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65: 223-251.

Knittler, Käthe. 2016. „Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise.“ *Statistische Nachrichten* 6: 416-422.

Konle-Seidl, Regina. 2017. *Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?* IAB-Discussion Paper 17/2017. Nürnberg.

Lamnek, Siegfried. 2005. *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.

Litschel, Veronika, Roland Löffler, Alexander Petanovitch und Kurt Schmid. 2016. *Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht*. Studie im Auftrag des AMS Österreich..

Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger and Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt. S. 58-61. Research Report BMAS and BAuA. Berlin.

Przyborski, Aglaja und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.

Radhuber, Michael, Nicole Halmdienst und Rudolf Winter-Ebmer. 2017. *Krankheit und Eintritt in die Frühpension. Rohmaterialien und Hintergrundinformationen aus SHARE*. Linz.

Solem, Per Erik, Astrid Syse, Trude Furenes, Reidar J. Mykletun, Annet de Lange, Wilmar Schaufeli und Juhani Ilmarinen. 2017. „To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behavior.“ *Ageing and Society* 36: 259-281.

Stafford, Mai, Rebecca Lacey, Emily Murray, Ewan Carr, Maria Fleischmann, Stephen Stansfeld, Baowen Xue, Paola Zaninotto, Jenny Head, Diana Kuh und Anne McMunn. 2019. „Work-family life course patterns and work participation in later life.“ *European Journal of Ageing* 16 (1): 83-94.

Statistik Austria. 2013. *Übergang von Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012*. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria. 2016. *Demographisches Jahrbuch 2015*. Wien: Verlag Österreich.

Strauss, Anselm. 1998. *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. Stuttgart: UTB.

Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Waginger, Ulrike. 2015. „Motivation to Work.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt, S. 54-56. Research Report BMAS and BAuA. Berlin.

Zandonella, Martina und Winfried Moser. 2018. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur Erstbefragung 2017*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Fokusbericht zweite Befragungswelle 2019

Blum, Johanna und Martina Zandonella. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Methodenbericht zur zweiten Befragungswelle 2019*. Wien: SORA.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. 2019. *Monitoring der Pensionsantritte 2014 bis 2018*.

Eichmann, Huber und Bernhard Saupe. 2014. *Überblick über die Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie*. Sozialpolitische Studienreihe, Bd. 15. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Field, Andy P., Jeremy Miles und Zoë Field. 2012. „Multilevel Linear Models.“ In: *Discovering Statistics Using R*. hrsg. v. Andy Field, Jeremy Miles, and Zoë Field S. 855-909. London: Thousand Oaks, Calif: Sage.

Finch, W. Holmes, Jocelyn E Bolin und Ken Kelley. 2019. „Longitudinal Data Analysis Using Multilevel Models.“ In: *Multilevel Modeling Using R*. hrsg. v. Finch, W. Holmes, Jocelyn E. Bolin, and Ken Kelley S. 87-102. CRC Press, Taylor & Francis Group.

Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International

Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research*, 25 (3): 201-239.

Gelman, Andrew und Jennifer Hill. 2007. *Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models*. Cambridge University Press.

Hoffman, Lesa. 2015. *Longitudinal analysis: Modeling within-person fluctuation and change*. New York: Routledge.

Hox, Joop J. 2018. „Analyzing Longitudinal Data.“ In: *Multilevel Analysis: Techniques and Applications*. Routledge.

Langer, Wolfgang. 2004. „Die Analyse von Paneldaten als Mehrebenenmodell“. In *Mehrebenenanalyse*. hrsg. v. Wolfgang Langer S.223-299. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Snijders, Tom A. B. und Roel J. Bosker. 1999. „Longitudinal Data.“ In: *Multilevel Analysis. An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. hrsg. v. Bosker, Roel, and Tom AB Snijders. S.247-281. Sage Publications.

SORA. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Tabellenband zur zweiten Befragungswelle 2019*. Wien.

Fokusbericht zweite Interviewwelle 2020

Bäcker, G., M. Brussig, A. Jansen, M. Knuth und J. Nordhause-Janzen. 2009. *Ältere Arbeitnehmer: Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter*. Wiesbaden: Springer VS.

Baumgartner, Josef. 2021. *Lücke zum Wachstumspfad vor der Krise wird bis 2024 geschlossen. Starker Rebound-Effekt nach COVID-19-Rezession prägt Update der mittelfristigen Prognose 2021 bis 2025*. Presseausendungen, 01.07.2021. Abrufdatum 14.7.2021 ([WIFO - Lücke zum Wachstumspfad vor der Krise wird bis 2024 geschlossen](#)).

Blum, Johanna und Julia Simon. 2018. *Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen in Wien. Die Sichtweise der ArbeitgeberInnen*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Blum, Johanna, Martina Zandonella und Winfried Moser. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Brussig, M. 2014. „Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand?“ *Zeitschrift für Sozialreform* 60 (1): 37-60.

- Brussig, Martin. 2018. „Verlängerte Erwerbsbiografien: Triebkräfte, Grenzen, soziale Ungleichheiten.“ *WSI Mitteilungen* 71 (1): 12-19.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2016. *Österreich auf einen Blick. Sozialindikatoren im EU-Vergleich*. Wien. Abrufdatum 04.05.2021 ([Sozialministerium - Broschürens-service](#))
- Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungssache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien: AMS Österreich.
- Dingemans, E. und K. Henkens. 2014. „Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation.“ *Journal of Organizational Behavior* 35 (4): 575-591.
- Earl, J. K., P. Gerrans und V. A. Halim. 2015. „Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment.“ *Leisure Sciences* 37 (4): 354-372.
- Froschauer, U. und Lueger, M. 2020. *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: utb.
- De Preter, Hanne, Dorien Van Looy, Dimitri Mortelmans and Kim De-naeghel (2013a). „Retirement timing in Europe: The influence of individual work and life factors.“ *The Social Science Journal* 50 (2013): 145-151.
- De Preter, Hanne, Dorien Van Looy and Dimitri Mortelmans (2013b). „Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis.“ *Journal of Aging Studies* 27 (2013): 299-307.
- Hehenberger, Anna, Mattias Muckenhuber und Oliver Picek. 2021. *Langzeitarbeitslosigkeit: Neuer Rekord verdeutlicht Ausmaß eines alten Problems*. Policy Brief 01/2021, Wien: Momentum Institut. Abrufdatum: 04.05.2021 ([Momentum Institut - Langzeitarbeitslosigkeit \[PDF\]](#)).
- Hershey, D. A. and K. Henkens. 2014. „Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life.“ *The Gerontologist* 54 (2): 232-244.
- Heywood, J., U. Jirjahn and G. Tsertsvardze. 2010. „Hiring older workers and employing older workers: German evidence.“ *Journal of Population Economics* 23 (2): 595-615.
- Holland, Janet, Rachel Thomson and Sheila Henderson. 2006. *Qualitative Longitudinal Research: A Discussion Paper*. Families & Social Capital ESRC Research Group Working Paper No. 21. London: South Bank University.

Huemer, Ulrike und Helmut Mahringer. 2020. *Arbeitsmarktmonitor 2019. Update des jährlichen, EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems. Kurzfassung: Österreich kompakt*. Abrufdatum 04.05.2021 ([Arbeiterkammer Wien: Kurzfassung Österreich \[PDF\]](#)).

Jahoda, Marie. 1984. „Braucht der Mensch Arbeit?“ In: *Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, hrsg. v. F. Niess. S. 11-17. Köln: Bund-Verlag.

Knell, Markus. 2016. „Grundlagen eines soliden und solidarischen Pensionskontensystems.“ *Wirtschaft und Gesellschaft* 42 (3): 465-495.

Kolland, Franz. 2015. *Neue Kultur des Alterns, Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick*. Studie im Auftrag des BMASK. Wien.

Kuhn, Andreas. 2018. „The complex effects of retirement on health. Retirement offers the potential for improved health, yet also creates the risk of triggering bad health behavior.“ *IZA World of Labor* 2018: 430.

Mairhuber, Ingrid und Christine Mayrhuber. 2020. *TRAPEZ.ANALYSE. Geschlechterspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde*. Wien: Bundeskanzleramt. Abrufdatum 14.07.2021 ([Trapez-Analyse - Geschlechterspezifische Pensionsunterschiede in Österreich \[PDF\]](#)).

Mairhuber, Ingrid und Christine Mayrhuber. 2021. „Der Gender Gap in Pensions in Österreich: Ursachen, Sichtweisen von Frauen und Veränderungsmöglichkeiten.“ *SWS-Rundschau* 61 (1): 7-26.

Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger and Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt. S. 58-61. Research Report BMAS and BAuA. Berlin.

Micheel, Frank. 2017. „Arbeitsmarktbezogene Ungleichheiten und subjektive Belastung beim Übergang in den Ruhestand.“ In: *Die transformative Macht der Demografie*, hrsg. von Tilman Mayer, S. 187-206. Wiesbaden: Springer VS.

Muratore, A. M., J. K. Earl und C. G. Collins. 2014. „Understanding heterogeneity in adaptation to retirement: A growth mixture modeling approach.“ *The International Journal of Aging and Human Development* 79 (2): 131-156.

Muratore, A. M. und J. K. Earl. 2015. „Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics.“ *Ageing & Society* 35 (10): 2100-2140.

Picek, Oliver. 2020. „Eine Jobgarantie für Österreichs Langzeitarbeitslose.“ *Momentum Quarterly – Zeitschrift für Sozialen Fortschritt* 9 (2): 103-126.

Pinquart, M. und I. Schindler. 2007. „Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach.“ *Psychology and Aging* 22 (3): 442-455.

Przyborski, Aglaja und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.

Radl, J. 2007. „Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters: Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand.“ *Zeitschrift für Soziologie* 36 (1): 43-64.

Rat der Europäischen Union. 2019. *Empfehlungen des Rates vom 9. Juli 2019 zum nationalen Reformprogramm Österreichs 2019 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Österreichs 2019, 2019/C 301/20*. Brüssel: Amtsblatt der Europäischen Union, C 301: 117-122.

Rosenkoetter, M. M. und J. M. Garris. 2001. „Retirement planning, use of time, and psychosocial adjustment.“ *Issues in Mental Health Nursing* 22 (7): 703-722.

Schönherr, Daniel, Evelyn Hacker, Christoph Hofinger und Georg Michenthaler. 2014. *Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit. Individuelle Strategien zur Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit in Wien*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Schönherr, Daniel und Julia Simon. 2020. *Langzeitfolgen von Arbeitslosigkeit*. Studie im Auftrag des AMS Wien. Wien: AMS Wien.

Shultz, K. S., K. R. Morton und J. R. Weckerle. 1998. „The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment.“ *Journal of Vocational Behavior* 53 (1): 45-57.

Solinge, van H. und K. Henkens. 2007. „Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness.“ *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 62 (5): 295-303.

Statistik Austria. 2021a. *Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht seit 1994*. Abrufdatum: 04.05.2021 ([Statistik Austria - Erwerbstätigenquoten](#)).

Statistik Austria. 2021b. *Erwerbstätige nach Alter und Geschlecht seit 1994*. Abrufdatum: 04.05.2021 ([Statistik Austria - Erwerbstätige](#)).

- Statistik Austria. 2021c. *Tabellenband EU-SILC 2020 und Bundesländer tabellen mit Dreijahresdurchschnitt EU-SILC 2018-2020. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen*. Wien.
- Strübing, J. 2004. *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: Springer.
- Thomson, R. and Holland, J. (2003). „Hindsight, foresight and insight: The challenges of longitudinal qualitative research.“ *International Journal of Social Research Methodology* 6 (3): 233-244.
- Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.
- Wang, M. 2007. „Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being.“ *Journal of Applied Psychology* 92 (2): 455-474.
- Weber, Max. 1992. *Wissenschaft als Beruf*. 9. Aufl. Berlin: Duncker & Humblot.
- Wolcott, H.F. 1994. *Transforming qualitative data: Description, analysis, and interpretation*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Zähle, T., K. Möhring und P. Krause. 2009. „Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand.“ *WSI Mitteilungen* 62 (11): 586-595.
- Zandonella, Martina und Winfried Moser. 2018. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur Erstbefragung 2017*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.
- Zandonella, Martina, Julia Simon, Winfried Moser und Valentin Sützl. 2019. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.
- Ziegler, Petra. 2015. *Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt: Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess*. AMS info 311/312. Wien: AMS Österreich.

Fokusbericht dritte Befragungswelle 2021

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich. 2021a. *Arbeitsmarktlage 2020*. Wien.

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich. 2021b. *Jahresübersicht 2021, AMS-Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. Wien.

Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke und Rolf Weiber. 2008. *Multivariate Analysemethoden*. Berlin.

Blum, Johanna und Julia Simon. 2018. *Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen in Wien. Die Sichtweise der ArbeitgeberInnen*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Saskja Schindler. 2021. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen Panels 2020*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMA. Wien: SORA.

Blum, Johanna, Martina Zandonella und Winfried Moser. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAFJ. Wien: SORA.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2013. *Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011*. Sozialpolitische Studienreihe 13, Wien.

BMSGPK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. 2021. *Wege des Übertritts in die Pension im Jahr 2020. Wege und Dauer des Übertritts in den Ruhestand nach Geschlecht, Alter, Pensionsversicherungsträger und Pensionsart*. Wien.

Brown, Patrick und Sarah Vickerstaff. 2011. „Health Subjectivities and Labor Market Participation: Pessimism and Older Workers’ Attitudes and Narratives Around Retirement in the United Kingdom.“ *Research on Ageing* 33 (5): 529-550.

Budimir, Kristina und Christine Mayrhuber. 2009. *Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Veränderungen im Zuge der Pensionsreformen seit 2000*. Studie im Auftrag des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Wien.

Burdorf, Alex und Suzan Robroek. 2020. „Trajectories from Work to Early Exit from Paid Employment.“ In: *Handbook of Disability, Work and Health*, hrsg. v. Ute Bültmann und Johannes Siegrist, S. 71-84. Cham: Springer International Publishing.

Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungssache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien.

Cuddy, Amy J. C., Michael I. Norton und Susan T. Fiske. 2005. „This Old Stereotype: The Pervasiveness and Persistence of the Elderly Stereotype.“ *Journal of Social Issues* 61 (2): 265-283.

De Breij, Sascha, Jana Mäcken, Jeevitha Yogachandiran Qvist, Daniel Homan, Moritz Hess, Matrijn Hisman und Dorly J.H. Deeg. 2020. „Educational differences in the influence of health on early work exit among older workers.“ *Occupational & Environmental Medicine* 77 (8): 568-575.

Dovidio, John F., Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses. 2010. „Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview.“ In: *The Sage Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, hrsg. v. John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses. S. 3-28. SAGE Publications Ltd. London.

Eppel, Rainer, Ulrike Huemer und Helmut Mahringer. 2020. „Arbeitslosigkeit.“ In: *Covid-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*, hrsg. v. BMSGPK, S. 151-174. Wien.

Field, Andy P., Jeremy Miles und Zoë Field. 2012. „Multilevel Linear Models.“ In: *Discovering Statistics Using R*. hrsg. v. Andy Field, Jeremy Miles, and Zoë Field S. 855-909. London, Thousand Oaks, California.

Finch, W. Holmes, Jocelyn E. Bolin und Ken Kelley. 2019. „Longitudinal Data Analysis Using Multilevel Models.“ In: *Multilevel Modeling Using R*. hrsg. v. Finch, W. Holmes, Jocelyn E. Bolin, and Ken Kelley S. 87-102. CRC Press, Taylor & Francis Group.

Förster, M. und S. Königs. 2020. *Promoting social mobility in Austria*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 251: Paris: OECD Publishing. Abrufdatum 27.11.2023. ([OECD Social - Promoting social mobility in Austria](#)).

Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research*, 25 (3): 201-239.

Gelman, Andrew und Jennifer Hill. 2007. *Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models*. Cambridge University Press.

Hasselhorn, Hans Martin. 2020. „Social Inequality in the Transformation from Work to Retirement.“ in *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. From Macro-level to Micro-level Evidence*, hrsg. v. Töres Theorell, S. 105-130. Cham: Springer International Publishing.

Hasselhorn, Martin, Taina Leinonen, Ute Bültmann, Ingrid Sivesind Mehlum, Jean-Baptist du Prel, Sibel Kiran, Nicole Majery, Svetlana

- Solovieva und Astrid de Wind. 2022. „The differentiated roles of health in the transition from work to retirement – conceptual and methodological challenges and avenues for future research.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 48 (4): 312-321.
- Hehenberger, Anna, Mattias Muckenhuber und Oliver Picek. 2021. *Langzeitarbeitslosigkeit: Neuer Rekord verdeutlicht Ausmaß eines alten Problems*. Policy Brief 01/2021, Wien: Momentum Institut.
- Heitzmann, Karin. 2020. „Armut und soziale Ausgrenzung während der COVID-19 Pandemie.“ In: *Covid-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*, hrsg. v. BMSGKP, S. 60-87. Wien.
- Hoffman, Lesa. 2015. *Longitudinal analysis: Modeling within-person fluctuation and change*. New York: Routledge.
- Horvath, Thomas und Helmut Mahringer. 2014. „Einfluss von Bildungsexpansion und Pensionsreformen auf die Erwerbsbeteiligung. Prognose der Erwerbsquote und des Arbeitskräfteangebots bis 2030.“ *WIFO-Monatsbericht* 87 (4): 411-426.
- Hox, Joop J. 2018. „Analyzing Longitudinal Data.“ *Multilevel Analysis: Techniques and Applications*. Routledge.
- Huemer, Ulrike und Helmut Mahringer. 2020. *Arbeitsmarktmonitor 2019. Update des jährlichen, EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems. Kurzfassung: Österreich kompakt. Arbeiterkammer Wien und WIFO. Wien*.
- Ilmarinen, Juhani, Kaija Tuomi, Matti Klockars. 1997. „Changes in the work ability of active employees over an 11-year period.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 23: 49-57.
- Karasek, Robert A. 1979. „Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.“ *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285-308.
- Krenn, Manfred, Ulrike Papouschek und August Gächter. 2014. *Die Verbesserung der Erwerbschancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit*. FORBA-Forschungsbericht 2/2014. Wien.
- Kroll, Lars Eric (2011). „Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten auf Basis von ISCO-88 und KldB-92.“ *Methoden, Daten, Analysen (mda)* 5 (1): 63-90.
- Langer, Wolfgang. 2004. „Die Analyse von Paneldaten als Mehrebenenmodell.“ In: *Mehrebenenanalyse*. hrsg. v. Wolfgang Langer, S.223-299. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger und Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt. Research Report BMAS and BAuA. Berlin.

Millner, Reinhard, Paul Rameder, Martin Mehrwald und Lukas Weissinger. 2021. In: *COVID-19: Studie zur finanziellen Lage der Wiener Sozialwirtschaft*. Studie im Auftrag des Fonds Soziales Wien.

Moreira, Amilcar, Alda Botelho Azevedo und Luís P. Manso. 2017. „Reducing Early Retirement in Europe: Do Working Conditions Matter?“ *Journal of Population Ageing* 11 (3): 265–284.

Mühlböck, Monika, Sarah Hartlieb, Lisa Brüngger und Matthias Till. 2022. *So geht's uns heute: die sozialen Folgen der Corona-Krise. Ergebnisse einer Statistik-Austria-Befragung im vierten Quartal 2021*. Studie im Auftrag des BMSGPK. Wien.

OECD. 2021. *Pensions at a glance 2021. OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.

Pinquart, Martin. 2001. „Correlates of Subjective Health in Older Adults: A Meta-Analysis.“ *Psychology and Ageing* 16 (3): 414-426.

Rat der Europäischen Union. 2019. *Empfehlungen des Rates vom 9. Juli 2019 zum nationalen Reformprogramm Österreichs 2019 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Österreichs 2019, 2019/C 301/20*. Brüssel: Amtsblatt der Europäischen Union, C 301: 117-122.

Schnalzenberger, Mario, Nicole Schneeweis, Rudolf Winter-Ebmer und Martina Zweimüller. 2014. „Job Quality and Employment of Older People in Europe.“ *Labour* 28 (2): 141-162.

Schönherr, Daniel und Martina Zandonella. 2020. *Arbeitsbedingungen und Berufsprestige in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. Studie im Auftrag der AK Wien. Wien: SORA.

Siegrist, Johannes, Morten Wahrendorf, Olaf von dem Knesebeck, Hendrik Jürgens und Axel Börsch-Suppan. 2006. „Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study.“ *European Journal of Public Health* 17 (1): 62-68.

Snijders, Tom A. B. und Roel J. Bosker. 1999. „Longitudinal Data.“ In: *Multilevel Analysis. An Introduction to Basic and Advanced Multilevel*

Modeling. hrsg. v. Bosker, Roel, and Tom AB Snijders. S.247-281. Sage Publications.

Solem, Per Erik, Astrid Syse, Trude Furenes, Reidar J. Mykletun, Annet de Lange, Wilmar Schaufeli und Juhani Ilmarinen. 2017. „To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behavior.“ *Ageing and Society* 36: 259-281.

Statistik Austria. 2018. *Vererbung von Bildungschancen*. Statistics Brief Dezember 2018. Wien.

Steiber, Nadia. 2021. *Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 211, Working Paper-Reihe der AK Wien. Wien.

Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Van Rijn, Rogier, Suzan J. W. Robroek, Sandra Brouwer und Alex Burdorf. 2014. „Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review.“ *Occupational & Environmental Medicine* 71: 295-301.

Wahrendorf, Morten, Bola Akinwale, Rebecca Landy, Katey Matthews und David Blane. 2016. „Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE.“ *Journal of Population Ageing* 10 (3): 269-285.

Wahrendorf, Morten, Nico Dragano und Johannes Siegrist. 2013. „Social Position, Work Stress, and Retirement Intentions: A Study with Older Employees from 11 European Countries.“ *European Sociological Review* 29 (4): 792-802.

Wu, Shunquan, Rui Wang, Yanfang Zhao, Xuiqiang Ma, Meijing Wu, Xiaoyan Yan und Jia He. 2013. „The relationship between self-rated health and objective health status: a population-based study.“ *BMC Public Health* 13: 320.

Yang, Honling, Qin Deng, Quingshan Geng, Yanfei Tang, Jun Ma, Weitao Ye, Qiangsheng Gan, Rehemutula Rehemayi, Xiaoli Gao und Chunyan Zhu. 2021. „Association of self-rated health with chronic disease, mental health symptom and social relationship in older people.“ *Scientific Reports* 11, 14653. ([Nature: Scientific report](#)).

Zandonella, Martina und Winfried Moser. 2018. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur*

Erstbefragung 2017. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Zandonella, Martina, Julia Simon, Winfried Moser und Valentin Sützl. 2019. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018.* Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Fokusbericht Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich. 2022. *Der Arbeitsmarkt für Personen ab 50 Jahre.* AMS Themenkurzberichte. Wien.

Auer, Eva. 2022. *Demografische Entwicklung und Prognose der Erwerbspersonen bis 2050.* AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 02/22. Wien.

Auer, Eva und Iris Wach. 2020. *Hohe Dynamik am österreichischen Arbeitsmarkt.* AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 02/20. Wien.

Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke und Rolf Weiber. 2008. *Multivariate Analysemethoden.* Berlin.

Blum, Johanna und Saskja Schindler. 2021. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen Panels 2020.* Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMA. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Julia Simon. 2018. *Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen in Wien. Die Sichtweise der ArbeitgeberInnen.* Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Martina Zandonella. 2022. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur dritten Befragungswelle 2021.* Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAW. Wien: SORA.

Blum, Johanna, Martina Zandonella und Winfried Moser. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019.* Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAFJ. Wien: SORA.

BMAW – Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. 2022. *KMU im Fokus. Bericht über die Situation und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen der österreichischen Wirtschaft.* Studie von KMU Forschung Austria. Wien.

- BMAW – Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. 2022. *Wege in Beschäftigung im Jahr 2021*. Wien.
- Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungs-sache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien.
- Cuddy, Amy J. C., Michael I. Norton und Susan T. Fiske. 2005. „This Old Stereotype: The Pervasiveness and Persistence of the Elderly Stereotype.“ *Journal of Social Issues* 61 (2): 265-283.
- Dovidio, John F., Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses. (2010). „Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview.“ In: *The Sage Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, hrsg. v. John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses, S. 3-28. SAGE Publications Ltd. London.
- Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer. 2014a. *Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010-2013*. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.
- Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer. 2014b. „Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen.“ *WIFO-Monatsberichte* 87 (11). Wien.
- Feldes, W., A. Gerntke, B. Jentgens. 2014. *Alters- und altersngerechtes Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte*. Frankfurt.
- Flick, Uwe. 2020. „Triangulation“. In: *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie, Band 2: Designs und Verfahren* hrsg. v. Günther Mey und Katja Mruck, S. 185-200. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Froschauer, U. und Lueger, M. 2020. *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: utb.
- Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. und Krause, A. (2021). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2020*. Gesundheitsförderung Schweiz, Arbeitspapier 54.
- Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research*, 25 (3): 201-239.
- Garthe, Nina und Hans Martin Hasselhorn. 2021. „Changes of profession, employer and work tasks in later working life: an empirical overview of staying and leaving.“ *Ageing and Society* 42 (10): 2393-2413.

Hehenberger, Anna, Mattias Muckenhuber und Oliver Picek. 2021. *Langzeitarbeitslosigkeit: Neuer Rekord verdeutlicht Ausmaß eines alten Problems*. Policy Brief 01/2021. Wien: Momentum Institut.

Ilmarinen, Juhani, Kaija Tuomi und Matti Klockars. 1997. „Changes in the work ability of active employees over an 11-year period.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 23: 49-57.

ILO – International Labour Organization. 2016. *Indirect (negative) effects of Active Labour Market Policies (ALMPs)*. Abgerufen am 09.01.2023 ([ILO - Indirect \(negative\) effects of active labour market policies \[PDF\]](#)).

Karasek, Robert A. 1979. „Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.“ *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285-308.

Kelle, Udo, Christoph Kühberger und Roland Bernhard. 2019. „How to use mixed-methods and triangulation designs: An introduction to history education research.“ *History Education Research Journal* 16 (1): 5-23.

Kroll, Lars Eric (2011). „Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten auf Basis von ISCO-88 und KldB-92.“ *Methoden, Daten, Analysen (mda)* 5 (1): 63-90.

Leoni, Thomas und Johanna Schwinger. 2017. *Fehlzeitenreport 2017. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Die alter(n)sgerechte Arbeitswelt*. Wien.

Litschel, Veronika, Roland Löffler, Alexander Petanovitch und Kurt Schmid. 2016. *Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht*. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger und Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt, Research Report BMAS and BAuA. Berlin, 58-61.

Mayrhuber, Christine, Hedwig Lutz und Ingrid Mairhuber. 2021. *Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien.

Statistik Austria. 2020. *fit2work-Evaluierung 2018/19. Personen- und Betriebsberatung*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend. Wien.

Strübing, J. 2004. *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: Springer.

Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Zandonella, Martina und Winfried Moser. 2018. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur Erstbefragung 2017*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Zandonella, Martina, Julia Simon, Winfried Moser und Valentin Sützl. 2019. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK, Wien: SORA.

Fokusbericht dritte Interviewwelle 2023

Arbeiterkammer. 2023a. *Altersteilzeit*. Abrufdatum 16.05.2023 ([Arbeiterkammer - Altersteilzeit](#)).

Arbeiterkammer. 2023b. *Kuraufenthalt*. Abrufdatum 16.05.2023 ([Arbeiterkammer - Kuraufenthalt](#)).

Blum, Johanna. 2023. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAW. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Saskja Schindler. 2021. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen Panels 2020*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMA. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Julia Simon. 2018. *Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen in Wien. Die Sichtweise der ArbeitgeberInnen*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Martina Zandonella. 2022. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur dritten Befragungswelle 2021*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAW. Wien: SORA.

Blum, Johanna, Martina Zandonella und Winfried Moser. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur*

zweiten Befragungswelle 2019. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAFJ. Wien: SORA.

Csarmann, Judith. 2015. *Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungs-sache*. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt 10/15. Wien.

Ganzeboom, Harry B.G. und Treiman, Donald J. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research*, 25 (3): 201-239.

Hehenberger, Anna, Mattias Muckenhuber und Oliver Picek. 2021. *Langzeitarbeitslosigkeit: Neuer Rekord verdeutlicht Ausmaß eines alten Problems*. Policy Brief 01/2021. Wien: Momentum Institut.

Huemer, Ulrike und Helmut Mahringer. 2022. *Arbeitsmarktmonitor 2021. Update des jährlichen, EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems. Kurzfassung: Österreich kompakt*. Abrufdatum 16.05.2023 ([Arbeiterkammer - Arbeitsmarktmonitor 2021](#)).

Jahoda, Marie. 1984. „Braucht der Mensch die Arbeit?“ In: *Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, hrsg. v. F. Niess. Köln: Bund-Verlag, 11-17.

Lössbroek, Jelle, Bram Lancee, Tanja van der Lippe und Joop Schippers. 2021. „Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in Nine European Countries.“ *European Sociological Review*, 37 (1): 49–66. ([Oxford Academic - Age Discrimination in Hiring Decisions](#)).

Mairhuber, Ingrid, Elisabeth Prammer, Ulrike Waginger und Brigitte Steinbauer. 2015. „National Report Austria, full report of the respective chapter.“ In: *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, hrsg. v. Hans Martin Hasselhorn und Wenke Apt, Research Report BMAS and BAuA. Berlin, 58-61.

Market Institut. 2022. *Zuverdienst in der Pension*. Eine Studie im Auftrag der Oberösterreichischen Landesregierung.

Mayrhuber, Christine und Benjamin Bittschi. 2021. *Fehlzeitenreport 2021. Krankheits- und unfallsbedingte Fehlzeiten in Österreich. Frühintervention, Wiedereingliederung und mentale Gesundheit*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag der AK Wien, WKO und dem Dachverband der Sozialversicherungsträger.

OECD. 2019. *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing.

Oesch, Daniel. 2020. „Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland.“ *Research in Social Stratification and Mobility* 65, 100441.

Pensionsversicherungsanstalt. 2021. *Anzahl der Pensionswegfälle wegen Todes, durchschnittliche Bezugsdauer der Pensionen*. Abrufdatum: 16.05.2023 ([Pensionsversicherungsanstalt - Anzahl der Pensionswegfälle wegen Todes \[PDF\]](#)).

Rat der Europäischen Union. 2019. *Empfehlungen des Rates vom 9. Juli 2019 zum nationalen Reformprogramm Österreichs 2019 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Österreichs 2019, 2019/C 301/20*. Brüssel: Amtsblatt der Europäischen Union, C 301: 117-122.

Schönherr, Daniel. 2021. *Zur Situation von Arbeitslosen in Österreich 2021*. Wien: SORA.

Schönherr, Daniel und Karoline Bohrn. 2023. *Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen. Ergebnisse eines Korrespondenztests im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation 2023. Im Auftrag des AMS Österreich*. Abrufdatum 24.11.2023 ([AMS - Bericht Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen \[PDF\]](#)).

Statistik Austria. 2020. *fit2work-Evaluierung 2018/19 – Personen und Betriebsberatung*.

Statistik Austria. 2022a. *Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*.

Statistik Austria. 2022b. *Pensionen*. Abrufdatum: 16.05.2023 ([Statistik Austria - Pensionen](#)).

Statistik Austria. 2022c. *fit2work-Evaluierung 2021/22 – Personen und Betriebsberatung*.

Statistik Austria. 2023. *Arbeitsmarktstatistik – 4. Quartal 2022. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung*. Abrufdatum 16.05.2023 ([Statistik Austria - Arbeitsmarktstatistik 2022 \[PDF\]](#)).

Titelbach, Gerlinde, Sandra Müllbacher, Marcel Fink und Helmut Hofer. 2015. *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Zandonella, Martina und Winfried Moser. 2018. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur Erstbefragung 2017*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Zandonella, Martina, Julia Simon, Winfried Moser und Valentin Sützl. 2019. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich. 2021a. *Arbeitsmarktlage 2020*. Wien.

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich. 2021b. *Jahresübersicht 2021, AMS-Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. Wien.

Baillargeon, J. 2001. Characteristics of the healthy worker effect. *Occup Med.* 16 (2): 359-66. Review.

Blum, Johanna. 2023. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Erwerbsaustritte und Beschäftigungsaufnahmen in der späten Erwerbsphase*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAW. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Saskja Schindler. 2021. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Interviewwelle des qualitativen Panels 2020*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMA. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Julia Simon. 2018. *Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen in Wien. Die Sichtweise der ArbeitgeberInnen*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Blum, Johanna und Martina Zandonella. 2022. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur dritten Befragungswelle 2021*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAW. Wien: SORA.

Blum, Johanna, Martina Zandonella und Winfried Moser. 2020. *LEA Lebens- und Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur zweiten Befragungswelle 2019*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAFJ. Wien: SORA.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2013. *Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011*. Sozialpolitische Studienreihe 13, Wien.

BMSGPK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. 2021. *Wege des Übertritts in die Pension im Jahr 2020. Wege und Dauer des Übertritts in den Ruhestand nach Geschlecht, Alter, Pensionsversicherungsträger und Pensionsart*. Wien.

Brown, Patrick und Sarah Vickerstaff. 2011. „Health Subjectivities and Labor Market Participation: Pessimism and Older Workers’ Attitudes and Narratives Around Retirement in the United Kingdom.“ *Research on Ageing* 33 (5): 529-550.

Budimir, Kristina und Christine Mayrhuber. 2009. *Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Veränderungen im Zuge der Pensionsreformen seit 2000*. Studie im Auftrag des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Wien.

Burdorf, Alex und Suzan Robroek. 2020. „Trajectories from Work to Early Exit from Paid Employment.“ In: *Handbook of Disability, Work and Health*, hrsg. v. Ute Bültmann und Johannes Siegrist, S. 71-84. Cham: Springer International Publishing.

De Breij, Sascha, Jana Mäcken, Jeevitha Yogachandiran Qvist, Daniel Homan, Moritz Hess, Matrijn Hisman und Dorly J.H. Deeg. 2020. „Educational differences in the influence of health on early work exit among older workers.“ *Occupational & Environmental Medicine* 77 (8): 568-575.

Eichmann, Hubert und Bernhard Saupe. 2014. *Überblick über die Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie*. Sozialpolitische Studienreihe 15. Wien.

Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer. 2014. „Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen.“ *WIFO-Monatsberichte* 87 (11). Wien.

Förster, M. und S. Königs. 2020. *Promoting social mobility in Austria*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 251. Paris: OECD Publishing. Abrufdatum 27.11.2023 ([OECD Social - Employment and Migration Working Papers](#)).

Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. „Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.“ *Social Science Research*, 25 (3): 201-239.

Hasselhorn, Hans Martin. 2020. „Social Inequality in the Transformation from Work to Retirement.“ in *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. From Macro-level to Micro-level Evidence*, hrsg. v. Töres Theorell, S. 105-130. Springer International Publishing: Cham.

Hasselhorn, Martin, Taina Leinonen, Ute Bültmann, Ingrid Sivesind Mehlum, Jean-Baptist du Prel, Sibel Kiran, Nicole Majery, Svetlana Solovieva und Astrid de Wind. 2022. „The differentiated roles of health in the transition from work to retirement – conceptual and methodological challenges and avenues for future research.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 48 (4): 312-321.

Horvath, Thomas und Helmut Mahringer. 2014. „Einfluss von Bildungsexpansion und Pensionsreformen auf die Erwerbsbeteiligung. Prognose der Erwerbsquote und des Arbeitskräfteangebots bis 2030.“ *WIFO-Monatsbericht* 87 (4): 411-426.

Ilmarinen, Juhani, Kaija Tuomi und Matti Klockars. 1997. „Changes in the work ability of active employees over an 11-year period.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 23: 49-57.

Jahoda, Marie. 1984. „Braucht der Mensch die Arbeit?“ In: *Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, hrsg. v. F. Niess. Köln: Bund-Verlag, 11-17.

Karasek, Robert A. 1979. „Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.“ *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285-308.

Krenn, Manfred, Ulrike Papouschek und August Gächter. 2014. *Die Verbesserung der Erwerbschancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit*. FORBA-Forschungsbericht 2/2014. Wien.

Litschel, Veronika, Roland Löffler, Alexander Petanovitch und Kurt Schmid. 2016. *Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht*. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Moreira, Amilcar, Alda Botelho Azevedo und Luís P. Manso. 2017. „Reducing Early Retirement in Europe: Do Working Conditions Matter?“ *Journal of Population Ageing* 11 (3): 265-284.

Picek, Oliver. 2020. „Eine Jobgarantie für Österreichs Langzeitarbeitslose.“ *Momentum Quarterly – Zeitschrift für Sozialen Fortschritt* 9 (2): 103-126.

Pinquart, Martin. 2001. „Correlates of Subjective Health in Older Adults: A Meta-Analysis.“ *Psychology and Ageing* 16 (3): 414-426.

Schindler, Saskja und Karoline Bohrn. 2023. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur dritten Interviewwelle des qualitativen Panels 2023*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMAW. Wien: SORA.

Schmid, Josef, Johannes Klenk und Daniel Wissmann. 2008. *Österreich – Modell eines erfolgreichen Wohlfahrtsstaates?* WIP Occasional Papers: Wirtschaft und Politik 38. Tübingen: Eberhard Karls Universität Tübingen.

Schönherr, Daniel und Karoline Bohrn. 2023. *Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen. Ergebnisse eines Korrespondenztests im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation 2023*. Im Auftrag des AMS Österreich. Wien:

AMS. Abrufdatum 24.11.2023 ([AMS - Bericht Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen \[PDF\]](#)).

Schönherr, Daniel und Julia Simon. 2020. *Langzeitfolgen von Arbeitslosigkeit*. Studie im Auftrag des AMS Wien. Wien: AMS Wien.

Schönherr, Daniel und Martina Zandonella. 2020. *Arbeitsbedingungen und Berufsprestige in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. Studie im Auftrag der AK Wien. Wien: SORA.

Schönherr, Daniel, Evelyn Hacker, Christoph Hofinger und Georg Michenthaler. 2014. *Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit. Individuelle Strategien zur Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit in Wien*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: SORA.

Siegrist, Johannes, Morten Wahrendorf, Olaf von dem Knesebeck, Hendrik Jürgens und Axel Börsch-Suppan. 2006. „Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study.“ *European Journal of Public Health* 17 (1): 62-68.

Solem, Per Erik, Astrid Syse, Trude Furenes, Reidar J. Mykletun, Annet de Lange, Wilmar Schaufeli und Juhani Ilmarinen. 2017. „To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behavior.“ *Ageing and Society* 36: 259-281.

Statistik Austria. 2018. *Vererbung von Bildungschancen*. Statistics Brief Dezember 2018. Wien.

Statistik Austria. 2020. *fit2work-Evaluierung 2018/19. Personen- und Betriebsberatung*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend. Wien.

Van Rijn, Rogier, Suzan J. W. Robroek, Sandra Brouwer und Alex Burdorf. 2014. „Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review.“ *Occupational & Environmental Medicine* 71: 295-301.

Wahrendorf, Morten, Nico Dragano und Johannes Siegrist. 2013. „Social Position, Work Stress, and Retirement Intentions: A Study with Older Employees from 11 European Countries.“ *European Sociological Review* 29 (4): 792-802.

Wu, Shunquan, Rui Wang, Yanfang Zhao, Xuiqiang Ma, Meijing Wu, Xiaoyan Yan und Jia He. 2013. „The relationship between self-rated health and objective health status: a population-based study.“ *BMC Public Health* 13: 320.

Yang, Honling, Qin Deng, Quingshan Geng, Yanfei Tang, Jun Ma, Weitao Ye, Qiangsheng Gan, Rehemutula Rehemayi, Xiaoli Gao und

Chunyan Zhu. 2021. „Association of self-rated health with chronic disease, mental health symptom and social relationship in older people.“ *Scientific Reports* 11, 14653. ([Nature: Scientific report](#)).

Zandonella, Martina und Winfried Moser. 2018. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur Erstbefragung 2017*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Zandonella, Martina, Julia Simon, Winfried Moser und Valentin Sützl. 2019. *LEA Lebens- und Erwerbssituation von älteren ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur ersten Interviewwelle des qualitativen Panels 2018*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK. Wien: SORA.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilindizes zu Arbeitsklima und Arbeitsbelastungen im Arbeitsklima Index	14
Tabelle 2: Stichprobengröße Arbeitsklima Index (AKI)	15
Tabelle 3: Berufliche Stellung von älteren erwerbstätigen Männern und Frauen	19
Tabelle 4: Ältere erwerbstätige Männer und Frauen nach Wirtschaftssektoren	20
Tabelle 5: Ältere erwerbstätige Männer und Frauen nach Berufsgruppen	20
Tabelle 6: Bildungsabschlüsse von Männern und Frauen 2016	22
Tabelle 7: Überblick über die Grundgesamtheit	46
Tabelle 8: Überblick über die Grundgesamtheit	46
Tabelle 9: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach soziodemografischen Merkmalen	50
Tabelle 10: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach beruflichen Merkmalen	51
Tabelle 11: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Unterbrechungsgründen der Erwerbsarbeit	52
Tabelle 12: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Auskommen mit dem Netto-Monatseinkommen und Geschlecht	55
Tabelle 13: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Form der Altersvorsorge	55
Tabelle 14: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Auskommen mit der Altersvorsorge	56
Tabelle 15: Auskommen mit der Altersvorsorge nach Alter und Geschlecht	56
Tabelle 16: Arbeitszufriedenheit und -belastungen nach Geschlecht und subjektiver Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre	57
Tabelle 17: Einflussfaktoren auf subjektive Beschäftigungsfähigkeit	57
Tabelle 18: Ausgewählte Erklärungsdimensionen und -variablen	67
Tabelle 19: Berufsstatus (ISEI) und Berufsprestige (SIOPS)	78
Tabelle 20: Überblick über die signifikanten und nicht signifikanten Faktoren in Modell 8	105
Tabelle 21: Regressionsmodelle	113
Tabelle 22: Merkmale der Stichprobe	121
Tabelle 23: Vergleich der vier Regressionsmodelle	179
Tabelle 24: Mehrebenen-Regressionsmodell	219
Tabelle 25: Merkmale der Stichprobe	234
Tabelle 26: Analyse	235
Tabelle 27: Überblick über die Stichprobe	284
Tabelle 28: Vergleich der vier Regressionsmodelle	290
Tabelle 29: Gründe für den Erwerbsausstieg, 2021	301
Tabelle 30: Gründe für Erwerbsausstieg nach Gesundheitszustand, 2021	334
Tabelle 31: Struktur der Stichprobe	350
Tabelle 32: Schwankungsbreiten von Anteilen in Abhängigkeit der Stichprobengröße	351
Tabelle 33: Mehrebenen-Regressionsmodell Erwerbsbeteiligung	352
Tabelle 34: Regressionsmodell subjektiver Gesundheitszustand	355
Tabelle 35: Regressionsmodell Arbeitsautonomie	356
Tabelle 36: Zusammensetzung des Teildatensatzes	361
Tabelle 37: Befragte mit (vorläufigen) Erwerbsaustritten und Beschäftigungsaufnahmen je Erhebungsjahr	362
Tabelle 38: Wege in unselbstständige Beschäftigung, 2021	369
Tabelle 39: Wege aus unselbstständiger Beschäftigung, 2021	369
Tabelle 40: Beschäftigungsmerkmale vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt	377
Tabelle 41: Arbeitsbedingungen vor einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt	378
Tabelle 42: Beschäftigungsmerkmale nach einer Beschäftigungsaufnahme	381
Tabelle 43: Arbeitsbedingungen nach einer Beschäftigungsaufnahme	382
Tabelle 44: Faktoren für erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme	388
Tabelle 45: Arbeitsbedingungen nach einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme	392
Tabelle 46: Diskriminierungserfahrungen bei einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt	393

Tabelle 47: Einflussfaktoren auf Beeinträchtigung bei der Ausübung des Berufes	398
Tabelle 48: Nutzung von ausgewählten Angeboten bei einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt	400
Tabelle 49: Struktur der Stichprobe	403
Tabelle 50: Schwankungsbreiten von Anteilen in Abhängigkeit der Stichprobengröße	404
Tabelle 51: Überblick über die ausgewählten Interviews	405
Tabelle 52: Merkmale der Stichprobe	416
Tabelle 53: Überblick über die Stichprobe	476

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick Forschungsdesign LEA	9
Abbildung 2: Arbeitsübergangskulturen	30
Abbildung 3: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre	33
Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit und -belastungen nach subjektiver Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre	33
Abbildung 5: Modell subjektive Arbeitsfähigkeit	35
Abbildung 6: Frühpensionierungsmodell STREAM	39
Abbildung 7: Determinanten der Erwerbsbeteiligung nach lidA	40
Abbildung 8: Überblick Forschungsdesign LEA	45
Abbildung 9: Überblick Befragungsinhalte und -ablauf	47
Abbildung 10: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Unterbrechungsdauer der Erwerbsarbeit	52
Abbildung 11: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach subjektiver Arbeitsplatzsicherheit	53
Abbildung 12: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach subjektiver Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit	53
Abbildung 13: Subjektive Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit nach Geschlecht und Alter	53
Abbildung 14: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, nach Netto-Monatseinkommen	54
Abbildung 15: Subjektive Arbeitsfähigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre, Netto-Monatshaushaltseinkommen	54
Abbildung 16: Geplantes Pensionsantrittsalter der Männer und Frauen	66
Abbildung 17: Geplantes und frühestmögliches Pensionsantrittsalter der Männer	71
Abbildung 18: Geplantes und frühestmögliches Pensionsantrittsalter der Frauen	71
Abbildung 19: Zusammenhang zwischen frühestmöglichem und geplantem Pensionsantrittsalter	73
Abbildung 20: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 1	75
Abbildung 21: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Bildungsjahren	76
Abbildung 22: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 2	77
Abbildung 23: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und beruflichem Status (ISEI)	80
Abbildung 24: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und beruflichem Prestige (SIOPS)	82
Abbildung 25: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 3	83
Abbildung 26: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Dauer der Erwerbstätigkeit	85
Abbildung 27: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Anzahl der ArbeitgeberInnen	86
Abbildung 28: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Veränderung der Arbeitssituation in den letzten fünf Jahren	87
Abbildung 29: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 4	88
Abbildung 30: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Haushaltseinkommen inklusive Transferleistungen	90
Abbildung 31: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und persönlichem Einkommen	91
Abbildung 32: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Pensionsplänen des Partners/der Partnerin	92
Abbildung 33: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 5	93
Abbildung 34: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Belastung durch eine hohe Arbeitsintensität	95
Abbildung 35: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Belastung durch Monotonie	96
Abbildung 36: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter, wöchentlicher Arbeitszeit und beruflichem Status	97
Abbildung 37: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 6	98

Abbildung 38: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Zufriedenheit mit dem Privatleben	101
Abbildung 39: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Arbeitszufriedenheit	102
Abbildung 40: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und gesundheitlichen Einschränkungen	103
Abbildung 41: Zusammenfassung der signifikanten Effekte Modell 8	104
Abbildung 42: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und Berufsstatus (ISEI), getrennt nach Geschlecht	108
Abbildung 43: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und der Zufriedenheit mit dem Privatleben, getrennt nach Geschlecht	110
Abbildung 44: Zusammenhang zwischen geplantem Pensionsantrittsalter und gesundheitlichen Einschränkungen, getrennt nach Geschlecht	111
Abbildung 45: Erwerbsbiografie, soziale Lage und die Bedeutung von Arbeit	130
Abbildung 46: Auswahl des Analysemodells	182
Abbildung 47: Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragungen	185
Abbildung 48: Erwerbsstatuswechsel 2017 und 2019	185
Abbildung 49: Veränderung geplantes Pensionsantrittsalter	186
Abbildung 50: Frühestmögliches Pensionsantrittsalter im Zeitverlauf	188
Abbildung 51: Frühestmögliches Pensionsantrittsalter nach Alter und Geschlecht	190
Abbildung 52: Geschlecht und Alter	193
Abbildung 53: Staatsbürgerschaft	195
Abbildung 54: Gesundheitszustand	198
Abbildung 55: Pensionspläne der Partnerin/des Partners	199
Abbildung 56: Soziale Tätigkeiten	201
Abbildung 57: Anzahl der Erwerbsjahre	203
Abbildung 58: Berufsstatus (ISEI)	206
Abbildung 59: Arbeitsbelastung durch Unterforderung im Zeitverlauf	209
Abbildung 60: Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf	211
Abbildung 61: Überblick über die Einflussfaktoren	215
Abbildung 62: Subjektive Veränderung der Lebenssituation seit 2017	216
Abbildung 63: Erfahrungen in der Pension	217
Abbildung 64: Arbeitslosenquote der 50- bis 64-Jährigen, 2017-2022	293
Abbildung 65: Beschäftigungsquote der 50- bis 64-Jährigen, 2017-2022	293
Abbildung 66: Veränderungen im Erwerbsstatus, 2017-2021	296
Abbildung 67: Dynamik im Erwerbsstatus 2017, 2019 und 2021	297
Abbildung 68: Geplanter Pensionsantritt von Frauen, 2017-2021	299
Abbildung 69: Geplanter Pensionsantritt von Männern, 2017-2021	299
Abbildung 70: Analysemodell der dritten Befragungswelle	305
Abbildung 71: Frühestmöglicher Pensionsantritt, 2021	307
Abbildung 72: Erklärter Anteil des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters an der Variation des geplanten Erwerbsaustritts, 2017-2021	308
Abbildung 73: Frühestmöglicher und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)	309
Abbildung 74: Frühestmöglicher und geplanter Pensionsantritt über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)	310
Abbildung 75: Auftreten von Arbeitsbelastungen, 2017-2021	312
Abbildung 76: Intensität von Arbeitsbelastungen, 2017-2021	313
Abbildung 77: Auftreten von Arbeitsbelastungen und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)	314
Abbildung 78: Auftreten von Arbeitsbelastungen und geplanter Pensionsantritt im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt)	314
Abbildung 79: Arbeitsautonomie und berufliche Stellung, 2021	315
Abbildung 80: Möglichkeiten, Arbeitsanforderungen zu beeinflussen, und berufliche Stellung, 2021	316
Abbildung 81: Arbeitszufriedenheit, 2017-2021	317
Abbildung 82: Arbeitszufriedenheit und geplanter Pensionsantritt im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt)	318
Abbildung 83: Negative Auswirkungen der Corona-Pandemie und beruflicher Status, 2021	319

Abbildung 84: Geplanter Pensionsantritt bei Männern und Frauen über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)	321
Abbildung 85: Ausrichtung des geplanten Pensionsantritts am Alter bei Erwerbsbeginn (Querschnitteffekt)	323
Abbildung 86: Alter bei Erwerbsbeginn und geplanter Pensionsantritt über die Zeit (Querschnitt-Interaktionseffekt)	324
Abbildung 87: Berufsstatus und geplanter Pensionsantritt über die Zeit (Querschnitt- Interaktionseffekt)	328
Abbildung 88: Persönliches Nettoeinkommen und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)	330
Abbildung 89: Gründe für geplanten Pensionsantritt, 2021	331
Abbildung 90: Subjektive Gesundheit, 2017-2021	333
Abbildung 91: Subjektive Gesundheit und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)	333
Abbildung 92: Subjektive Gesundheit und geplanter Pensionsantritt im Zeitverlauf (Längsschnitteffekt)	335
Abbildung 93: Unbezahlte soziale Tätigkeiten, 2017-2021	336
Abbildung 94: Pensionspläne PartnerIn und geplanter Pensionsantritt (Querschnitteffekt)	338
Abbildung 95: Einflussfaktoren im Überblick	342
Abbildung 96: Einflussfaktoren auf die subjektive Gesundheit	344
Abbildung 97: Stabilität der Erwerbskarriere und subjektive Gesundheit	345
Abbildung 98: Arbeitsbelastungen und subjektive Gesundheit	346
Abbildung 99: Arbeitsautonomie und geplanter Erwerbsaustritt	348
Abbildung 100: Arbeitsautonomie und geplanter Pensionsantritt	348
Abbildung 101: Statuswechsel 50- bis 64-Jähriger, 2021	368
Abbildung 102: Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit von Beschäftigten, 2017-2022	371
Abbildung 103: Subjektive Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten, 2017-2022	371
Abbildung 104: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme	383
Abbildung 105: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach Arbeitsfreude und Arbeitszufriedenheit	384
Abbildung 106: Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche	385
Abbildung 107: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach monatlichem Nettoeinkommen	390
Abbildung 108: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach subjektiver Arbeitsfähigkeit	391
Abbildung 109: Veränderung der Arbeitssituation nach einer Beschäftigungsaufnahme, nach Diskriminierungserfahrung	394
Abbildung 110: Interesse an Nutzung von ausgewählten Angeboten bei einem (vorläufigen) Erwerbsaustritt	400