

Arbeit und Alter

ABSCHLUSSBERICHT

LVA: Arbeit und Beschäftigung (229.201)

WS 2015/16

LVA-Leiterinnen: Ass. Prof. Dr.ⁱⁿ Christine Stelzer-Orthofer

In Kooperation mit Dr.ⁱⁿ Elisabeth Brunner-Kranzmayr (BBRZ-Gruppe – FAB)

Arbeit und Alter

ABSCHLUSSBERICHT

LVA: Arbeit und Beschäftigung (229.201)

WS 2015/16

LVA-Leiterinnen: Ass. Prof. Dr.ⁱⁿ Christine Stelzer-Orthofer

In Kooperation mit Dr.ⁱⁿ Elisabeth Brunner-Kranzmayr (BBRZ-Gruppe – FAB)

Der vorliegende Bericht wurde unter Mitarbeit folgender Personen erstellt:

Flavia Andeßner
Carsten Appelt
Evelyn Bamberger
Dominik Bramberger
Vera Benedics
Katharina ben Salah
Marlene Eckhardt
Carmen Egger
Bernhard Frühwirth
Stefan Fuchshuber
Natalie Hochleitner
Eva-Maria Holzleitner
Sophie Hötzing
Katharina Karner
Viktoria Kramer
Michael Leiblfinger
Sebastian Luger
Eveline Mair
Veronika Moritz
Katharina Oberthaler
Jasmina Palic
Damaris Pöllinger
Martina Radinger
Julia Redl
Julia Reisinger
Johannes Rott
Simone Schabetsberger
Gloria Kamilla Schoisengeier
Karolin Thalhammer
Marc Troll
Daniel Webhofen
Judith Wöss
Christina Zauner
Daniel Zorn

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	VIII
------------------------------------	-------------

Vorwort	1
----------------------	----------

Einleitung.....	3
------------------------	----------

1 Zur Arbeitsmarktsituation älterer ArbeitnehmerInnen.....	6
---	----------

1.1	Einführung.....	6
1.2	Die alternde Gesellschaft	7
1.2.1	Demografischer Wandel und Auswirkungen auf das Erwerbspotenzial	7
1.2.2	Wechselwirkung zwischen Demografie und Arbeitsmarkt.....	14
1.3	Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und -gestaltung	23
1.3.1	Alter(n)smanagement/ Agemanagement.....	25
1.3.2	Best Practice Beispiele von Alter(n)smanagement	32
1.3.3	NESTORGOLD Gütesiegel	35
1.4	Altersdiskriminierung	37
1.4.1	Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt	37
1.4.2	Ursachen und Auswirkungen von Diskriminierung.....	39
1.5	Resümee.....	45

2 Arbeitslosigkeit von Älteren	53
---	-----------

2.1	Einführung.....	53
2.2	Arbeitslosigkeit von Älteren	55
2.2.1	Zur Situation der Altersarbeitslosigkeit zwischen 2005 und 2014	55
2.2.2	Situation in Österreich	56
2.2.3	Deutschland und Europa im Vergleich	59
2.2.4	Durchschnittliche Dauer der Altersarbeitslosigkeit.....	64
2.2.5	Zusammenfassung.....	64

INHALT

2.3	Einflussfaktoren und Gründe für Arbeitslosigkeit Älterer	64
2.3.1	Definitionen von Arbeitslosigkeit.....	65
2.3.2	Theorien zur Arbeitslosigkeit	65
2.3.3	Zentrale Theoriestränge zur Erklärung Arbeitslosigkeit Älterer	67
2.3.4	Gründe für Arbeitslosigkeit Älterer: Empirische Befunde	68
2.4	Lenkungsmöglichkeiten.....	70
2.4.1	Staatliche Maßnahmen	70
2.4.2	Serviceeinrichtungen des Sozialministeriums.....	74
2.5	Der Übergang von Arbeitslosigkeit in die Pension	76
2.5.1	Die wichtigsten staatlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit	76
2.5.2	Pensionsarten – Exkurs	78
2.5.3	Der Übertrittsweg von der Arbeitslosigkeit in die Pension.....	81
2.5.4	Die Übertrittsdauer und -wege in die Pension	82
2.5.5	(Zu) früh in die Pension?	84
2.6	Resümee.....	88
2.7	Hartz IV in Österreich? Eine Bestandsaufnahme (EXKURS).....	91
2.7.1	Medial diskutiert – neue Systemideen für Österreich.....	91
2.7.2	Leistungsüberblick	93
2.7.3	Gegenüberstellung Hartz IV – Bedarfsorientierte Mindestsicherung.....	96
2.7.4	Geringfügig Beschäftigte in Hartz IV.....	97
2.7.5	Später in Rente	98
2.7.6	Hartz IV für ältere Erwerbsfähige auch in Österreich? - Interview.....	100
2.8	Resümee: Hartz IV in Österreich?	100
3	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere	106
3.1	Einführung.....	106
3.2	Altersteilzeit.....	107
3.2.1	Zugang und Voraussetzungen	107
3.2.2	Ziele der Maßnahme	108
3.2.3	Zwei Varianten der Altersteilzeit	109
3.2.4	Maßnahmenerfolge der Altersteilzeit	110
3.3	Teilpension.....	111

3.3.1	Beschluss der Teilpension	112
3.3.2	Ziele der Teilpension	112
3.3.3	Zugang und Voraussetzungen der Teilpension	112
3.3.4	Unterschiede zur Altersteilzeit	113
3.3.5	Nutzung und Inanspruchnahme der Teilpension	113
3.3.6	Maßnahmenerfolge der der Teilpension	114
3.4	Sabbatical	114
3.4.1	Zugang und Voraussetzungen	115
3.4.2	Ziele der Maßnahme	117
3.4.3	Nutzung und Inanspruchnahme des Sabbaticals.....	117
3.4.4	Maßnahmenerfolg des Sabbaticals	118
3.5	fit2work – für eine gesunde Arbeitswelt	119
3.5.1	Ziele der Maßnahme	119
3.5.2	Zugang und Voraussetzungen	120
3.5.3	fit2work Case Management.....	120
3.5.4	Höhe und Dauer der Maßnahme	121
3.5.5	Nutzung und Inanspruchnahme von fit2work.....	122
3.5.6	Maßnahmenerfolg von fit2work	123
3.6	Sozialökonomische Betriebe (SÖB)	124
3.6.1	SÖB-Formen.....	124
3.6.2	Ziele der Maßnahme	125
3.6.3	Zugang und Voraussetzungen	127
3.6.4	Nutzung und Inanspruchnahme von SÖB	129
3.6.5	Maßnahmenerfolg der SÖB.....	131
3.6.6	Schlussfolgerungen.....	132
3.7	Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS	133
3.7.1	Zugang und Voraussetzungen	134
3.7.2	Höhe und Dauer der Beihilfe	135
3.7.3	Nutzung und Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfe	137
3.7.4	Maßnahmenerfolg der Eingliederungsbeihilfe	139
3.8	Arbeitsstiftungen	140
3.8.1	Definition Arbeitsstiftungen.....	140
3.8.2	Ziele der Maßnahme	140

INHALT

3.8.3	Modelle der Arbeitsstiftung	142
3.8.4	Zugang und Voraussetzungen	144
3.8.5	Nutzung und Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung	146
3.8.6	Maßnahmenerfolg der Arbeitsstiftung	148
3.9	Resümee.....	152

4 Rehabilitation vor Pension 169

4.1	Einführung.....	169
4.2	Pensionsreformen im EU-Vergleich.....	169
4.2.1	Übersicht Pensionsreformen in der EU	170
4.2.2	Zugang zur Frühpension – Änderungen, Verschärfungen, Erweiterungen.....	172
4.2.3	Entwicklung der Invaliditätsmechanismen der EU-Länder	173
4.2.4	Anmerkungen.....	174
4.3	SRÄG 2012.....	175
4.3.1	Inkrafttreten der Gesetzesänderung	175
4.3.2	Änderungen im Bereich der Pensionsversicherung	175
4.3.3	Ablauf der Antragstellung und Begutachtung	177
4.4	Invaliditätspension Neu	178
4.4.1	Medizinische Rehabilitation und Rehabilitationsgeld	179
4.4.2	Berufliche Rehabilitation und Umschulungsgeld.....	181
4.4.3	Folgen der Invaliditätspension für Betroffene	182
4.5	Psychische Erkrankungen	184
4.5.1	Anzahl psychisch Erkrankter in Österreich	185
4.5.2	Psychische Belastungen	186
4.6	Statistische Zahlen – BezieherInnen von Reha- und Umschulungsgeld	189
4.6.1	Umschulungsgeld.....	194
4.6.2	Realität der Invaliditätspensionsreform.....	194
4.7	Zur Einschätzung verschiedener ExpertInnen	194
4.7.1	Zur aktuellen Situation seit der Gesetzesänderung	195
4.7.2	Psychische Erkrankungen der I-PensionsbezieherInnen.....	196
4.7.3	Wahrnehmung der Maßnahmen durch Betroffene.....	197
4.7.4	Verbesserungsvorschläge aus Sicht der ExpertInnen	198

4.8	Resümee.....	199
5	Pensionssystem in Bezug auf Erwerbsarbeit.....	203
5.1	Einführung.....	203
5.2	Die Entwicklung des österreichischen Pensionssystems.....	204
5.2.1	Aktuelle Situation der Pensionsversicherung.....	205
5.2.2	Daten und Zahlen zur Pensionsversicherung.....	207
5.2.3	Die Sozialversicherung ab 2016.....	208
5.3	Generationenvertrag und Generationengerechtigkeit.....	209
5.3.1	Definition.....	209
5.3.2	Diskussion.....	210
5.3.3	Zukünftige Entwicklung.....	218
5.4	Umlageverfahren versus Kapitaldeckungsverfahren.....	220
5.4.1	Stärken und Schwächen der Pensionsversicherungsverfahren.....	220
5.4.2	Erwerbsarbeitsbedeutung der beiden Pensionskalkulationsverfahren.....	222
5.4.3	Opportunität eines Systemwechsels.....	226
5.5	Zukunft der Alterssicherung in Österreich.....	228
5.5.1	Alterssicherung in Österreich.....	228
5.5.2	Herausforderungen an das österreichische Pensionssystem.....	235
5.5.3	Ergänzende, private Altersvorsorge.....	237
5.6	Resümee.....	239
	Schlusswort.....	245
	Anhang.....	248

Abkürzungsverzeichnis

abif	analyse beratung und interdisziplinäre forschung
AGG	Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz
AK	Arbeiterkammer
AK.portal	Portal der Arbeiterkammern
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMF	Arbeitsmarktförderung
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMP	Arbeitsmarktpolitik
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AP	Alterspension(en)
AST	Arbeitsstiftung
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AUQA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
bdv	Bundsdachverband
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumenten- schutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMG	Bemessungsgrundlage
BU	Berufsunfähigkeitspension
DG-Anteil	DienstgeberInnenanteil
DN-Anteil	DienstnehmerInnenanteil
EJAA	Europäischen Jahr für Aktives Altern und Solidarität zwi- schen den Generationen
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Kommission
FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
HJ	Halbjahr
IAB	Institut für Ausbildung und Beschäftigungsberatung
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
IE	Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
I-Pension	Invaliditätspension
IP-neu	Invaliditätspension(en)-Neu
ISW	Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung
KPS	Koltik Prokopp Stadler GmbH

MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
ÖAAB	Österreichische Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnen- bund
OTS	Originaltextservice
PV	Pensionsversicherung
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
PVP	Personalverrechnung für die Praxis
RIS	Rechtsinformationssystem
SRÄG	Sozialrechtsänderungsgesetz
SV	Hauptverband österreichischer Sozialversicherungsträger
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
SVB	Sozialversicherungsanstalt der Bauern
VAEB	Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau
VZP	Vollzeitplätze
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
WGKK	Wiener Gebietskrankenkasse
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

Vorwort

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis der Arbeit einer Gruppe von Studierenden im Rahmen des Masterstudiums der Sozialwirtschaft an der Johannes-Kepler-Universität Linz im Wintersemester 2015/16. Dem Studienplan entsprechend baut das Masterstudium am gleichnamigen Bachelorstudium auf und dient der „*Vertiefung und Ergänzung der wissenschaftlichen Berufsausbildung*“. Das Masterstudium soll „*die Fähigkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit*“ sowie „*interdisziplinäre Problemlösungskompetenzen in Theorie und Praxis*“ vermitteln. Bezug nehmend auf die Ziele im Studienplan, die eine Verknüpfung von Theorie und Praxis nahelegen, wurde den Studierenden der Lehrveranstaltung „Arbeit und Beschäftigung“ im Masterstudium Sozialwirtschaft der Vorschlag unterbreitet, sich mit dem Themenkomplex „Arbeit und Alter“ auseinander zu setzen.

Auch wenn anfänglich – wie in fast allen wissenschaftlichen Konzepten und Projekten – noch vieles ungeklärt, offen und diffus war, stand die Studierendengruppe dem Forschungsvorhaben aufgeschlossen gegenüber. Nach einem Input von Ideen und möglichen Varianten zur Umsetzung und Operationalisierung der Forschungsfragen unsererseits wurde eine erste Forschungskonzeption, die in weiterer Folge noch prozessbezogen adaptiert wurde, erstellt, die eine arbeitsteilige Bearbeitung in vertretbarem zeitlichen Ausmaß für die Studierenden ermöglichen sollte. So gesehen dokumentiert die vorliegende Arbeit recht anschaulich, wie wissenschaftliche, studentische Teamarbeit zur Beantwortung von für die Praxis relevante Fragestellungen beitragen kann.

Wir haben uns bemüht, unsere Rolle als Leiterinnen der Lehrveranstaltung zurückhaltend und doch anleitend auszufüllen, um der Zielsetzung des Masterstudienplans zur Entwicklung der Fähigkeit zur *eigenständigen* wissenschaftlichen Bearbeitung gerecht zu werden. Die Studierenden haben unser Vertrauen darauf, dass sie Willens und in der Lage sind, ihr bisher Gelerntes, ihr Wissen und Erfahrungen im Forschungsprozess sinnvoll einzusetzen, weitgehend nicht enttäuscht. Wie zu erwarten war, haben wir das recht unterschiedliche sozial- und arbeitsmarktpolitische Vorwissen sowie das individuell recht unterschiedliche studentische Engagement als Herausforderung erlebt. Dessen ungeachtet gehen wir davon aus, dass die Studierenden aus den für den Forschungsprozess notwendigen Diskussionen etwas mitnehmen und in ihren künftigen Betätigungsfeldern verwerten werden können.

Unser aller Dank gilt zum einen unserem Kooperationspartner der BBRZ GRUPPE - FAB. Zum anderen auch allen jenen, die für Anfragen und ExpertInneninterviews zur Verfügung standen.

Zudem möchten wir uns bei der engagierten Steuerungsgruppe, namentlich Frau Katharina Ben Salah, Damaris Pöllinger und Martina Radinger bedanken, die inhaltlich und formal strukturierend wertvolle Arbeit geleistet haben. Nicht zuletzt gilt unser Dank auch allen Studierenden, die sich im Laufe des Semesters mit den Mühen des wissenschaftlichen Arbeitens auseinander gesetzt haben, sich trotz mancher Rückschläge gegenseitig unterstützt

VORWORT

und motiviert haben. Wir hoffen, dass sie dies nicht nur für ihr Studium, sondern auch für ihre weitere Berufslaufbahn sinnvoll nutzen können.

Christine Stelzer-Orthofer

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Elisabeth Brunner-Kranzmayr

BBRZ GRUPPE - FAB

Einleitung

Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit älterer Menschen ist ein viel diskutiertes Thema. Betroffen zeigen sich Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen; der moderne Wohlfahrtsstaat wurde und wird von der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse geprägt. Veränderungen in der Erwerbsarbeit stellen das wohlfahrtsstaatliche System in Frage. Das betrifft den Zugang zum Arbeitsmarkt als auch die veränderten Formen von Erwerbsarbeit an sich. Zum einen ist für die überwiegende Mehrheit der Menschen die Erwerbsarbeit (noch immer) Grundlage der ökonomischen Existenzsicherung, zum anderen stellt sie den direkten Zugang zu sozialer Sicherheit her.

In Hinblick auf eine alternde Gesellschaft wird die Zukunftsfähigkeit der sozialen Sicherheit von vielen Seiten in Frage gestellt. Es besteht die Ansicht, dass das gegenwärtige gesetzliche Pensionssystem zukünftig nicht aufrechterhalten werden könne und aus diesem Grund reformiert und durch private Eigenvorsorge ergänzt werden müsse. Seit Jahren vermitteln die Medien – und seit Juni 2014 auch die Aussendungen der Pensions-Erstgutschriften der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) – vermehrt den Eindruck, dass es „nicht anders gehen wird, als länger zu arbeiten“ (Trend, 2014: 64). Das erzeugt Sorge und Unsicherheit innerhalb der Bevölkerung.

Der vorliegende Bericht, verfasst im Rahmen der Lehrveranstaltung „Arbeit und Beschäftigung“ am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der Johannes Kepler Universität Linz, beschäftigt sich mit der Schnittmenge aus den Themenkreisen Arbeit und Alter. Es gilt aufzuzeigen, welche Interdependenzen die aktuelle demografische Entwicklung und das österreichische Pensionsversicherungssystem konkret aufweisen. Was ist eigentlich unter den Begriffen „Überalterung“ und „alternde Gesellschaft“ genau zu verstehen? Sind Ältere zu teuer, zu unproduktiv und zu krank? Gibt es für sie zu wenige Arbeitsplätze? Nehmen sie Jüngeren die Jobs weg?

Zusammengefasst werden folgende Forschungsfragen zur Beantwortung aufgeworfen:

- Welche demografische Entwicklung zeichnet sich ab? Was bedeutet diese für den Arbeitsmarkt und das Pensionssystem?
- Wie sieht die allgemeine Situation am Arbeitsmarkt für ältere Menschen aus – aus qualitativer und quantitativer Sicht?
- Welchen Herausforderungen stehen ältere ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt gegenüber?
- Wie wird diesen Herausforderungen auf Ebene der Unternehmen und auf politischer Ebene begegnet? Welche Maßnahmen werden (nicht) getroffen, um Altersarbeitslosigkeit zu bekämpfen und die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten? Welche Lösungsvorschläge aus anderen europäischen Ländern wären auch in Österreich denkbar?

EINLEITUNG

- Wie hängen Erwerbsarbeit und Pensionssystem zusammen? Ist der gegenwärtige Generationenvertrag ein Modell für die Zukunft, bzw. wie kann das österreichische Pensionssystem künftig die erwerbslose Generation absichern?

Um diese Fragen zum Thema Arbeit und Alter beantworten zu können, gliedert sich der Bericht in fünf Kapitel:

Kapitel 1

Das erste Kapitel beschäftigt sich mit der Arbeitsmarktsituation älterer ArbeitnehmerInnen. Die Begriffe „Ältere“ und „alternde Gesellschaft“ bedürfen dabei einer genauen Bestimmung und einer näheren Diskussion. Anschließend wird der Frage nachgegangen, welchen Herausforderungen ältere Menschen am Arbeitsmarkt begegnen und wie alter(n)sgerechte Arbeitsplätze gestaltet werden können. Dabei kommt Best-Practice Beispielen im Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen in Unternehmen eine besondere Rolle zu.

Kapitel 2

Was im ersten Kapitel zur Demografie erklärt wurde, wird Kapitel 2 in Daten und Fakten gegossen: Wie ausgeprägt ist Altersarbeitslosigkeit in Österreich – und wie sind diese Daten im europäischen Vergleich und im Vergleich zum großen Nachbar Deutschland zu beurteilen? Anschließend erfolgt eine theoretische Begründung von Arbeitslosigkeit und ein Abgleich der Ergebnisse mit der Empirie. Darüber hinaus werden mögliche Lenkungsmöglichkeiten des Staates behandelt, mit denen Arbeitslosigkeit unter Älteren vermindert werden soll. Das Ziel dieser Maßnahmen – die Erhöhung der Erwerbsquote unter Älteren – stößt nach Österreichs langer Tradition der Golden Handshakes und Frühpensionen auf Widerstand und Probleme bei der Umsetzung. Daher wird außerdem ein genauere Blick auf den Übergang vom Arbeitsleben in die Pension geworfen, der insbesondere bei Arbeitslosigkeit im Alter einen langen und steinigen Weg darstellen kann. Um mögliche Auswege – sprich eine Verkürzung dieses Weges durch Verlängerung des Erwerbslebens – zu identifizieren, wird im vorliegenden Bericht auch auf die Pensionsarten und die österreichischen Rahmenbedingungen näher eingegangen.

Anregungen für die politische Gestaltung des Arbeitsmarktes kommen unter anderem aus Deutschland, was insbesondere mit der rückläufigen Arbeitslosenquote im Nachbarland zusammenhängt. Hierzulande wurde das deutsche Hartz IV System im Sommer 2015 heiß diskutiert. Aus diesem Anlass erfolgt im Anschluss an Kapitel 2 ein Exkurs, der der Frage nachgeht, ob diese Regelung in Österreich für sinnvoll erachtet werden kann, bzw. welche Vorteile und Folgewirkungen sie bringt.

Kapitel 3

Kapitel 3 konzentriert sich auf konkrete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ältere Arbeitslose beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben unterstützen sollen. Zuerst werden Maßnahmen für Menschen, die (noch) im Erwerbsleben stehen, diskutiert und auf Vor- und Nachteile hin beleuchtet. Dazu gehören beispielsweise die Altersteilzeit, Teilpension, Sabbatical und fit2work. Des Weiteren werden Maßnahmen und Modelle zur Wiedereingliederung, wie Sozioökonomische Betriebe, Eingliederungsbeihilfen und Arbeitsstiftungen sowie Beratungs-

und Betreuungseinrichtungen für Ältere vorgestellt. Auch die Möglichkeit eines Sabbaticals zur Reduktion der Arbeitszeit, welche von jüngeren als auch älteren ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen werden kann – wird im Zuge der Analyse angeführt und beschrieben.

Kapitel 4

Anschließend beschäftigt sich Kapitel 4 mit dem Zugang zur Frühpension bzw. Invaliditätspension in Österreich und stellt in Bezug darauf einen europäischen Vergleich an. Das Sozialrechtsänderungsgesetz 2012 (SRÄG), welches sich im Zuge der Invaliditätspension-Neu mit dem Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ auseinandersetzt, wird dabei in Diskussion mit ExpertInnen aus verschiedenen Interessensvertretungen analysiert. Aber auch die Rolle psychischer Krankheiten, welche in Folge häufig zur Inanspruchnahme von Invaliditätspension oder dem Bezug von Rehabilitationsgeld führen, wird einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Kapitel 5

In Kapitel 5 kommt abschließend das Konzept der Alterssicherung in Österreich hinsichtlich seiner Entwicklung und seiner Vor- und Nachteile zur Diskussion. Der Generationsvertrag – als Grundlage des aktuellen Pensionssystems – wird genauer dargestellt und hinsichtlich seiner Zukunftsfähigkeit untersucht. Außerdem wird das österreichische Umlageverfahren dem privaten Vorsorgekonzept Kapitaldeckungsverfahren gegenübergestellt und deren Vor- und Nachteile erläutert. Der wesentlichste Punkt dabei ist der Einfluss der Erwerbsarbeit auf die beiden genannten Verfahren. Daran anknüpfend werden die Konsequenzen des oft diskutierten Systemwechsels – auch in Abhängigkeit einer sich ändernden Alterspyramide innerhalb der EU – erläutert und auf seine Nachhaltigkeit hin geprüft. Abschließend erfolgt ein Blick in die Zukunft des österreichischen Alterssicherungssystems und den damit in Zusammenhang stehenden notwendigen Maßnahmen, um ein zukünftig tragendes als auch finanzierbares Pensionssystem gewährleisten zu können.

Die Erkenntnisse der fünf Teilkapitel münden am Ende des Berichts in ein gemeinsames, die Thematik abrundendes Schlusswort.

1 Zur Arbeitsmarktsituation älterer ArbeitnehmerInnen

Natalie Hochleitner, Eveline Mair, Jasmina Palic, Julia Redl

1.1 Einführung

Aufgrund des demografischen Wandels und den damit einhergehenden gesellschaftlichen Herausforderungen wurde das Jahr 2012 von der Europäischen Union zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ (EJAA) ausgerufen. Zur Umsetzung des EJAA wurden unter anderem die folgenden beiden Ziele definiert (BMASK, 2012a: 3):

- „Schaffung von Rahmenbedingungen für das Eingehen von Verpflichtungen und für konkrete Maßnahmen, (...) einschließlich umfassender Strategien des Altersmanagements in Bezug auf Beschäftigung und Arbeit, (...)“
- „Förderung von Aktivitäten zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung, zur Überwindung von Altersklischees und zur Beseitigung von Hindernissen, insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit.“

Diese beiden Themenfelder bilden in diesem Kapitel den zentralen Schwerpunkt.

Es wird zunächst erläutert, was unter der alternden Gesellschaft zu verstehen ist, indessen der demografische Wandel, sowie die Beschäftigungslage älterer ArbeitnehmerInnen dargelegt wird. Daran anschließend werden der Arbeitsmarktwandel, sowie dessen Auswirkungen auf ältere Erwerbstätige bzw. deren Arbeitsbedingungen, analysiert. In einem nächsten Schritt werden entsprechende Strategien des Altersmanagements erläutert, welche zur Schaffung alter(n)sgerechter Rahmenbedingungen beitragen sollen. Abschließend wird das Thema der Altersdiskriminierung thematisiert, speziell wird auf die Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen eingegangen. Diese werden auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft bzw. zu widerlegen versucht.

Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Wie wirken sich Demografie- und Arbeitsmarktwandel auf die Arbeitsbedingungen älterer ArbeitnehmerInnen aus und wie können diese alter(n)sgerecht gestaltet werden?
- Was bedeutet Altersdiskriminierung konkret, wo tritt diese auf und welche Gründe gibt es dafür?

1.2 Die alternde Gesellschaft

„Die Alterung der Bevölkerung ist in der Geschichte der Menschheit beispiellos“, so die Vereinten Nationen in ihrem Bericht mit dem Titel „Alterung der Weltbevölkerung: 1950-2050“. Demnach wird die Weltbevölkerung 2050 erstmals aus mehr älteren als jüngeren Menschen bestehen. Zurückzuführen ist dies auf die steigende Lebenserwartung, einhergehend mit einer sinkenden Geburtenrate (Vereinte Nationen, 2001: 3).

In der europäischen Union bzw. in Österreich wird diese Entwicklung vor allem in Zusammenhang mit arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Herausforderungen, wie zum Beispiel der Finanzierbarkeit des Pensionssystems, der zukünftigen Erwerbsdauer und dem steigenden Pflegebedarf, diskutiert (u.a. WKO, 2015; AK Wien, 2012; Kohlmorgen, 2004).

Aus der Perspektive von Unternehmen umfasst der demografische Wandel verschiedene Dimensionen, nämlich eine quantitative, qualitative und regionale Dimension. Die erste schließt die Bevölkerungsentwicklung im Allgemeinen ein und das daraus resultierende Arbeitskräfteangebot, welches im folgenden Unterkapitel (1.2.1) noch näher erläutert wird (Brandenburg & Domschke, 2007: 17).

Die letzten beiden befassen sich hingegen mit spezifischeren Faktoren des Arbeitsmarktes, wie zum Beispiel Qualifikationen, Know-how und Leistungsfähigkeit der Belegschaft sowie Standortfaktoren (Brandenburg & Domschke, 2007: 17). In diesem Zusammenhang sei gesagt, dass sich global, sowohl in der Bevölkerungsstruktur als auch am Arbeitsmarkt, ein Wandel vollzieht, nämlich dahingehend, dass sich diese Entwicklungen gegenseitig beeinflussen, was im folgenden Unterkapitel (1.2.2) ebenfalls noch detailliert ausgeführt werden wird.

1.2.1 Demografischer Wandel und Auswirkungen auf das Erwerbspotenzial

Der demografische Wandel äußert sich in Österreich in einem wachsenden Anteil der älteren und einem rückläufigen Anteil der jüngeren Bevölkerung (WKO, 2015). Wie in Abbildung 1.1 veranschaulicht, ist der Anteil der über 65-Jährigen in den letzten 10 Jahren um 3,5 Prozentpunkte gestiegen, während der Anteil der 0 bis 19-Jährigen um 4,5 gesunken ist. Ferner wird erwartet, dass der Anteil der über 65-Jährigen bis 2030 um weitere 5 Prozentpunkte wachsen wird. Das lässt sich auf die steigende Lebenserwartung zurückführen, die bis 2030 bei Männern 82,3 und bei Frauen sogar 86,7 Jahre betragen soll (Statistik Austria, 2015a).

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Hingegen soll sich der Anteil der 0 bis 19-Jährigen bis 2030 lediglich um 0,4 Prozentpunkte verringern. In der österreichischen Gesamtbevölkerung ist dennoch eine Zunahme zu beobachten. Wie in Abbildung 1.1 zu sehen ist, ist diese in den letzten 15 Jahren um rund 900.000 Menschen gewachsen und wird sich in den nächsten 15 Jahren in ähnlicher Weise entwickeln. Das ist auf die zunehmende Migration zurückzuführen. Ohne Einwanderung würde die österreichische Bevölkerung stagnieren bzw. sich mittel- bis langfristig sogar vermindern (WKO, 2015).

So ist die Gesamtbevölkerung von 7.677.850 BewohnerInnen im Jahr 1990 um 866.082 Menschen auf 8.543.932 angewachsen. Es befinden sich darunter allerdings lediglich 195.907 österreichische StaatsbürgerInnen, während der Anteil von migrierten Personen sich auf 670.175 beläuft. Das Ausmaß dessen wird in Abbildung 1.2 gut ersichtlich. Während der Anteil von MigrantInnen 1990 noch 5,65% der Gesamtbevölkerung (433.673) betrug, beziffert sich dieser 2014 auf 12,92% (1.103.848).

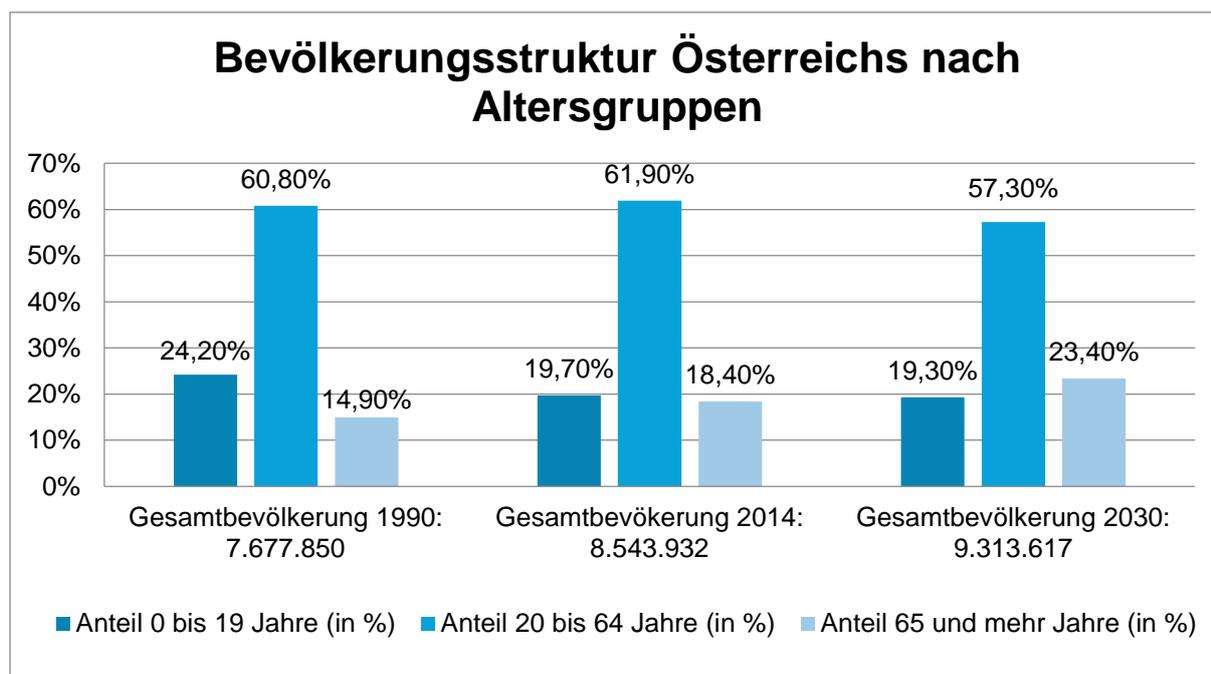


Abbildung 1.1: Statistik Austria, 2015a; eigene Darstellung

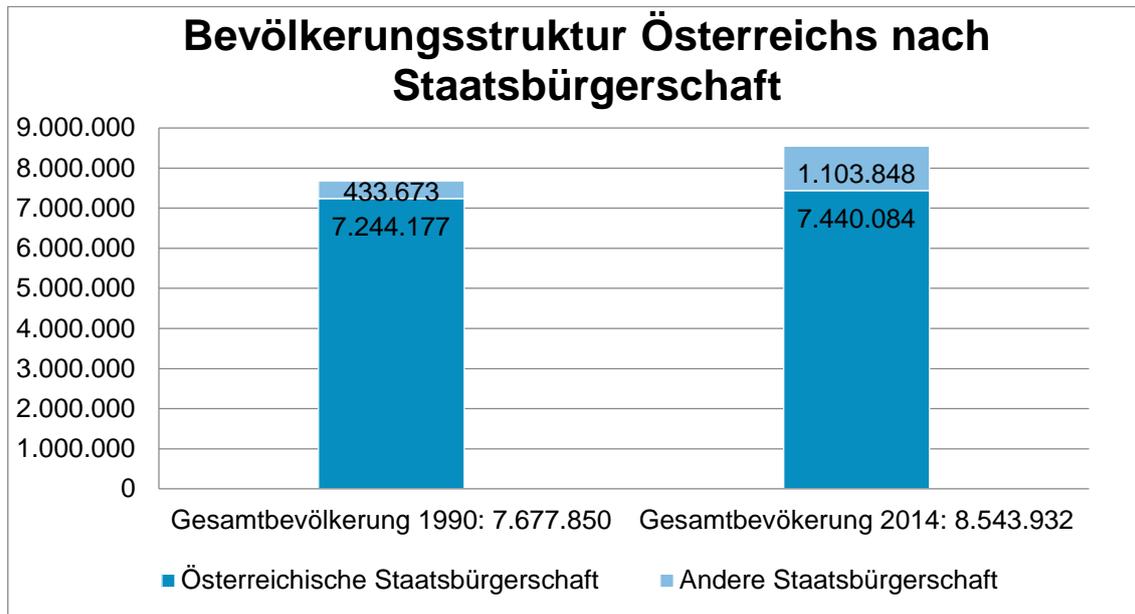


Abbildung 1.2: Statistik Austria, 2015a; eigene Darstellung

Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich bei den Geburtenraten ab. Obwohl die Anzahl der lebendgeborenen Kinder seit 2008 zwar langsam wieder steigt, der Anteil der Geborenen mit österreichischer Staatsangehörigkeit ist allerdings sinkend. Dies kann wiederum auf den Zuwachs der Bevölkerung durch MigrantInnen begründet werden, wie in Abbildung 1.3 an dem steigenden Anteil Neugeborener nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ersichtlich ist.

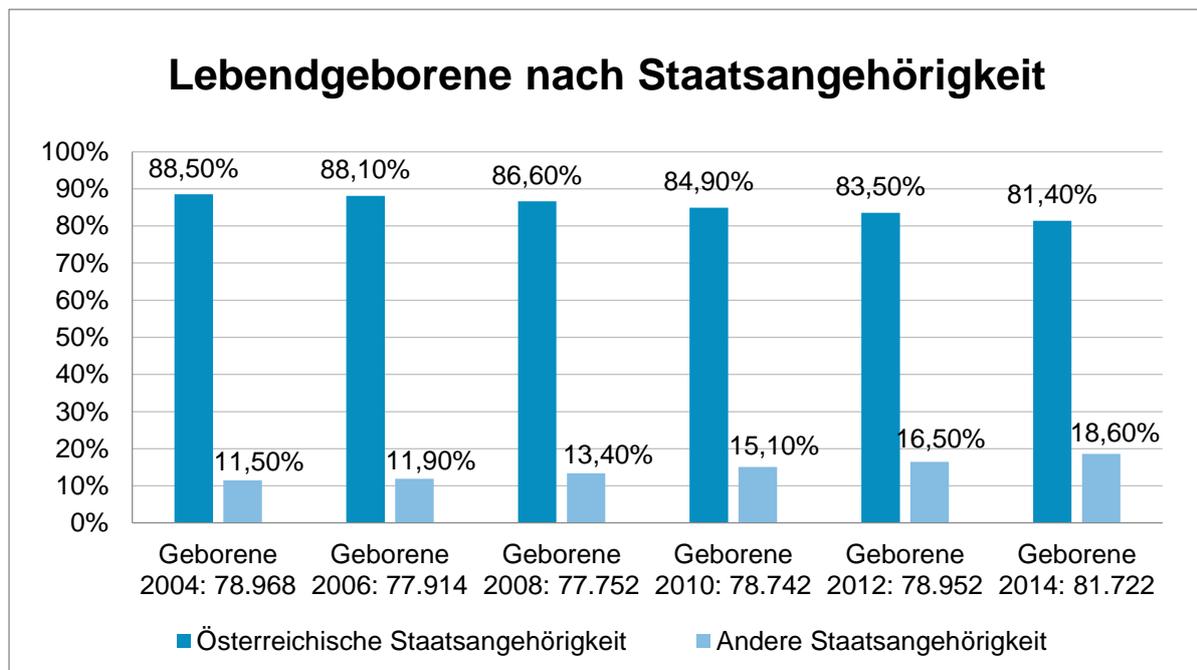


Abbildung 1.3: Statistik Austria, 2015b; eigene Darstellung

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Auf die Entwicklung der Fertilitätsrate schlägt sich dies allerdings nicht maßgeblich nieder, zumal diese bereits 2004 bei 1,42 Kindern pro Frau liegt und bis 2014 lediglich auf 1,44 Kinder pro Frau angewachsen ist, daher eher als stagnierend zu beurteilen ist (Eurostat, 2015a).

Vor diesem Hintergrund kann zusammengefasst werden, dass der demografische Wandel in Österreich durch folgende drei Faktoren geprägt ist (WKO, 2015):

- Steigende Lebenserwartung
- Stagnierende, niedrige Fertilität
- Zunehmende Migration

Diese Wandlungsprozesse wirken sich, wie bereits zu Beginn angedeutet, auf die Sozialpolitik als auch den Arbeitsmarkt in Wechselwirkung aus. Dahingehend müssen sich Unternehmen auf eine Veränderung der Struktur ihrer Belegschaft bzw. des gesamten Arbeitskräfteangebots einstellen (Brandenburger & Domschke, 2007: 27).

Infolge der niedrigen Fertilitätsrate und der steigenden Lebenserwartung wird der Anteil junger Erwerbstätiger abnehmen, während der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen sichtlich steigen wird (AK Wien, 2012: 13; Brandenburger & Domschke, 2007: 27; WKO, 2015).

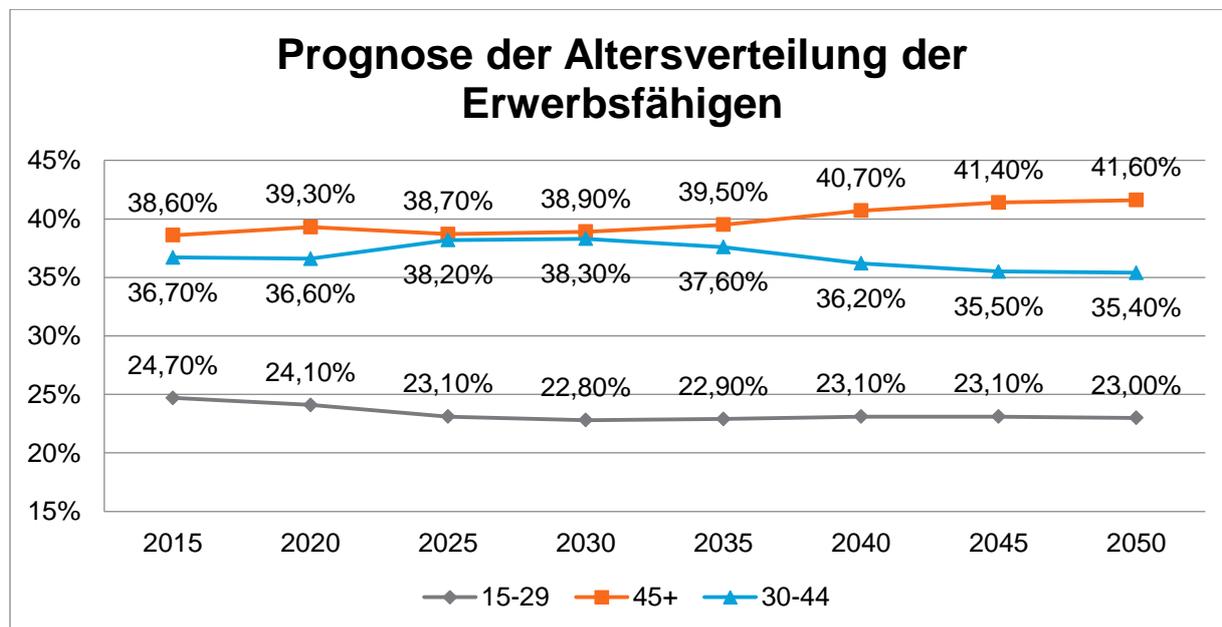


Abbildung 1.4: Statistik Austria, 2015c; eigene Darstellung

Die Prognose zur Altersverteilung der Erwerbsfähigen (Abb. 1.4) bis zum Jahr 2050 zeigt eine „Scherenentwicklung“ zwischen den 30 bis 44-jährigen und den über 45-jährigen Arbeitskräften. Bis zum Jahr 2030 sollen sich die Anteile der beiden Altersgruppen zwar noch annähern, gehen allerdings ab diesem Zeitpunkt in großen Schritten auseinander. Während

der Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen somit von Jahr zu Jahr steigt, sinkt bzw. stagniert die Quote der 15 bis 29-Jährigen.

Gleichzeitig wird in den nächsten Jahren ein Rückgang des gesamten Arbeitskräfteangebots erwartet, zumal altersbedingt auf längere Sicht mehr ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben austreten werden, als jüngere Arbeitskräfte nachrücken können. Diese Tendenz ist gegenwärtig bereits zu beobachten und wird in den nächsten Jahren noch deutlicher werden, nachdem die sogenannte „Babyboom-Generation“¹ mittlerweile das Pensionsalter erreicht hat (Brandenburger & Domschke, 2007: 27; AK Wien, 2012: 13).

Dementsprechend wird die Zahl an Erwerbspersonen bis zum Jahr 2020, wie in Abbildung 1.5 dargestellt, steigen und ein Maximum von 4,24 Millionen Erwerbspersonen (2015: 4,19 Millionen) erreicht haben. Danach fällt die Erwerbspersonenzahl aufgrund der demografischen Entwicklungen bis 2034, um circa 81.000, auf 4,16 Millionen ab.

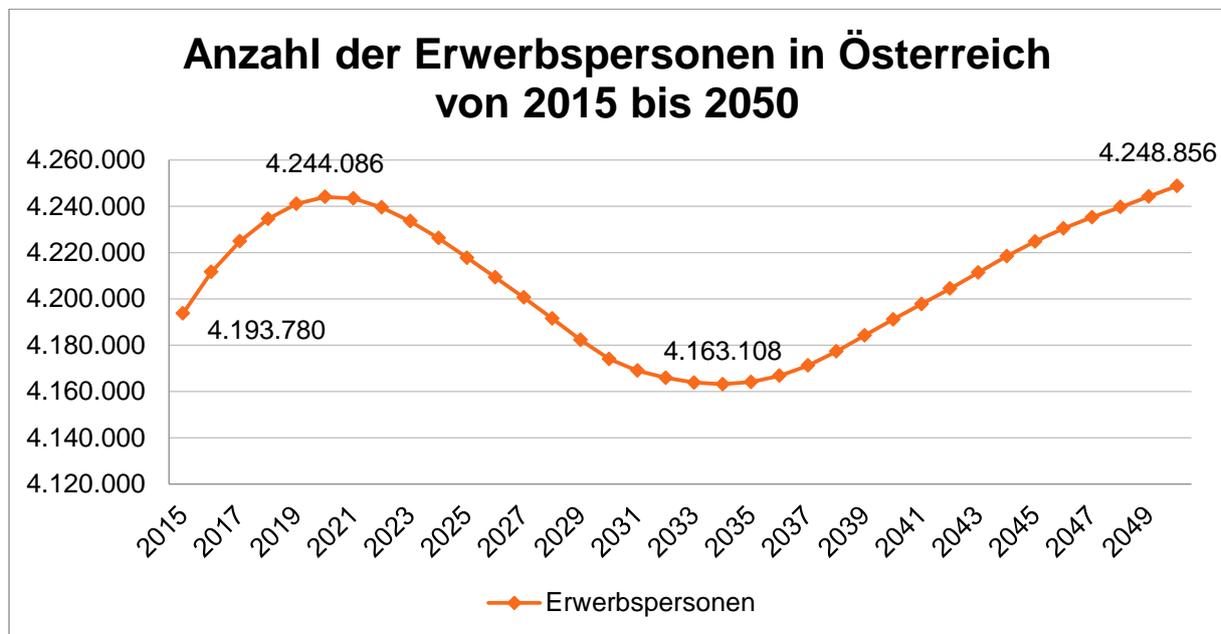


Abbildung 1.5: Statistik Austria, 2015c; eigene Darstellung

Folglich werden Unternehmen zukünftig gefordert sein, das gesamte Erwerbspotenzial wahrzunehmen und verstärkt zu nützen. Insbesondere gilt dies für Personen mit Migrationshintergrund, Frauen und ältere Menschen (WKO, 2015).

Die Bedeutung von Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen wird bei näherer Betrachtung der nachstehenden Tabelle deutlich. Die Prognosen alters- und geschlechtsspezifischer Erwerbsquoten für die Jahre 2030 und 2050 weisen bei Frauen in nahezu allen Altersgruppen einen Anstieg der Erwerbsquote auf, wobei der Anstieg der Erwerbstätigkeit unter den 55 bis 64-jährigen Frauen besonders auffällig ist. Bei Männern nimmt die Erwerbsquote in der Al-

¹ Geburtenstarke Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

tersgruppe 15 bis 49 hingegen ausnahmslos ab. Obwohl sich die Erwerbstätigkeit unter den 50 bis 64-jährigen Männern sichtlich erhöht, ist das Wachstum bei weitem nicht so stark wie das der Frauenerwerbsquote.

Schließlich kommt es ab 2034 zu einem neuerlichen Aufschwung der Erwerbsquote, welche bis zum Jahr 2050 4,25 Millionen betragen soll (Abb. 1.5). Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Wachstumstrends in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, lässt sich allerdings annehmen, dass dieser Anstieg überwiegend auf die zunehmende Anzahl weiblicher und älterer Erwerbspersonen zurückzuführen ist, während die Erwerbsquote von Männern im Allgemeinen nur zum Teil zunimmt bzw. eher sinkt.

	Alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsquoten 2013 bis 2050					
	2013		2030		2050	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
15 - 19 Jahre	46,3%	31,6%	41,8%	27,3%	41,8%	27,5%
20 - 24 Jahre	73,3%	65,4%	71,4%	68,2%	71,4%	68,1%
25 - 29 Jahre	87,6%	80,4%	86,3%	80,6%	84,75	81,1%
30 - 34 Jahre	94,8%	80,6%	93,4%	85,3%	91,7%	85,8%
35 - 39 Jahre	96,5%	81,8%	95,4%	82,1%	94,1%	83,6%
40 - 44 Jahre	95,8%	84,2%	94,6%	83,3%	93,2%	85,6%
45 - 49 Jahre	93,9%	79,8%	92,5%	81,0%	90,7%	83,5%
50 - 54 Jahre	87,6%	70,5%	88,4%	77,0%	89,3%	82,7%
55 - 59 Jahre	73,0%	44,7%	77,7%	60,9%	83,1%	74,9%
60 - 64 Jahre	27,2%	9,3%	39,4%	23,65%	53,7%	39,9%

Tabelle 1.1: Statistik Austria, 2015c; eigene Darstellung

Dennoch sei an dieser Stelle festgehalten, dass die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich (45,10%) im EU-Vergleich unter dem Durchschnitt (51,80%) und damit weit hinter Schweden (74%), Deutschland (65,5%) und Estland (64%) liegt; wie aus der folgenden Abbildung 1.6 besonders deutlich hervorgeht:

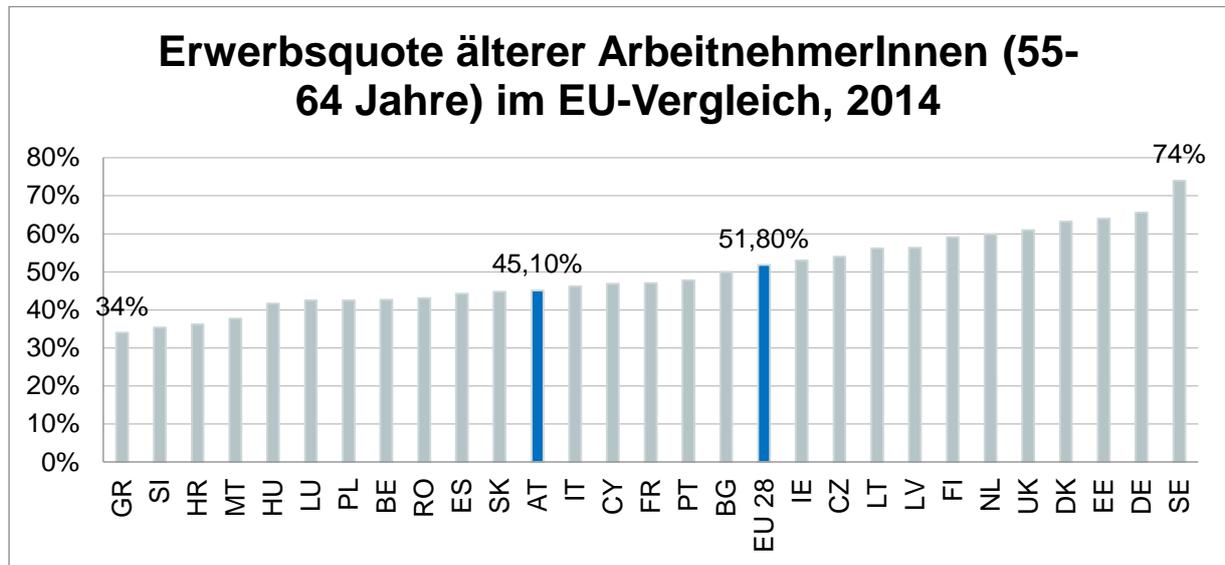


Abbildung 1.6: Eurostat, 2015b; eigene Darstellung

Mit einer Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen von 45,1% ist Österreich außerdem noch weit vom Ziel des Stockholmer Gipfels und den Vorgaben der Lissabon-Strategie², welche bereits bis 2010 erreicht werden sollten, entfernt. Die niedrige Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen lässt sich zum einen auf den frühzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben³ und zum anderen auf die gesamtwirtschaftliche, ungünstige Arbeitsmarktsituation zurückführen (Brandenburger & Domschke, 2007: 36).

Lediglich die relativ kleine Gruppe von 55 bis 64-Jährigen mit einem Tertiärabschluss⁴ wird diesem Ziel mit einer Erwerbsquote von 66,8% (2012) gerecht. Im Gegensatz zur Beteiligung der Altersgenossen mit Pflicht- und Sekundarabschluss ist dieses Ergebnis bemerkenswert und verdeutlicht die wichtige Rolle von Bildung am Arbeitsmarkt, wie in Abbildung 1.7 zu erkennen ist.

Folglich ist Bildung nicht nur eine bedeutende Prämisse für den Erwerbsantritt, sondern gleichermaßen eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Verbleib im Erwerbsleben, was in den folgenden Kapiteln noch deutlicher wird (Brandenburger & Domschke, 2007: 36).

² Erwerbsquote von 50% unter den 55 bis 64-Jährigen (Europäische Kommission, 2004)

³ Durchschnittliches Zugangsalter bei Eigenpensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung liegt bei Männern bei 59,6 und bei Frauen bei 57,5 Jahren. (Statistik Austria, 2015d)

⁴ 2013: 206.405 von 1.697.230 55 bis 64-Jährigen verfügten über einen Tertiärabschluss. (Statistik Austria, 2015f)

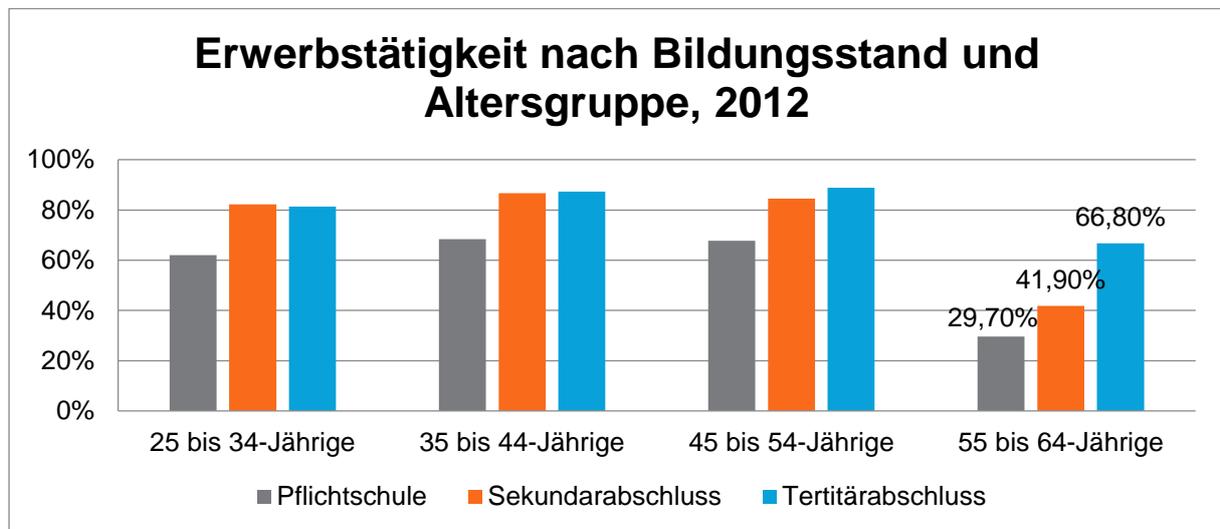


Abbildung 1.7: Statistik Austria, 2015e: 91; eigene Darstellung

1.2.2 Wechselwirkung zwischen Demografie und Arbeitsmarkt

Der Analyse des demografischen Wandels folgt nun eine nähere Betrachtung des Wandels am Arbeitsmarkt, zumal sich dessen Entwicklungen auf die Qualifikations- bzw. Arbeitsanforderungen, sowie auf die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen auswirken. Dazu zählen unter anderem Standortfaktoren gekoppelt mit Globalisierungsprozessen, technologischer Fortschritt, als auch die sich wandelnde Unternehmensführung. Im Folgenden werden diese Veränderungen erläutert, sowie der Umgang und die Reaktion älterer ArbeitnehmerInnen auf diese.

Standortfaktoren

Globalisierungsprozesse haben einen enormen Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation. Unternehmen siedeln sich verstärkt in jenen Ländern an, wo sie die besten Konditionen vorfinden, ergo auf günstige Weise produzieren können. Das ist mitunter von politischen Rahmenbedingungen abhängig. Dementsprechend werden staatliche Steuerpolitiken zunehmend wirtschaftsfreundlich gestaltet, um eine Vielzahl von Unternehmen sowie Investitionen anzulocken. Letztlich führt dies allerdings zu rückläufigen Steuereinnahmen, entgegen dem Wohl der Bevölkerung (Gerhartinger & Schmidt, 2014: 112ff).

Die Verringerung an Steuereinnahmen geht mit Kürzungen der Ausgaben einher, was sich negativ auf staatliche Sozialleistungen auswirkt. Demgemäß ist im öffentlichen Raum der Diskurs in Richtung Unfinanzierbarkeit von sozialen Leistungen entstanden (Kohlmorgen, 2004: 191ff). Folglich lässt sich die Diskussion um eine Anhebung des Pensionsantrittsalters nicht nur aus demografischer Perspektive, sondern gleichermaßen aus wirtschaftlicher Sicht betrachten (Horvath & Mahringer, 2014: 11f).

Das Thema Pension wird im folgenden Kapitel ausführlicher behandelt – es soll trotzdem an dieser Stelle kurz aufgegriffen werden. Ältere ArbeitnehmerInnen äußern sie sich auf die

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Frage, ob sie ihre Arbeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter noch schaffen können, eher skeptisch. Allerdings variiert diese Auffassung branchenspezifisch und kann damit auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden (Schönbauer, 2006). Ein Problem stellen die Arbeitslasten insbesondere für jene dar, die körperlich schwer und/ oder in Schichtbetrieben arbeiten. Berufe mit wenig kognitiver Abwechslung sind ebenfalls nachteilig (Langhoff, 2009: 16).

Diese Tendenzen spiegeln sich in einer oberösterreichischen Studie wider, in der 1.670 BetriebsrätInnen aus diversen Branchen gebeten wurden, Fragebögen auszufüllen. Dieser Anforderung kamen 668 Personen aus 601 Betrieben nach (Braun, 2012: 10; Specht et al., 2012: 104f). Die subjektiven Einschätzungen der BetriebsrätInnen geben darüber Auskunft, inwiefern sie es älteren Arbeitskräften in ihren Unternehmen zutrauen, bis zum Pensionsantrittsalter im Erwerbsleben bleiben zu können. 57% der Befragten haben mit „ja“ oder „ja, eher schon“ geantwortet (Specht et al., 2012 109ff). Wie in Abbildung 1.8 abzulesen ist, sind vom subjektiven Unvermögen, bis zum Pensionsantrittsalters durchzuhalten, insbesondere Arbeitskräfte aus der Baubranche (70%) betroffen. ArbeitnehmerInnen der Verkehrsbranche, sowie der Chemie- und Kunststoffbranche, dürften ebenfalls mit erheblichen Problemen konfrontiert sein. Weniger Schwierigkeiten dürften, nach Angaben der BetriebsrätInnen, Arbeitskräfte aus den Bereichen Handel und Nahrung, Tabak und Brauereien haben:

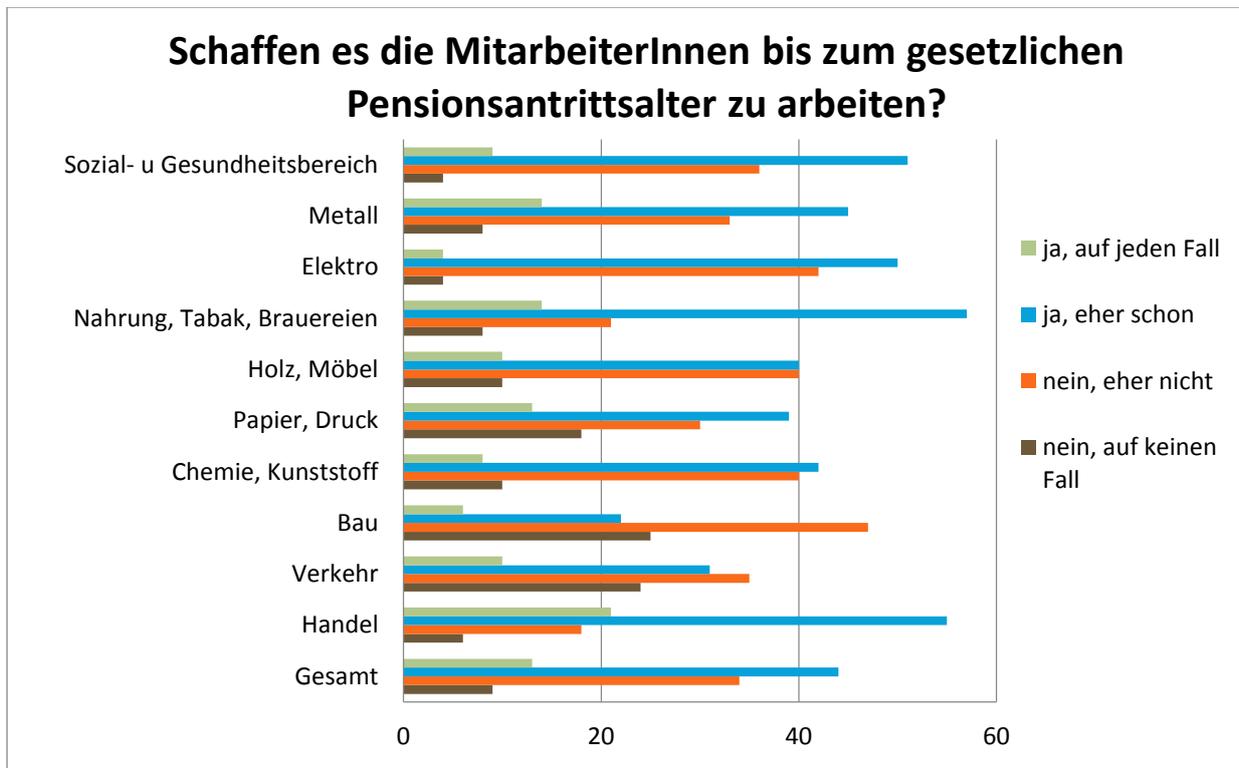


Abbildung 1.8: Braun, 2012: 10; eigene Darstellung

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Die Abweichungen ergeben sich aus den unterschiedlichen Belastungen, denen Arbeitskräfte ausgesetzt sind. Starke körperliche Beanspruchung, belastende Umwelteinflüsse sowie ungünstige Arbeitszeitformen wirken sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit aus (Specht et al., 2012: 109f).

Diese Ergebnisse sind konsistent mit einer Studie der Bundesarbeitskammer, welche mithilfe der Länderkammern unter 17 bis 67-Jährigen ArbeitnehmerInnen durchgeführt wurde. Insgesamt wurden 4.214 Personen aus dem Handelswesen, Bauwesen, Gesundheitswesen, Tourismus, Metallindustrie und Geldwesen befragt. Durch die Untergliederung der Arbeitenden nach Branchen ist keine Repräsentativität gewährleistet (Bundesarbeitskammer, 2009: 4f).

Im Gegenteil zu den oben gezeigten Differenzen ermöglicht Abbildung 1.9 einen Vergleich mit Jüngeren, wobei die Arbeitsfähigkeit mittels Punktevergabe subjektiv eingeschätzt werden sollte. Diesbezüglich haben Angehörige aller Altersgruppen ihre Arbeitsfähigkeit unter Einbeziehung der vorhandenen Ressourcen (soziale Unterstützung, Partizipationsmöglichkeiten, Entwicklungspotenziale und Freiheitsgrade) bewertet. Auffallend ist dabei, dass Personen der Altersgruppe 55+ mit hohen Ressourcen ihre Arbeitsfähigkeit besser einschätzen, als unter 39-Jährige mit niedrigen Ressourcen. Zudem bewerten Befragte, zwischen 45 und 49 Jahren, die durchschnittliche Ressourcen zur Verfügung haben, ihre Arbeitsfähigkeit ungefähr im selben Ausmaß, wie Personen über 60 mit hohen Ressourcen (Bundesarbeitskammer, 2009: 50ff).

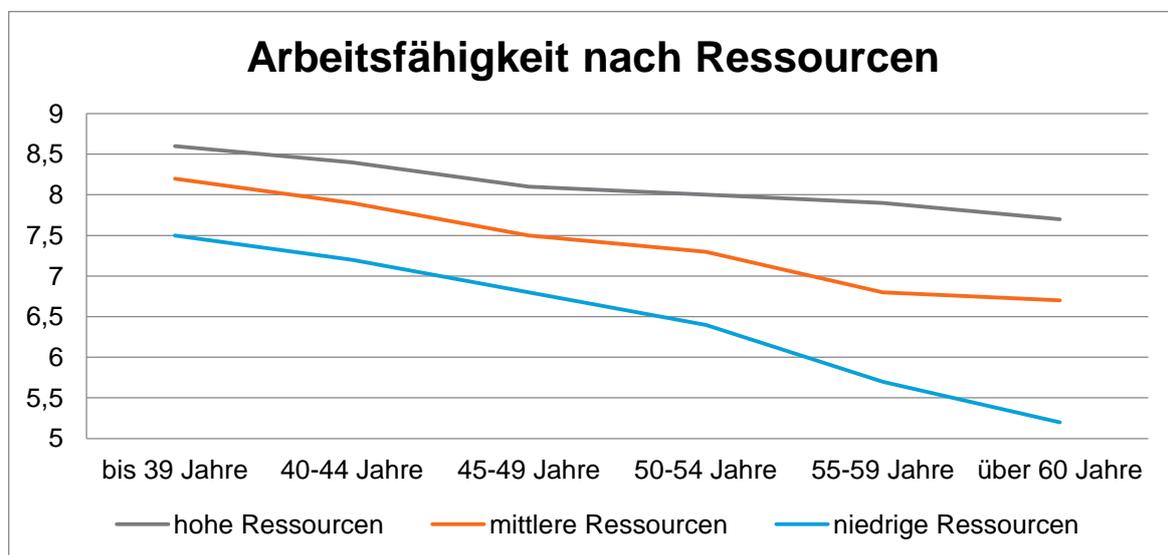


Abbildung 1.9: Bundesarbeitskammer, 2009: 52; eigene Darstellung

Diese Erkenntnisse verdeutlichen nicht nur den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit, sondern auch die Dringlichkeit, Arbeitskräfte mit besseren Ressourcen und Bedingungen auszustatten. Dieses Thema wird im folgenden Kapitel (1.3) noch detaillierter ausgeführt. Dennoch äußern Erwerbstätige der Gruppe mit hohen Ressourcen

Zweifel, bis zum gesetzlichen Pensionsantritt verharren zu können (Bundesarbeitskammer, 2009: 50ff). Deshalb kann nicht einfach davon ausgegangen werden, dass personalpolitische Maßnahmen allein zu einer längeren Lebensarbeitszeit führen. Pensionspolitische Eingriffe, die in einem später folgenden Kapitel noch näher diskutiert werden, sind in diesem Zusammenhang nicht außer Acht zu lassen.

Eine weitere Facette der Globalisierungsprozesse sind Firmenabwanderungen sowie – zusammenschlüsse. ArbeitnehmerInnen stehen dann häufig vor der Herausforderung, ihre Stelle oder ihr Aufgabengebiet wechseln zu müssen. Für ältere Arbeitskräfte kann dies insofern ein Problem darstellen, da sie im Gegensatz zu ihren jüngeren KollegInnen nicht an die gegenwärtige Flexibilität in der Arbeit gewohnt sind. Allerdings wird sich diese Problematik in Zukunft durch nachrückende jüngere Erwerbskräfte relativieren (Holz, 2007a: 140; Holz, 2007b: 166).

Zudem haben Unternehmen durch ihre zunehmend internationale Ausrichtung nicht nur die Freiheit ihren Standort zu wechseln, sondern gleichermaßen die Möglichkeit, gezielt Personal aus verschiedenen Ländern zu rekrutieren, wovon *hochqualifizierte* Arbeitskräfte am Meisten profitieren. Einerseits könnten sich ältere ArbeitnehmerInnen dadurch bedroht fühlen, insofern, dass sie von jüngeren ersetzt werden. Andererseits ist der demografische Wandel bereits zu einem globalen Phänomen geworden. Unternehmen werden sich generell, wie bereits diskutiert, auf ein älteres Erwerbspotenzial einstellen müssen (Holz & Da-Cruz, 2007: 20ff).

Obwohl dieses Wissen schon länger bekannt ist, sind die Schaffung spezieller Maßnahmen und das Bereitstellen von besseren Arbeitsbedingungen für ältere Erwerbstätige, bisher nur wenig umgesetzt (Specht et al., 2012: 112ff).

Eine ähnliche Herausforderung ergibt sich durch Migrationsbewegungen und die damit einhergehenden regionalen Disparitäten. Zumal jüngere Personen geografisch flexibler sind und sich vordergründig in Ballungsräumen ansiedeln, fällt hier die Abschwächung der Überalterung am Stärksten aus (Hanika, 2010: 66ff). Das wird in Zeiten schlechter Konjunktur insofern schlagend, da ältere Menschen im Falle einer Kündigung, verglichen mit den jüngeren, migrierten Arbeitskräften, schlechtere Chancen haben, einen neuen Job zu finden (AMS, 2015a: 3). In Anbetracht der gegenwärtigen Flüchtlingskrise wird diese Angelegenheit zukünftig wahrscheinlich noch zu einer besonderen Aufgabenstellung der Arbeitsmarktpolitik.

Weiterbildung und Qualifikation von MitarbeiterInnen

In den letzten 20 Jahren hat sich das Bildungsniveau insgesamt erhöht (Illmer & Hanning, 2014: 15), wobei die Reaktionen darauf entsprechend ausfallen. Beispielsweise absolvieren bildungsnahe⁵ Personen später auch häufiger Schulungen, während bildungsferne Personen dafür keine Notwendigkeit sehen bzw. diesbezüglich eine negative Einstellung vertreten (Leidig, 2007: 102).

⁵ Eine der häufigsten Beschreibungen von „Bildungsferne“ lautet: Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen (Erlar, 2010: 4). Eine ausführliche Diskussion zu diesem Begriff findet sich bei Erlar (2010).

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Die fehlende Weiterbildungsaspiration kann aber auch auf fehlende betriebliche Weiterbildungsangebote beruhen (Wurm, 2004: 38), aber auch an unpassenden Lernumfeldern. Demnach lernen ältere Personen vorzugsweise *praktische* Inhalte, und da am besten mit Gleichaltrigen (Mandl, 2004: 73).

Zudem haben Geschlecht, Nationalität und die berufliche Stellung einen Einfluss auf die Weiterbildungspartizipation (AMS, 2008: 42), wodurch Alter nicht die einzige Determinante von Weiterbildungsmotivation und Handlung darstellt (AMS, 2008: 17f). Einzig Personen, die kurz vor der Pension stehen, nennen überproportional häufig die baldige Pensionierung als Grund für die Nicht-Teilnahme an Bildungsmaßnahmen (AMS, 2008: 179).

In einer Studie der Adult Education Survey 2007 wurden 759 WienerInnen zwischen 25 und 64 Jahre nach ihren Weiterbildungsgewohnheiten befragt. Mit Hilfe der Studie wurden weiterbildungsabstinente Personen identifiziert. Unter Weiterbildungsabstinenz ist eine fehlende Teilnahme an formaler und nicht-formaler Bildung zu verstehen. Das heißt, dass diese Personen in den letzten 12 Monaten weder eine Schule oder Hochschule besucht haben; noch an Kursen, Vorträgen, Privatunterricht, Fernunterricht, Seminaren, Workshops oder betriebsinternen Bildungsangeboten partizipiert haben (Krenn & Kasper, 2012: 5).

In Abhängigkeit vom Alter ergibt sich für die Bildungsteilnahme folgendes Bild:

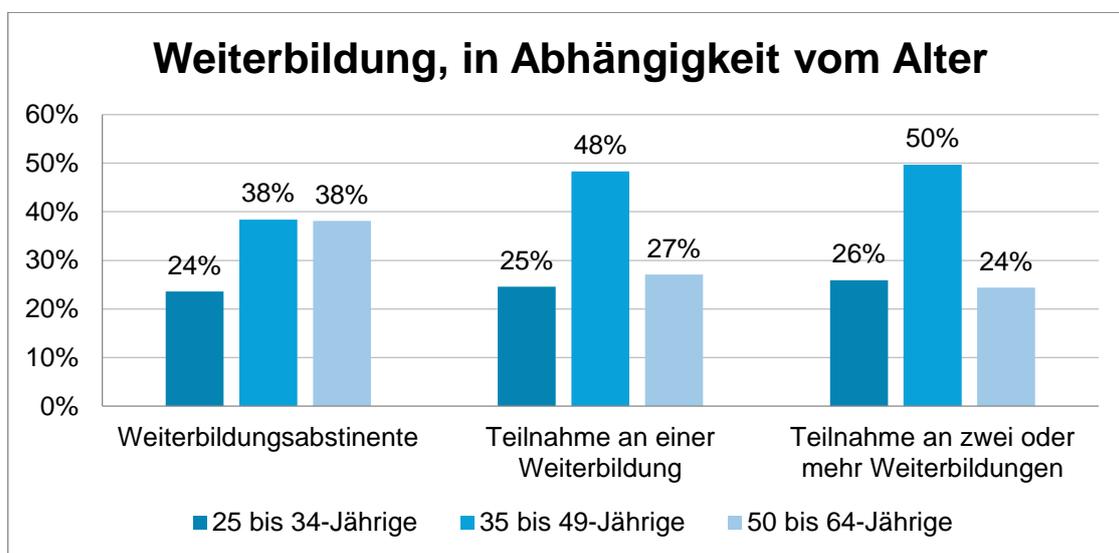


Abbildung 1.10: Krenn & Kasper, 2012: 8; eigene Darstellung

Abbildung 1.10 zeigt eine Gliederung in drei Gruppen. Die Gruppe der Weiterbildungsabstinenten besteht zu 23% aus 25 bis 34-Jährigen, und zu je knapp 38% aus 35 bis 49-Jährigen bzw. 50 bis 64-Jährigen. Die anderen beiden Gruppen unterscheiden sich in der Anzahl der Weiterbildungen. Demnach sind beinahe die Hälfte der WeiterbildungsbesucherInnen zwischen 35 und 49. Von den 25 bis 34-Jährigen hat rund ein Fünftel, eine oder mehrere Fortbildungen besucht. Die Kohorte der älteren Personen nimmt zu 27,1% an einer, und zu 24,4% an mehreren Schulungen teil.

Diese Ergebnisse sind mit Berücksichtigung des höchsten Bildungsabschlusses erklärbar: Es befinden sich in der Gruppe der Abstinenten vermehrt Hauptschul- oder LehrabschlussabsolventInnen. Hingegen in den anderen beiden Gruppen eher Personen mit Matura oder Universitätsabschluss (Krenn & Kasper, 2012: 8f; 14). Obwohl sich alle Befragten, unabhängig ihres höchsten Bildungsabschlusses, positiv gegenüber Bildung äußern; tendieren bildungsferne Personen interessanterweise zu dem Glauben, dass weitere Schulungen ihre Lage nicht verbessern (Krenn & Kasper, 2012: 54).

Schließlich lässt sich vor diesem Hintergrund folgern, dass ältere ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen weniger häufig an Weiterbildungen teilnehmen. Da dies mit fehlendem Nutzen begründet wird, könnten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf ein Umdenken abzielen. Solche Maßnahmen werden im folgenden Kapitel über alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung (1.3) noch näher ausgeführt werden.

Technologischer Fortschritt und Innovation

Wenngleich dem technologischen Fortschritt eine Reduktion von Arbeitsplätzen zugeschrieben wird, stimmt dies nur teilweise, da anstelle von manuellen Tätigkeiten Dienstleistungen gebraucht und generiert werden können (Ehrentraut & Fetzer, 2007: 32).

Dieser Trend wird durch die Reorganisation des Wirtschaftssektors, hin zu Industrie 4.0, noch verstärkt. Roboter werden sich in diesem Zukunftsmodell selbst steuern, vernetzen und Tätigkeiten übernehmen. Die in diesem System gelebte Interaktion zwischen Mensch und Maschine führt zu einer starken Reduktion von körperlich anstrengenden und kognitiv einseitigen Arbeitsfeldern. Durch den Wegfall dieser Arbeitsbereiche werden als Folge andere Anforderungen und Qualifikationen gebraucht werden (Becker, 2015: 25ff).

Über die genauen Auswirkungen können bisher allerdings nur Annahmen getroffen werden, da Industrie 4.0 noch am Anfang steht. Vermutungen zufolge setzt diese Arbeitswelt Fähigkeiten wie selbstständige Handlungsweise, Selbstorganisation und Abstraktionsfähigkeit voraus. Es ist davon auszugehen, dass AkademikerInnen von diesem System profitieren werden. Personen mit geringerem Bildungsniveau hingegen, zumindest in der Einführungsphase von Industrie 4.0, werden mit Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert sein. Allerdings, so die Annahme, werden diese Arbeitskräfte im Anschluss an die Einführungsphase wieder bessere Optionen erhalten (Wolter et al., 2015: 15).

Da die Implementierungsphase von Industrie 4.0 bereits begonnen hat, sind davon bereits jetzt ältere Personen über 50 Jahren betroffen. Die Folgen für den Arbeitsmarkt und die Ar-

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

beitskräfte können allerdings trotzdem nur vage abgeschätzt werden (Hirsch-Kreinsen, 2014: 3). Bisherige Untersuchungen zeigen, dass ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Sozialisation Probleme in der Anwendung von Technologien hatten bzw. haben. Folglich brauchen ältere Menschen oft länger, um Änderungen und Neuerungen von neuen Programmen und Systemen im Unternehmen zu beherrschen (Blumberger et al., 2005: 72). Eine ältere Studie weist auch darauf hin, dass UnternehmerInnen ihren älteren Beschäftigten den Umgang mit neuen Technologien nicht zutrauen⁶ (Schönbauer, 2006).

Wie praxisnah diese Einschätzung ist, zeigt die im Zeitraum 2011/ 12 durchgeführte PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) Erhebung. Im Zuge derer wurden 5.130 Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren bezüglich ihrer Schlüsselkompetenzen befragt. Nach Abklärung der soziodemografischen Daten wurde ein Computer-Maus Test durchgeführt. Personen mussten bei dieser Aufgabe beweisen, die Computermouse bedienen zu können. Befragte, die bei diesem Schritt Probleme aufwiesen, schieden beim anschließenden Technik-Kompetenz Check aus (Statistik Austria, 2013: 16f).

Die übrigen Personen wurden in folgende Fähigkeitsklassen eingeteilt (Statistik Austria, 2013: 28f):

- Keine oder mangelnde Computerkenntnisse: Testpersonen, die beim soziodemografischen Fragebogen aussagten, keine Computerkenntnisse zu besitzen, oder beim Computer-Maus Test scheiterten.
- Kompetenzstufe unter 1 (0 – 291 Punkte): Testpersonen konnten keine adäquaten Schlussfolgerungen beim Auftreten von Problemen ziehen, oder konnten nur mit einer Umgebung umgehen (z.B. Web-Browser, oder E-Mail Programm).
- Kompetenzstufe unter 2 (292 – 340 Punkte): Testpersonen konnten über mehrere Seiten navigieren, Softwaretools anwenden, teilweise Arbeitsschritte sinnvoll verknüpfen und gewonnene Informationen in Verbindung setzen (z.B. Beherrschen von Sortier- und Ordnungsfunktionen einer Spreadsheet-Datei).
- Kompetenzstufe 3 (341 – 500 Punkte): Testpersonen beherrschten allgemeine und spezifische Anwendungen problemlos und in großem Umfang (z.B. mehrere internetbasierte Informationen problemlos per E-Mail weiterleiten).

⁶ Da diese Studie älter ist (2006), und auch keine Repräsentativität gegeben ist, wird nicht näher darauf eingegangen. Trotzdem scheint sie erwähnenswert, da das Misstrauen Älteren gegenüber im Umgang mit Technologien thematisiert wird.

Kompetenz im Umgang mit neuen Technologien

in Abhängigkeit von der Erwerbsdauer

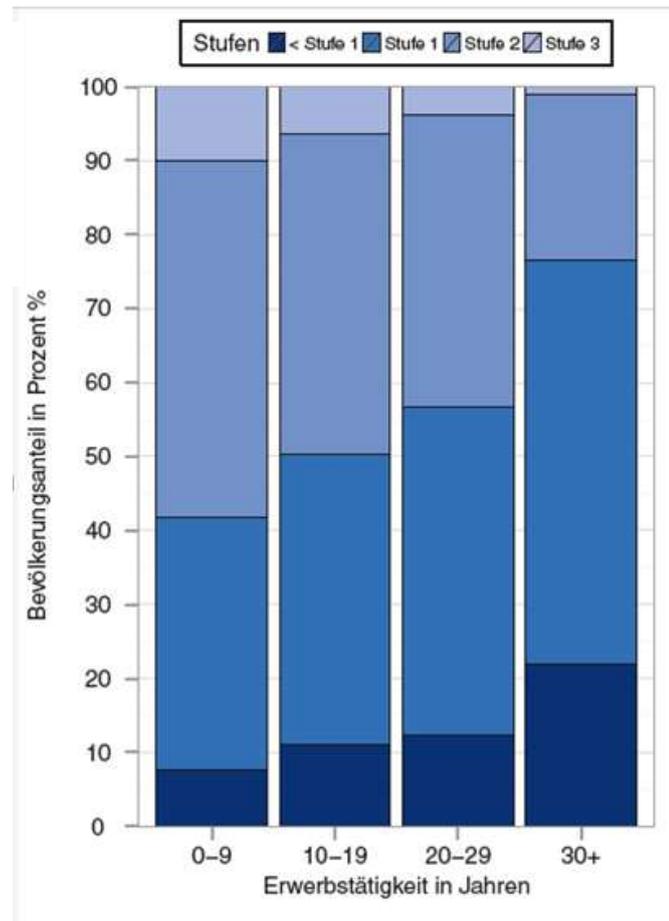


Abbildung 1.11: Statistik Austria, 2013: 2

Abbildung 1.11 zeigt die erreichten Kompetenzstufen von erwerbstätigen Personen, in Abhängigkeit von ihrer Erwerbsdauer. Daraus lassen sich Vermutungen bezüglich Alter ziehen; wobei angenommen wird, dass Personen mit einer Erwerbsdauer von mindestens 30 Jahren, mindestens 45 oder älter sein müssen.

Ein Fünftel der Personen, die langjährig Berufstätigen, erreicht in dem Test die Kompetenzstufe <1. Im Vergleich dazu sind auf dieser Stufe nur rund 8% derer einzuordnen, die seit null bis neun Jahren arbeiten. Kompetenzstufe 3 hingegen wird von den jüngeren Arbeitskräften am häufigsten erreicht. Spitzenreiter in Stufe 1 sind hingegen die Älteren. Von den Teilnehmenden mit 10 bis 29 Jahren Berufserfahrung, also Personen im mittleren Alter, können rund 50% den Kompetenzlevels 2 und 3 zugeordnet werden. Insgesamt ist also festzustellen, dass eine längere Erwerbsdauer negativ mit der Beherrschung von neuen Technologie korreliert (Statistik Austria, 2013: 136f).

Allerdings verfügt Statistik Austria über andere Datensätze, deren Ergebnisse zwar nicht nach Alter und Ausbildung sortiert sind, Computerkompetenzen allerdings in Abhängigkeit

vom höchsten Bildungsabschluss zeigen. Demnach erreichen rund 90% der Personen mit Matura oder tertiärem Abschluss, sowie Meister und Werksmeister die Kompetenzstufen 2 und 3. Demgegenüber stehen 50% derer, die über einen Pflichtschulabschluss verfügen und 73% jener mit Lehrabschluss bzw. mittlerem Schulabschluss (Statistik Austria, 2013). Somit spielt der Bildungsabschluss eine gravierende Rolle im Umgang mit Technologien und folglich kann nicht generell gesagt werden, dass lediglich Ältere Anwendungsprobleme haben!

Führungsstil und Arbeitsklima in Unternehmen

Arbeitsbedingungen haben einen großen Einfluss auf die Motivation, wie auch auf die Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen, wobei soziale Faktoren besonders wichtig sind (Leidig, 2007: 102; 107). Dazu zählt unter anderem ein gutes Arbeitsklima bzw. die positive Zusammenarbeit mit anderen; welche für ältere ArbeitnehmerInnen von enormer Bedeutung ist. Diese Bereiche können von Führungspersonen durch richtiges Verhalten, gute Arbeitsverteilung und entsprechende soziale Kompetenzen aktiv gestaltet werden und folglich zu einer massiven Leistungsverbesserung führen. Positive Effekte passender Führung sind insbesondere unter Arbeitskräften ab dem 45. Lebensjahr bemerkbar (Büsch et al., 2010: 907ff).

Negative Effekte, unter denen hauptsächlich ältere MitarbeiterInnen leiden, sind häufige Strukturwechsel oder Führungswechsel, sofern diese nicht ausreichend begründet werden können. Das liegt aber nicht an einem fehlenden Veränderungswillen, sondern daran, dass Ältere Radikalveränderungen bereits häufiger erlebt haben als junge Arbeitskräfte (Lison, 2007: 115f). Die Einstellung, sowie das Auftreten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen, haben allerdings auch einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation und Leistungsfähigkeit. Werden diese als defizitäre Arbeitskräfte behandelt, ist dies natürlich nicht förderlich (Leidig, 2007: 106).

Im Zusammenhang mit jüngeren Führungskräften können Probleme entstehen, da diese oft weniger praktische Erfahrung und Wissen mitbringen. Hier sind ältere MitarbeiterInnen gefordert, mehr Verständnis aufzubringen (Lison, 2007: 115f; 123f). Jüngere Führungskräfte hingegen sind aufgefordert, ihren Führungsstil an ältere ArbeitnehmerInnen anzupassen – beispielsweise ist die Generation 50+ noch an eine autoritäre Leitung gewohnt. In Unternehmen mit hierarchischen Arbeitsverteilungen mag das zwar einen Vorteil darstellen, der Trend entwickelt sich dennoch zunehmend hin zu Eigenständigkeit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im Arbeitsleben. Da ältere Personen mit einem solchen Führungsstil oft nicht vertraut sind, sind Führungskräfte gefordert, dementsprechend vielseitige Strategien im zwischenmenschlichen Umgang zu entwickeln (Holz, 2007b: 164f).

Trotz einer langjährigen theoretischen Thematisierung von Arbeit im Alter konnten auch nach eingehender Recherche keine aktuellen, empirischen Studien über den konkreten Einfluss von Führungsstilen auf die Arbeitsleistung von (älteren) MitarbeiterInnen gefunden werden – dafür jedoch über die *Zufriedenheit* mit dem Führungsstil der ArbeitgeberInnen. Im Rahmen des Arbeitsklimaindex werden stichprobenartig vierteljährliche Gespräche mit erwerbstätigen Personen aus ganz Österreich zu 26 verschiedenen Themen geführt. In Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Führungsstil waren bei der letzten Befragung rund 70% der Befragten positiv gestimmt. Eine Unterteilung nach Altersgruppen bzw. nach Geschlecht und Alters-

gruppen lieferte ein Ergebnis von 69% bis 73%. (AK, 2014). Hier scheint noch Verbesserungspotential zu bestehen.

In Bezug auf die *Wertschätzung* von älteren ArbeitnehmerInnen soll abschließend noch betont werden, dass sich durch den demografischen Wandel nicht nur die Belegschaftsstruktur, sondern ebenso der Kundenstock verändert. Dieser ist oftmals mit ähnlichen Problemen im Umgang mit neuen Produkten und Technologien konfrontiert wie alle ältere ArbeitnehmerInnen. Das ermöglicht es Älteren im Gegensatz zu den Jüngeren gegebenenfalls effektiver geeignete Produkte zu entwickeln, gezieltere Beratungsgespräche zu führen und auf auftretende Fragen zu reagieren (Holz, 2007a: 131). Zudem haben ältere Erwerbstätige häufig ein größeres und engeres Netzwerk zu KundInnen aufgebaut, auf das sie zurückgreifen können. Somit kann das Alter auch einen Vorteil haben und sich positiv auf die Arbeitsgestaltung auswirken (Cappallo & Da-Cruz, 2007: 255).

1.3 Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und -gestaltung

Aufgrund der demografischen Entwicklung, sowie des Wandels am Arbeitsmarkt und den damit einhergehenden Arbeitsbedingungen, gibt es ein klares Ziel auf dem nationalen und europäischen Arbeitsmarkt: Die Erhöhung der Beschäftigungsquote unter älteren Menschen. Denn nur so ist eine nachhaltige Aufrechterhaltung des Lebensstandards für alle Bevölkerungsgruppen möglich (BMASK, 2012b).

Wie im vorangegangenen Kapitel bereits erwähnt, müssen sich Betriebe bewusst werden, dass ihre Belegschaften insgesamt immer älter werden und die über 45-Jährigen schon in wenigen Jahren die größte ArbeitnehmerInnengruppe darstellen wird (Gesunde Arbeit, 2014a). Abbildung 1.12 zeigt dazu genauer die Altersstruktur in vielen heutigen Betrieben (C) und in der nahen Zukunft auf (D).

Das Problem ist allerdings, dass viele Unternehmen auf diese Veränderungen in der Altersstruktur nicht gerüstet sind, da durch die verbreitete Praxis des frühzeitigen „Hinausstellens“ älterer ArbeitnehmerInnen zu wenig Erfahrung mit der Förderung von Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Erwerbsalter gesammelt wurde (Gesunde Arbeit, 2014a).

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

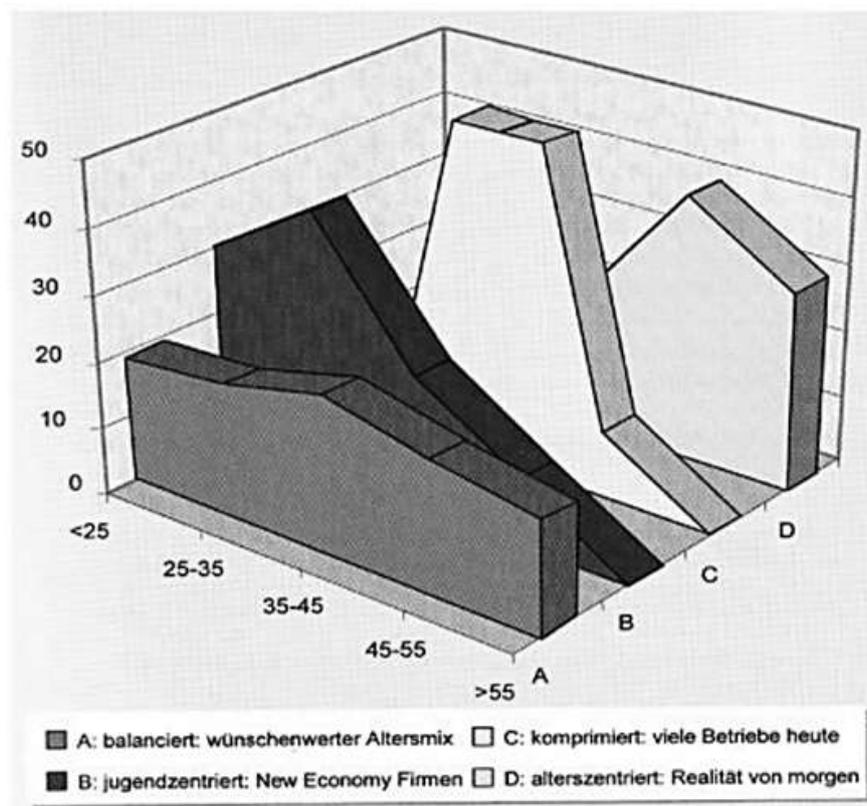


Abbildung 1.12: Altersstrukturen im Betrieb. Bille, 2009: 40

Eine Studie vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) zum Thema „Erhalt der Arbeitsfähigkeit“, welche von der Arbeiterkammer OÖ im Jahr 2012 beauftragt wurde, konnte dies sogar bestätigen und liefert ähnliche Erkenntnisse wie die Studie der Bundesarbeitskammer, die im vorigen Kapitel dargelegt wurde. Von den in Oberösterreich befragten Betriebsvorsitzenden sagten 63%, dass die Arbeitsbedingungen im Unternehmen die Gesundheit der KollegInnen stark belastet. Vor allem in Betrieben, in welchen körperlich sehr schwer gearbeitet wird und in denen die Arbeitszeitregelungen gesundheitlich unangenehm sind, gibt es von den BetriebsrätInnen nur wenig Hoffnung, dass ihre KollegInnen bis zum Pensionsantrittsalter durchhalten können (Gesunde Arbeit, 2014a).

Durch das Älterwerden der Erwerbstätigen bei gleichbleibenden Arbeitsbedingungen gehen sukzessiv die Abstimmung zwischen Arbeitsanforderung und Arbeitsfähigkeit verloren. Die Zunahme von körperlicher Überforderung und geistiger Unterforderung führen zu Produktivitätsverlusten, zur Vermehrung von erschöpfungsbedingten Krankheiten und zum schleichenden sozialen Ausschluss von älteren, leistungsfähigen Menschen in die Frühpensionierung. Der altersspezifische Anstieg von Krankheiten ist nicht primär altersbedingt, sondern ein Ergebnis von nicht vorhandener Ausrichtung der Arbeitsprozesse und Beziehungen auf die unterschiedlichen Generationen (Kaufmännischer Verband Zürich, 2009: 4f). Die Unternehmen sind also verpflichtet, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitsgestaltung alter(n)sgerecht zu gestalten und der Arbeitsfähigkeit anzupassen.

Damit die Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen auf der betrieblichen Ebene präventiv gefördert werden kann, bedarf es eines systematischen Managementansatzes, der das Alter und die Arbeitsfähigkeit im Unternehmen in allen Entscheidungen des Betriebes integriert. In diesem Zusammenhang ist von „Alters- & Alternsmanagement“, oder im Englischen von „Age Management“ die Rede, auf welches nun näher eingegangen wird (Gesunde Arbeit, 2014a).

1.3.1 Alter(n)smanagement/ Agemanagement

Im Vergleich mit anderen gängigen personalorientierten Managementsystemen, wie z.B. Wissensmanagement oder Gesundheitsmanagement, gibt es beim betrieblichen Alter(n)smanagement kein einheitliches Konzept. Daher ist Alter(n)smanagement vorwiegend ein Sammelbegriff für Konzepte einer altersorientierten Personalpolitik und Arbeitsgestaltung. In der Regel sind damit integrative Ansätze, also die produktive Eingliederung von älter werdenden ArbeitnehmerInnen im Betrieb, gemeint (Bögel & Frerichs, 2011: 11).

Grundsätzlich versteht man unter Alter(n)smanagement „alle Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, des Personalmanagements, der Arbeitsorganisation und der Gesundheitsförderung, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft erhöhen“ (Landau et al., 2007: 2). Im deutschsprachigen Raum gibt es einen Unterschied zwischen Altersmanagement und Alternsmanagement. Altersmanagement umfasst Maßnahmen, die hauptsächlich auf ältere ArbeitnehmerInnen gerichtet sind, „deren Leistungsfähigkeit nicht mehr im Einklang mit den beruflichen Arbeitsanforderungen steht“ (Bögel & Frerichs, 2011: 12). Es geht also vorrangig um kompensatorische und/ oder korrektive Gestaltungsansätze, deren Ziel die Eingliederung von leistungsveränderten älteren ArbeitnehmerInnen ist. Dies kann beispielweise durch die Versetzung an weniger belastenden Arbeitsplätzen bzw. die Herabsetzung der Arbeitsanforderungen, sowie Anpassungsqualifizierungen und rehabilitative Maßnahmen erreicht werden (Bögel & Frerichs, 2011: 12).

Beim Alternsmanagement hingegen geht es mehr um *präventiv* orientierte Maßnahmen über die gesamte Erwerbsbiographie, welche alle Altersgruppen einbeziehen. „Danach wäre die Arbeitssituation idealerweise so zu gestalten, dass Gesundheit, Qualifikation und Motivation der Erwerbstätigen über das gesamte Berufsleben hinweg erhalten bleiben und deshalb schon in jungen Jahren gefördert werden“ (Goussone et al., 1999: 114). Das Alternsmanagement berücksichtigt somit, dass das Altern ein variierender und lebenslanger Entwicklungs- und Veränderungsprozess ist und dass das geringer werdende Leistungspotenzial im höheren Alter nicht nur auf die biologischen Abbauprozesse zurückzuführen ist, sondern auch auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen. Das „menschgemachte Altern“ lässt sich, im Gegensatz zum biologischen Alterungsprozess, durch vorbeugende Maßnahmen lenken (Bögel & Frerichs, 2011: 12).

Das Alter(n)smanagement muss auf jeden Fall auf der Unternehmensebene erfolgen, kann allerdings auch durch politische oder rechtliche Maßnahmen, für die alternde Erwerbsbevölkerung allgemein, gefördert werden. Damit die Produktivität gesteigert oder erhalten bleibt, die Arbeitsmarktintegration gestärkt und die Qualität des Arbeitsumfeldes verbessert wird.

„Gute Praxis im Alter(n)smanagement ist die wichtigste Voraussetzung für einen deutlichen Anstieg des Anteils älterer Arbeitskräfte innerhalb der Erwerbsbevölkerung“ (Naegele & Walker, 2007: 5). Der Nutzen des Alter(n)smanagement ist überall spürbar – für die ArbeitnehmerInnen, für die Unternehmen, für die Behörden und für die Institutionen (Naegele & Walker, 2007: 5).

Die konkreten Gestaltungs- und Interventionsmaßnahmen von Alter(n)smanagement lassen sich grob in folgende sechs Schwerpunktbereiche zusammenfassen:

Arbeitsplatz- und Arbeitsaufgabengestaltung

Die Arbeitsplatz- und Arbeitsaufgabengestaltung definiert sich nicht über ein bestimmtes Alter der ArbeitnehmerInnen. Es geht vielmehr darum, dass nicht nur die Erwerbspersonen älter werden, sondern sich auch die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsmittel und die Organisationsformen verändern. Deshalb stehen diese Veränderungen im Mittelpunkt der alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung. Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen und Person nicht aus dem Blickfeld geraten (Haderer, 2005: 53).

Unter die Arbeitsplatz- und Arbeitsaufgabengestaltung fallen auch die Gestaltungsfelder der Arbeitssicherheit und der Arbeitsplatzergonomie, in denen es hauptsächlich um Fragen des Gesundheitsschutzes, Prävention und Kompensation von altersbedingten körperlichen Funktionseinschränkungen geht (z.B. Bereiche des Wahrnehmungs- und Stütz-/ Bewegungsapparats oder sensomotorische-kognitive Leistungsfähigkeit). Die Vorschläge richten sich hier auf die Verbesserung der Sichtverhältnisse (z.B. mehr Beleuchtung, ausreichende Schriftgrößen), auf akustische Arbeitsbedingungen (z.B. Lärmverringerung und Lärmschutz), auf das Klima (z.B. Schutzausrichtungen für Kälte-, Hitze- und Feuchtarbeit), auf Unfallverhütung (z.B. rutschfeste Bodenbeläge, Warnsysteme) oder auf Arbeitsmittel und deren räumliche Anordnung (z.B. Gewährleistung für genug Bewegungsspielräume, höhenverstellbare Arbeits- und Sitzflächen, Einsatz von hydraulischer Hub- und Schwenkeinrichtungen für die Lastenhandhabung). Des Weiteren setzt man neben diesen ergonomischen und sicherheitstechnischen Gestaltungsoptionen auch auf Möglichkeiten zur Optimierung der Qualität der Arbeitsinhalte durch Mittel der Arbeitsstrukturierung. Im Idealfall sollten die Arbeitsaufgaben „ausführende Tätigkeiten mit planenden und kontrollierenden Elementen vereinen und eine möglichst selbstregulierte Arbeitsausführung erlauben“ (Bögel, 2013: 46).

Es wird dabei angenommen, dass Entscheidungs- und Handlungsspielräume die Arbeitsmotivation erhöhen und die Selbstwirksamkeitsgefühle des Erwerbstätigen stärken. Eine höhere Komplexität der Arbeitsaufgabe unterstützt zudem die Weiterentwicklung und das Training von Fähig- und Fertigkeiten und verlangsamt altersabhängige Verluste der geistigen Flexibilität. In der Praxis wären mehrere Strukturierungsstrategien zur Bildung ganzheitlicher Arbeitszusammenhänge möglich (Bögel, 2013: 47).

Zum einen gäbe es da die Rekombination von verschiedenen Tätigkeitselementen, wobei ausführende Aufgaben mit vor- und nachgelagerten Qualitätsprüfungs- und Planungsaufgaben bereichert werden (Job Enrichment). Zum anderen gäbe es Rotationskonzepte, bei de-

nen die ArbeitnehmerInnen, nach einer zuvor bestimmten oder selbst gewählten Reihenfolge, zwischen mehreren Arbeitsstationen, die verschiedene Belastungen und Anforderungen haben, wechseln (Job Rotation). Beide Strategien könnten ebenfalls in Gruppenarbeitskonzepten gebündelt werden, „bei der einer Arbeitsgruppe ein in sich geschlossener Produktionsabschnitt einschließlich hiermit verbundener Organisations- und Kontrollaufgaben (z.B. Personaleinsatz- und Arbeitsplanung, Wartung und Instandhaltung, Qualitätskontrolle) delegiert wird“ (Bögel, 2013: 47). Wenn die Arbeitsgruppe nebenbei auch noch altersgemischt ist, hat sie den Vorteil, dass es zu intergenerationellen Lern- und Wissenstransferprozessen; sowie zu einer Optimierung der Gruppenleistung, die sich durch gegenseitige zusätzliche Stärken von älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen ergeben, kommen kann (Bögel, 2013: 45ff).

Arbeitszeitgestaltung

Ein weiterer wichtiger Bereich des Alter(n)smanagements ist die Gestaltung der Arbeitszeiten. Die Strategien begründen sich, aus Sicht der Gesundheit, zum einen dadurch, dass sich durch die Länge, Verteilung und Lage der Arbeitszeiten die Expositionsintensität und -dauer von Arbeitsbelastungen regeln lässt und zum anderen, dass psychosoziale und physische Belastungen gemindert werden, die aus der Organisation der Arbeitszeit selbst hervorgehen können (Titelbach et al., 2015: 26).

Die Gestaltungsansätze auf der Mikroebene beziehen sich auf die zeitliche Strukturierung des Arbeitsvollzugs. In diesem Kontext ist das vorrangige Ziel die Vermeidung von Überlastungs- und Stresssituationen aufgrund von hohem Arbeitstempo und Zeitdruck (z.B. Verringerung der Taktgeschwindigkeiten bei einer Fließbandarbeit oder die Einplanung von weiteren Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten). Ebenso wird eine Anpassung der betrieblichen Pausen empfohlen, so dass die Erholungspausen während der Arbeit möglichst belastungsnah passieren (z.B. regelmäßige Kurzpausen, deren Dauer und Frequenz abhängig vom Lebensalter und Belastungsniveau erhöht wird). Vor allem die Nacht- und Schichtarbeit ist aufgrund der zeitlichen Lage der Arbeitszeiten als alterskritisch und vorrangig als gestaltungsrelevant zu betrachten. Neben der Befreiung von älteren ArbeitnehmerInnen von Nachtschichten bzw. einer Beschränkung der Einsatzdauer, wäre auch eine systematische Anwendung von ergonomischer Schichtplanung eine wirksame Belastungsminderung (z.B. Vermeidung von ungünstigen Schichtabfolgen, Eingrenzung von aufeinanderfolgenden Nachtschichten, Gewährung ausreichender Erholungszeiten, Möglichkeiten für eine mitarbeiterorientierte Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit) (Titelbach et al., 2015: 26).

Seit einigen Jahren werden auch Chancen und Risiken von flexiblen Arbeitszeiten thematisiert (z.B. Gleitzeitarbeit, Wahlarbeitszeiten). Denn aus den Arbeitszeitflexibilisierungen entstehen oftmals negative Folgen für die ArbeitnehmerInnen, wie z.B. Wochenendarbeit, übermäßige Arbeitszeitballungen in Zeiten hohen Arbeitsaufkommens. Gibt es jedoch genug Möglichkeiten zur Einflussnahme auf Urlaubs- und Arbeitszeiten durch die Erwerbsperson, sind Vorteile in Form einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen wahrscheinlich (z.B. Kindererziehung, Angehörigenpflege, Bildung) (Titelbach et al., 2015: 26).

Ebenso bilden variable Arbeitszeitmodelle neue Formen der Lebensarbeitszeitgestaltung, die versuchen die Zeitbedürfnisse von ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Lebensperioden intensiver zu beachten. Im Mittelpunkt stehen hier sogenannte Lebensarbeitszeitkonten bzw. Langzeitarbeitszeitkonten, in welche auf längere Dauer, Zeitwerte aus verschiedenen Quellen (z.B. aus Urlaub, Mehrarbeit) eingespeist werden, sodass später umfangreichere Zeitguthaben für Arbeitszeitverkürzungen, vorgezogene Berufsaufstiege oder längere Arbeitszeiten („Sabbaticals“) zur Verfügung stehen. „Des Weiteren können Langzeitkonten im Sinne einer „intensiven Arbeitszeitpolitik“ dazu dienen, Lernzeitkontingente für Qualifizierungsphasen anzusparen, wodurch sich die zeitlichen und finanziellen Spielräume für lebenslanges Lernen erweitern“ (Bögel, 2013: 51). Derzeit werden solche Lebensarbeitszeitkonten bzw. Langzeitarbeitszeitkonten für MitarbeiterInnen vom Land Oberösterreich oder von den Fachhochschulen Oberösterreich angeboten (Titelbach et al., 2015: 26).

Altersgestaffelte Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung ohne vorangegangener Mehrarbeit. Dabei wird die Arbeitszeit in Abhängigkeit des Lebensalters und/ oder Betriebszugehörigkeitsdauer etappenweise verringert (z.B. durch zusätzliche Urlaubstage oder kürzere Wochenarbeitszeiten. Des Weiteren gibt es die Option der Altersteilzeit, welche später noch näher erläutert wird (Bögel, 2013: 49ff).

Laufbahngestaltung

Da die individuelle Arbeitsfähigkeit im hohen Lebensalter stark von der vorherigen Lern- und Belastungsbiografie abhängig ist, kommt der Gestaltung von innerbetrieblichen Mobilitätsprozessen im Alter(n)smanagement große Bedeutung zu. Denn lange Verweilzeiten an Arbeitsplätzen, die mit hohen körperlichen Anforderungen verbunden sind, fördern „Verschleißkarrieren“ und führen sehr oft zu einem vorzeitigen Berufsausstieg. Ein Tätigkeitswechsel kann im Idealfall nicht nur zur Belastungsreduzierung führen, sondern auch gleichzeitig die beruflichen Qualifikationen weiterentwickeln. Oft können die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit durch die neuen Arbeitsinhalte verbessert werden. Solche altersoptimalen Positionssequenzen sind üblicherweise mit einem beruflichen Aufstieg bzw. mit dem Durchlaufen einer Karrierelaufbahn verbunden. „Laufbahnen ordnen im Lebenslauf Anforderungen, Anreize und Belastungen so hintereinander, dass ein Erwerbsleben bis ins gesetzliche Rentenalter hinein regelmäßig erreicht werden kann – auch dann, wenn die einzelne Tätigkeit nur befristet auszuüben ist“ (Behrens, 1999: 87).

Solche typischen Karrieren sind bezüglich der ohnehin begrenzten und abgeflachten Hierarchien nur noch von wenigen Arbeitenden realisierbar. Deshalb werden seit geräumiger Zeit, Alternativen für die Laufbahngestaltung in der Praxis erprobt und diskutiert. Im Fokus stehen horizontale (Fach-) Laufbahnen, die einen Funktions- und Arbeitsplatzwechsel auf einem gleichbleibenden Hierarchieniveau beschreiben. Bei dieser Strategie werden präventiv orientierte Positionswechsel verfolgt, die sowohl mit einer Belastungsreduzierung einhergehen, als auch besondere Stärken und berufliche Interessen von älteren ArbeitnehmerInnen berücksichtigen, und wenn möglich auf persönlichkeits- und lernförderliche Arbeitsplätze hinsteuern. Verbunden ist damit allerdings ein höherer Vorbereitungs- und Planungsaufwand für den Betrieb (Bögel, 2013: 55).

Eine wichtige Voraussetzung ist deshalb die Sichtung, Systematisierung und Bewertung vorhandener Tätigkeitsbereiche. Das Ziel ist auf der einen Seite Risikoarbeitsplätze bzw. schwierige Arbeitsplatzbesetzungen zu erkennen (z.B. auf Grundlage von Gefährdungs-, Krankenstands- und Arbeitsplatzanalysen). Auf der anderen Seite „müssen solche Einsatzbereiche gefunden bzw. neu gebildet werden, die den Leistungsressourcen und Leistungspotenzialen, aber auch den beruflichen Interessen der älteren Beschäftigten [...] entsprechen“ (Bögel, 2013: 55).

Ebenso sind bei der Laufbahngestaltung begleitende und vorbereitende Personalentwicklungsmaßnahmen relevant. Hier können MitarbeiterInnengespräche und Workshops die Grundlage für die Entwicklung von individuell angepassten Entwicklungsplänen und Entwicklungsvereinbarungen herstellen, in welchen zukünftige Stellenwechsel, sowie Arbeitssituationen begleitende Kompetenz- und Qualifizierungsförderungsmaßnahmen, festgehalten werden. Wenn möglich sollte die Anordnung der Arbeitspositionen so gestaltet werden, „dass mit ihrem Durchlaufen Lern- und Trainingseffekte einhergehen, die auf zukünftige Arbeitsfelder vorbereiten“ (Bögel, 2013: 56). Einige andere empfehlen aber auch eine rechtzeitige Mischung von Tätigkeiten. So können abrupte Wechsel und damit verbundene Übergangsfriktionen gemieden werden (Bögel, 2013: 53ff).

Weiterbildung

Da sich die Arbeitswelt ständig verändert, müssen auch die beruflichen Qualifikationen von älteren ArbeitnehmerInnen kontinuierlich aktualisiert werden. Es gilt im Alter(n)smanagement daher, eine übergreifende betriebliche Lernkultur zu etablieren; in der das Hauptaugenmerk auf den Arbeitsbedingungen liegt, die ein Weiterentwickeln von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen fördern und ermöglichen. Deshalb müssen die Arbeitsgestaltungs-, Laufbahn- und Personaleinsatzkonzepte mit den Weiterbildungsmaßnahmen verknüpft werden (Bögel, 2013: 57ff).

Ein Teil der Weiterbildung ist vor allem die Förderung der Lernmotivation, da ältere ArbeitnehmerInnen die Qualifizierungsmaßnahmen, wie bereits im vorigen Kapitel angeschnitten wurde, sehr oft als wenig sinnvoll oder belastend sehen. Ursachen dafür können z.B. die altersbedingte Abnahme von kognitiven Fähigkeiten oder frustrierende lernbiografische Erfahrungen sein, die zu Versagensängsten führen können. Oft gibt es auch Zweifel, ob die neuen Qualifikationen kurz vor dem Ruhestand überhaupt noch sinnvoll erscheinen. Deshalb empfiehlt es sich „im Rahmen einer systematischen Vorfelddarbeit, Beschäftigte gezielt und wiederholt auf Bildungsmöglichkeiten hinzuweisen und Beratung für Interessenten anzubieten“ (Bögel, 2013: 58). Ebenso sollte der Nutzen und der Anwendungsbezug, bezüglich der Bewältigung von alltäglichen Arbeitsanforderungen, aufgezeigt werden (Bögel, 2013: 57ff).

Wichtig ist bei der Weiterbildung auch, wie die Vermittlungsformen gestaltet werden. Denn in Abhängigkeit von Alter und Bildungsbiografie können sich verschiedenen Lernstile ausprägen. Es kann unter Umständen daher sinnvoll sein, zunächst einmal geeignete Lerntechniken und Medienkompetenzen bei Weiterbildungsmaßnahmen zu vermitteln. Nahegelegt wird ebenso eine stärkere Fall- und Aufgabenbezogene Lehrstoffvermittlung, die sich an anschlussfähiges Erfahrungs- und Praxiswissen und am Nutzen für die Arbeitsausführung ori-

entiert. Das Lehrpersonal sollte zudem Rücksicht auf überholte und „verlernte“ Wissensbestände der ArbeitnehmerInnen nehmen. Beim Lernstoff ist darauf zu achten, dass dieser einen nachvollziehbaren gegliederten Aufbau hat, immer wieder Wiederholungs- und Vertiefungsphasen enthält und eine etappenweise Erhöhung des Komplexitätsniveaus aufweist. Des Weiteren ist nicht nur eine adäquate Gestaltung der Pausen wichtig sondern auch eine Bemessung der Lernetappen und Maßnahmen zur Regulierung des Lerntempos. Ferner spielen der Lernort und die Gestaltung der Lehr- und Lernmedien eine entscheidende Rolle. Denn diese sollen altersbedingte Wahrnehmungseinschränkungen berücksichtigen (z.B. Größe der Schrift, nutzerfreundliche Lernsoftware, Vermeidung von Lärm). Zudem sollte man auf eine angenehme Gruppengröße achten, um auf die individuellen Bedürfnisse und Lernprobleme der Teilnehmer eingehen zu können (Bögel, 2013: 57ff).

Schlussendlich sind auch angemessene Transfer- und Trainingsmöglichkeiten im Unternehmen zu gewähren, in denen die MitarbeiterInnen ihr neues Wissen anwenden dürfen. Das heißt, die Arbeitsbedingungen müssen so abgestimmt sein, dass sie das Neuerlernte auch einbinden (Bögel, 2013: 57ff).

Förderung der Gesundheit

Damit die Arbeitsfähigkeit lang erhalten bleibt, ist ein individueller Umgang mit der eigenen Gesundheit sehr bedeutsam. Der Fokus beim einstellungs- und verhaltensbeeinflussenden Gesundheitsprogramm im Betrieb liegt hauptsächlich bei Krankheitsbildern, Gesundheitsrisiken und Funktionseinschränkungen, die ältere ArbeitnehmerInnen betreffen. Zu den Präventionskonzepten gehört z.B. die Förderung gesundheitsschonender Arbeitsweisen, durch welche ArbeitnehmerInnen mithilfe von „Informations- und Motivationsmaßnahmen zur Einhaltung von Sicherheitsvorschriften angehalten und darin unterstützt werden, ihre Arbeitstätigkeit weniger belastend durchzuführen“. Vor allem der Vorbeugung von Schädigungen des aktiven und passiven Bewegungsapparates (z.B. tragen und heben von schweren Lasten) kommt eine große Bedeutung zu, weil hauptsächlich Muskel-Skelett-Erkrankungen zu vielen Frühverrentungs- und Fehlzeitengeschen führen. Es gilt deshalb individuelles (Arbeits-) Verhalten so zu bestimmen, dass problematische Tätigkeitsausübungen verhindert werden (Bögel, 2013: 61ff).

Zur Förderung der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen gehört es auch, diese mehr für den Sport zu motivieren, damit einseitige Beanspruchungen, durch Zwangshaltungen und Bewegungsverlusten, ausgeglichen werden (z.B. Kräftigung des Bewegungsapparates, Dehn- und Entspannungsübungen) und im Arbeitsalltag Routine werden. Mit Hinblick auf die Vorbeugung von Gesundheitsgefährdungen wie Übergewicht, Bluthochdruck etc. werden Möglichkeiten zur Förderung der körperlichen Aktivitäten sehr bedeutend gesehen; zumal den altersbedingten kognitiven und physischen Abbauprozessen (z.B. Ausdauer, Kraft) mit sportlichen Aktivitäten entgegengewirkt werden kann. Unternehmen könnten deshalb eine Sportförderung, durch Kooperationen mit Fitnessstudios oder Sportvereinen, betreiben (Bögel, 2013: 61ff).

Ganz entscheidend ist in der Gesundheitsförderung auch das Ernährungsverhalten. „Für entsprechende Strategien in betrieblichen Settings hat sich dabei eine Kombination von ver-

haltens- und verhältnisbezogenen Elementen bewährt [...]“ (Bögel, 2013: 65). Denn eine alleinige Vermittlung von Ernährungswissen reicht oft nicht aus. Natürlich müssen auch die Rahmenbedingungen im Unternehmen eine gesunde Ernährung zulassen, z.B. durch eine ausreichende Pausengestaltung, durch vorhandene Pausenräume oder durch ein gesundes Speiseangebot in der Betriebskantine (Bögel, 2013: 61ff).

Darüber hinaus ist die Förderung von Stressbewältigungsfähigkeiten sehr bedeutsam, zumal die Komplexität und die Beschleunigung von Arbeitsprozessen zunehmen. Durch die Verbreitung von selbstorganisierten Arbeitsformen, scheint es immer wichtiger zu werden, die „Individuen für ihr eigenes Arbeitsverhalten zu sensibilisieren; sowie zu befähigen, eigenständig Stress zu erkennen und zu reduzieren [...]“ (Bögel, 2013: 65).

Dies gelingt z.B. mit Coping-Strategien. Es gibt hier drei Methoden: Erstens die Instrumentelle Stressmanagement-Methode (durch die Vermittlung passender Arbeitsmethoden werden die ArbeitnehmerInnen dazu befähigt, Stressoren selbst zu verringern; z.B. durch Vermittlung von Problemlösungstechniken), zweitens kognitives Stressmanagement (individuelle Wahrnehmungs- und Einstellungsmuster werden so manipuliert, dass Stress- und Angstreaktionen verringert oder kontrolliert werden können; z.B. durch Stärkung von Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeitserwartungen) und drittens palliativ-regeneratives Stressmanagement (hier werden Stressfolgen durch Regenerations- und Entspannungstechniken bewältigt, z.B. Yoga, Meditation) (Bögel, 2013: 61ff).

Gratifikationsgestaltung

Der letzte Bereich des Alter(n)smanagement ist die Gratifikationsgestaltung, ergo die Gestaltung von Anreiz- und Motivationssystem. Viele Untersuchungen, darunter z.B. die Whitehall II Studie (Staedtke, 2007: 44) oder auch die DAK Studie (DAK Gesundheit, 2013), belegen, dass ein ungleichmäßig wahrgenommenes Verhältnis zwischen Leistungsverausgabung und Belohnung, aus Sicht des ArbeitnehmerInnen, nicht nur zu einer Demotivation führen kann, sondern auf längere Zeit auch die gesundheitsschädlichen „Gratifikationsrisiken“ erhöhen (z.B. psychische Erkrankungen). Bezüglich älteren ArbeitnehmerInnen ist eine Sicherung von Gratifikationen „im Falle von Arbeitsplatzumsetzungen oder Anpassungen der Leistungsvorgaben aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Einschränkungen“ zu empfehlen. Bei Änderungen im Aufgabenbereich sollten jedoch keine Versetzungen an Randarbeitsplätzen oder Lohn- und Gehaltseinbußen vollzogen werden, da dies wiederum als Status- und Reputationsverlust empfunden wird. Es gibt daher die Forderung nach Personalbeurteilungsmaßstäben, bei der langjährig erbrachte Leistungen für einen Betrieb angemessen gewürdigt werden sollen (Bögel, 2013: 67ff).

Außerdem ist auch die Wirkungsrichtung von Gratifikationen entscheidend. Ein großes Problem von vielen Entlohnungsmodellen ist, dass diese eine möglichst hohe Abgabe an Leistung fordern. Dadurch wird nicht nur eine gesundheitsschädliche Arbeitsweise gefördert; sondern von älteren Beschäftigten auch eine höhere Anstrengung, um die Leistungsnormen zu erfüllen und Lohneinbußen zu vermeiden, gefordert. Folglich kann es passieren, dass gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen behindert werden. Mit Prämien- und Akkordlöhnen

können MitarbeiterInnen ebenso motiviert werden, an ihrem üblichen Arbeitsplatz zu bleiben und einen Arbeitsstationswechsel abzulehnen (Bögel, 2013: 67ff).

Da es einen Wandel von Interessen und Präferenzen im Altersverlauf gibt, werden flexiblere Vergütungssysteme diskutiert, die sich an die lebensphasenspezifischen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen anpassen und es somit zu einer höheren Motivations- und Bindungswirkung kommt. Eine Gestaltungsform wäre z.B. das „Cafeteria-System“. In diesem bieten Betriebe verschiedene monetäre und nicht-monetäre Vergütungsbestandteile an, aus jenen sich die MitarbeiterInnen, die für sie geeigneten Komponenten aus dem festgelegten Budget, aussuchen dürfen. Die Wahloptionen umfassen beispielsweise zusätzliche Gesundheitsfürsorge und Familienabsicherung (Unfall-, Krankenversicherungen), sowie zusätzliche Urlaubsansprüche und betriebliche Sozialleistungen (Sport- und Freizeitangebote, Betriebskindergarten) oder auch eine Aufstockung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (Bögel, 2013: 67ff).

1.3.2 Best Practice Beispiele von Alter(n)smanagement

In diesem Kapitel werden nun zwei Unternehmen, die sich bereits mit Alter(n)smanagement befassen, sowie die von ihnen getätigten Maßnahmen, beispielhaft aufgezeigt:

Voestalpine AG

Die Voestalpine AG ist ein oberösterreichischer Stahlkonzern, der weltweit 47.500 MitarbeiterInnen (Stand 2015) beschäftigt und davon etwa 19.500 (Stand 2014) in Österreich (Voestalpine AG, 2015; Gesunde Arbeit, 2014b). Der Anstieg des Durchschnittsalters in der Belegschaft, sowie die hohen körperlichen und mentalen Anforderungen in der Produktion, führten im Jahr 2001 zum Beschluss eines „LIFE“-Programms. Das LIFE steht dabei für Lebensfroh, Ideenreich, Fit und Erfolgreich. Dieses Programm „versteht sich als umfassendes und integriertes Programm, das Maßnahmen im Bereich Arbeitszeit, Gesundheit, Weiterbildung und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen und Führungskräfte umfasst“ (Gesunde Arbeit, 2014b) und ist im strategischen Management unternehmensweit verankert.

Es umfasst folgende sechs strategische Handlungsfelder (Gesunde Arbeit, 2014b):

- Arbeitszeit: flexiblere Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Reduktion der Belastungen aus der Schichtarbeit
- Lebensphasenbezogene Arbeitsplatzgestaltung: Jede Person im Unternehmen soll, entsprechend dem Lebensalter, mit seinen/ ihren Ressourcen optimal eingesetzt werden.
- Chancengleichheit: Sicherung des gemeinsamen, produktiven Wirkens der Geschlechter und Generationen
- Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge: Stärkung der Leistungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen bis ins hohe Erwerbsalter

- Kultur, Führung, Entwicklungsmaßnahmen: Erhaltung der Innovationsfähigkeit, Lebensbegleitendes Lernen und Weitergabe des Wissens von älteren zu den jüngeren MitarbeiterInnen
- Neue MitarbeiterInnen: gute Integration neuer MitarbeiterInnen

Zu diesem Zweck hat eine Gruppe aus insgesamt 200 Personen (darunter MitarbeiterInnen, Betriebsrat und externe BeraterInnen) eine „LIFE toolbox“ erstellt, welche entsprechende Maßnahmen in den zuvor genannten Handlungsfeldern abdeckt. Zu diesen Maßnahmen in der „LIFE toolbox“ gehören unter anderem:

Formel 33

Damit wurde erreicht, dass alle MitarbeiterInnen, auch ältere, die früher im Gegensatz zu den Jüngeren weniger Entwicklungsmaßnahmen in Anspruch nahmen, die Weiterbildungen wahrnehmen. Ferner können alle MitarbeiterInnen das Angebot eines Zeitguthabens von 2% der Jahresarbeitszeit für persönliche und/ oder fachliche Weiterentwicklung verwenden (33 Stunden pro Jahr bei Vollzeitbeschäftigung und entsprechender aliquoter Anteil bei Teilzeit). Die Formel 33 wurde bei der Einführung in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte integriert (Voestalpine AG, 2012; Gesunde Arbeit, 2014b).

Lebensphasenbezogenes Führen

Hier werden in einem Seminar Instrumente vermittelt, um in der Führungssituation bewusster mit einer älter werdenden Belegschaft umgehen zu können (Voestalpine AG, 2012).

Wissensstafette

Die Wissensstafette beschreibt eine Methode zur Begleitung von Führungs- und Fachwechsel. Dadurch wird sichergestellt, dass wertvolles Erfahrungswissen an die NachfolgerInnen weitergegeben wird, ergo nicht verloren geht. Angewendet wird die Wissensstafette über alle Unternehmenshierarchien, vom Top-Management bis zu FachexpertInnen (Voestalpine AG, 2012).

Ergonomieprozess

Mit der Unterstützung von ExpertInnen bewerten die MitarbeiterInnen die gegebenen Belastungen am Arbeitsplatz und versuchen anschließend Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. „Diese Ergonomieprozesse haben nachhaltige Verbesserungen für die MitarbeiterInnen gebracht, so wurden z. B. in der Bandbeschichtungsanlage 2 in Linz ergonomische Steuerstände und Tageslichtkuppeln realisiert“ (Gesunde Arbeit, 2014b).

Alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung

Ein wichtiges Ziel von LIFE ist, dass Arbeitsabläufe so gestaltet werden, dass die Stärken jedes Alters bestmöglich eingebracht werden können. Deshalb wird versucht, Arbeitsabläufe im Sinne von Umstiegs-, Einstiegs-, Ausstiegs- und Verweilarbeitsplätzen zu gestalten (Voestalpine AG, 2012).

Gesund am Arbeitsplatz

Damit die MitarbeiterInnen länger gesund bleiben, versucht die Voestalpine AG eine gesunde Ernährung und eine professionelle Beratung bei Übergewicht oder Magersucht im Unternehmen anzubieten. Darüber hinaus besteht das Angebot, ein Fitnesscenter gratis zu benützen. Speziell für ArbeitnehmerInnen über 45 Jahren gibt es die Möglichkeit eine Gesundheitsprognose erstellen zu lassen (Voestalpine AG, 2012).

BMW Group

Der demografische Wandel hat den deutschen Autohersteller BMW im Jahr 2004 ebenfalls dazu veranlasst, ein Projekt namens „Heute für morgen“ zu initiieren, welches versucht die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit auch bei einer älteren Belegschaft sicherzustellen. Die Kernfrage des Projektes lautete: Wie kann man die Gesundheit, Kompetenz und Leistungsfähigkeit der älter werdenden Belegschaft erhalten? Aus diesem Grund wurden vier Bausteine für „Heute von morgen“ definiert, die im Unternehmen umgesetzt werden (BMW Group, 2010: 8):

Umsetzung von ergonomischen Arbeitsplätzen bei BMW



Abbildung 1.13: BMW Group, 2010: 11

Gestaltung der Arbeitsplätze/ Ergonomie

Mit ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen wird versucht, dass MitarbeiterInnen keinen übermäßig psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt werden (BMW Group, 2011: 4). Dazu gehören Sitzmöglichkeiten zur Entlastung des Bewegungsapparates, Holzboden und spezielle Sicherheitsschuhe zur besseren Dämpfung, Schrägstellung des Bildschirms, sowie Schriftvergrößerung und höhenverstellbare Tische (BMW Group, 2010: 8).

Arbeitsorganisation

Hierbei wird versucht, eine intelligente Gestaltung des Gesamtsystems (z.B. durch eine belastungsoptimierte MitarbeiterInnenrotation zwischen den Arbeitsplätzen und „sozialverträgliche“ Schicht- und Arbeitszeitmodelle), zu gewährleisten (BMW Group, 2011: 4f).

Gesundheit und Prävention

Die MitarbeiterInnen können arbeitsplatznahe, passive und aktive Erholung in Sport- oder Ruheräumen in Anspruch nehmen. Ebenso gibt es Physiotherapie vor Ort, Schulungen von Ausgleichsübungen an den Arbeitsstationen, umfassende Seminar- und Schulungsmaßnahmen zum Thema Alter und Gesundheit, als auch ein gesundes Speiseangebot in den Kantinen (BMW Group, 2011: 4f).

Führung und Qualifizierung

Die Aufgabe von Führungskräften ist es zu beobachten, wo genau mentale und körperliche Belastungen entstehen. Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen sollen die Führungskräfte an der Behebung und Verbesserung des Arbeitsumfeldes arbeiten. Zudem sind die Führungskräfte für die Qualifikation der MitarbeiterInnen verantwortlich. Das ist wichtig, zumal einerseits unzureichende Qualifikation bzw. eine Überforderung den MitarbeiterInnen Stress bereitet, und andererseits eine gute Qualifikation die Voraussetzung für eine Rotation im Unternehmen darstellt (BMW Group, 2011: 4f).

1.3.3 NESTORGOLD Gütesiegel

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, hat das Sozialministerium Österreichs in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice, den SozialpartnerInnen, dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und ExpertInnen des Generationenmanagement das „NESTORGOLD“ Gütesiegel entwickelt. Dieses Gütesiegel ist ein „Good-Practice-Standard“ für eine alter(n)s- und generationengerechte Arbeitsgestaltung in Betrieben und Organisationen, sowie ein Leitfaden für MitarbeiterInnen und Führungskräfte, um alter(n)sgerechte Maßnahmen im Unternehmen umzusetzen. Das Gütesiegel wird seit dem Jahr 2010 alle zwei Jahre vom Sozialminister verliehen und um den Preis zu erhalten, muss der Zertifizierungsprozess positiv abgeschlossen werden. Nach dem Erhalt ist dieses Gütesiegel für drei Jahre gültig, wobei danach eine Re-Zertifizierung angeboten wird (BMASK, 2015: 2).

Im Rahmen eines solchen Zertifizierungsprozesses verpflichtet sich ein Unternehmen bzw. eine Organisation, in der Vorbereitungsphase zu allererst gegenüber der NESTORGOLD Charta und bestätigt dadurch das Engagement für Alter(n)s- und Generationengerechtigkeit. Folglich wird das Unternehmen/ die Organisation ein Teil des NESTORGOLD-Netzwerkes, welches einen regelmäßigen Informationsaustausch und Unterstützung anbietet. Der zweite Schritt ist die Erarbeitung eines Selbstbildes für ein alter(n)sgerechtes Unternehmen in einem Status-Workshop. Hier werden auch erste Ansätze für weitere Maßnahmen dargelegt. Wenn nötig, erfolgt eine erweiterte Standortbestimmung zu den NESTORGOLD-Indikatoren mit externer Hilfe. Die Planung und die Umsetzung weiterer gezielter Maßnahmen zur Alter(n)sgerechtigkeit setzen den Abschluss der Vorbereitungsphase (BMASK, 2015: 2).

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Innerhalb von zwei Jahren soll der wirkungsorientierte Maßnahmenplan umgesetzt werden. Nach der Abnahme des Maßnahmenplanes wird die NESTORGOLD BEWEGT Urkunde überreicht. In der letzten Phase werden die 27 NESTORGOLD Indikatoren der vier Handlungsfelder (Kultur, Individuum, Organisation und Vitalität) nicht nur durch die Evaluierung von Dokumenten und Daten, sondern gleichermaßen durch Interviews mit MitarbeiterInnen geprüft. Wurden alle 27 Indikatoren erfüllt (siehe Anhang) und die Umsetzung der Maßnahmen dokumentiert, kann der Prüfbericht dem NESTORGOLD Zertifizierungsbeirat vorgelegt werden. Wenn der Prüfbericht positiv ausfällt, verleiht das BMASK dem Unternehmen/ der Organisation das NESTORGOLD Gütesiegel (BMASK, 2015: 6).

In der folgenden Abbildung ist der gesamte Ablauf des Gütesiegels NESTORGOLD Stufenmodell grafisch dargestellt:

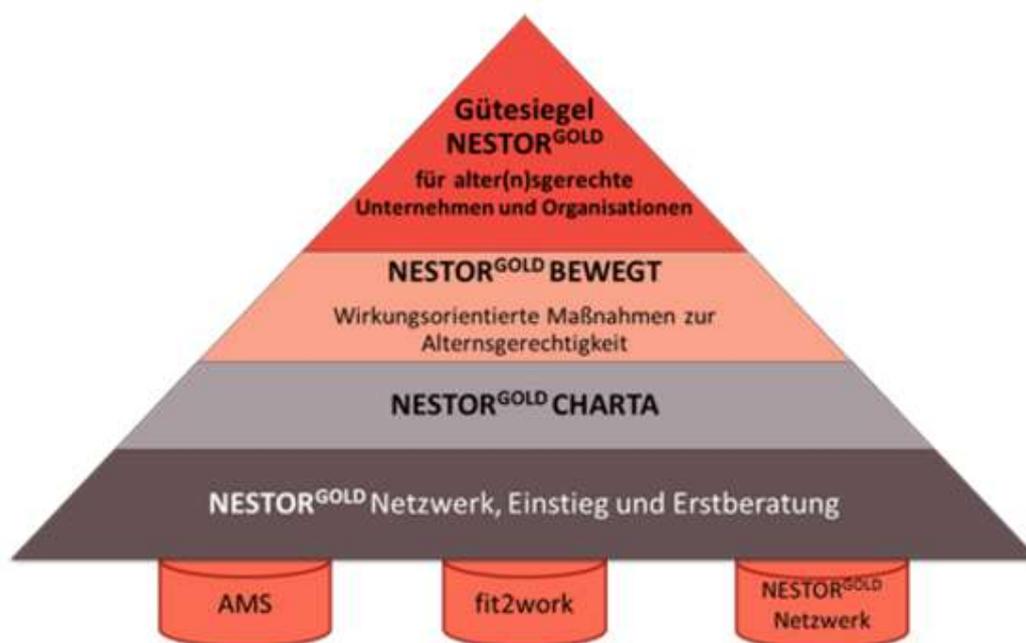


Abbildung 1.14: BMASK, 2015: 7

Bisher wurden die folgenden 14 Unternehmen bzw. Organisationen mit dem NESTORGOLD Gütesiegel ausgezeichnet: Geriatriezentrum Favoriten, Sonnentor, Kaiser Franz Josef Spital, Arbeitsmarktservice Wien und Niederösterreich, Arbeiterkammer Steiermark und Salzburg, Bundesministerium für Finanzen, die Berater, ÖAMTC, Kika, Leiner, Simacek, Wiener Sozialdienste für Alten- und Pflegedienste und die Caritas Vorarlberg (BMASK, 2015: 9).

1.4 Altersdiskriminierung

In der Realität müssen sich ältere ArbeitnehmerInnen nicht nur den variierenden Arbeitsbedingungen durch den Arbeitsmarktwandel stellen, sondern ebenso dem allgegenwärtigen Problem der Altersdiskriminierung. Im wertneutralen Gebrauch bedeutet „diskriminieren“ eine Unterscheidung zu machen; während „jemanden zu diskriminieren“ im deutschsprachigen Raum als Ungleichbehandlung einer Person aufgefasst wird (Rothmund & Mayer, 2009: 12).

Altersdiskriminierung ist die oft ungerechte Behandlung älterer Menschen im Vergleich zu jüngeren Personen. Ansprüche älterer Menschen werden häufig aufgrund ihres Alters verletzt oder eingeschränkt (Rothmund & Mayer, 2009: 32f). Ferner ist sie eine Folge der veränderten Sichtweise auf das Alter, die sich im Laufe der Jahre verändert hat. Gegenwärtig werden ältere Menschen oft als überflüssig und unbrauchbar gesehen, während Menschen im hohen Alter früher mit Wertschätzung und Anerkennung begegnet wurde (Flohr, 2008: 8). Durch den bereits geschilderten demografischen Wandel (Kapitel 1.2.1) gewinnt das Thema der Altersdiskriminierung zunehmend an Bedeutung, und stellt in Folge die Politik und Unternehmen, sowie die gesamte Gesellschaft, vor neue Herausforderungen.

1.4.1 Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt

Diskriminierung in Unternehmen kann zwar offensichtlich sein, bleibt allerdings oftmals verborgen. Folglich unterscheidet das Gleichbehandlungsgesetz zwei Formen von Diskriminierung, nämlich:

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung tritt dann auf, wenn „eine Person [...] aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt [wird] als eine andere Person“ (BMASK, 2011: 14).

Mittelbare Diskriminierung

Bei dieser Art von Diskriminierung kommt es durch eine neutrale Regelung zur Benachteiligung bestimmte Personengruppen. Ein Beispiel dafür könnte sein, dass eine Tätigkeit nur an Personen mit perfekten EDV-Kenntnissen vergeben wird, obwohl diese Kenntnisse für die Ausübung des Berufes nicht nötig sind. Diese Art der Diskriminierung ist allerdings schwer kategorisierbar und in Folge schwer nachzuweisen (BMASK, 2011: 15f).

Die Arbeitssuche bzw. der Arbeitsplatzverlust ist für Personen fortgeschrittenen Alters häufig eine größere Herausforderung als für junge Menschen; zumal es immer wieder zu Benachteiligung bzw. Altersdiskriminierung kommt. Häufig treten im Alter Faktoren auf, die es ArbeitnehmerInnen erschweren, berufstätig zu bleiben bzw. überhaupt in das Berufsleben einzusteigen (AK Wien, 2006: 8).

„Die generelle Regelung im Gleichbehandlungsgesetz lautet wie folgt: Aufgrund des Alters, ethnischer Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen“ (AK Wien, 2006: 8).

Ungleichbehandlung bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen

Obwohl Stellenausschreibungen frei von Diskriminierungsstatbeständen (wie z.B. Alter) sein müssen, kann es im Bereich öffentlicher oder innerbetrieblicher Stellenausschreibungen zu Ungleichbehandlungen kommen (Hodasz et al., 2009: 41). Prinzipiell darf aber keine Stellenbewerbung aufgrund des Alters der arbeitssuchenden Person aussortiert werden. Für die Wahl der richtigen Arbeitskraft sollen ausschließlich sachliche Faktoren wie z.B. Qualifikationen, ausschlaggebend sein (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2013).

Für ältere ArbeitnehmerInnen kann die Personalrekrutierung über bestimmte Medien, welche für Jüngere besser zugänglich sind als für Ältere, eine Benachteiligung darstellen. Diese Benachteiligung tritt auf, wenn Unternehmen, MitarbeiterInnen beispielsweise ausschließlich über Stellenausschreibungen in einer StudentenInnen-Zeitschrift oder in Jobbörsen an Hochschulen suchen (Rothermund & Mayer, 2009: 51).

Unter Begründung eines Arbeitsverhältnisses fallen auch die Bewerbungsgespräche, sowie der Vertragsabschluss (Hodasz et al., 2009: 35). Wird eine Person bei einem Vorstellungsgespräch aufgrund ihres Alters abgelehnt, stellt dies eine Diskriminierung dar (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2013).

Ungleichbehandlung im Entgeltbezug

„Entgelt ist, was ArbeitnehmerInnen für ihre Arbeitsleistung erhalten. Dazu zählen neben Gehalt bzw. Lohn, Überstundenentgelt, sowie alle Zulagen, Prämien, Leistungen für Angehörige im Krankheits- oder Todesfall, und ähnliches. Erhält eine Arbeitskraft, ohne sachliche Rechtfertigung, für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt, als eine andere Person, so hat sie Anspruch auf gleiche Entlohnung bzw. auf Bezahlung der Differenz (maximal 3 Jahre zurück). Zusätzlich besteht Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung“ (Portal der AK, 2015).

Betriebliche Einstufungsregelungen dürfen nicht zu einer Tatbestandsverwirklichung von verpönten Diskriminierungsgründen, wie etwa auf Grund des Alters, führen (Hodasz et al., 2009: 36). Wenn MitarbeiterInnen beispielsweise ein höheres Entgelt mit der Begründung verwehrt wird, dass diese sich knapp vor der Pension befänden und deshalb eine innerbetriebliche Umgruppierung in eine neue Gehaltsstufe nicht mehr möglich sei, so stellt dies

eine Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit der Entgeltzahlung dar (Hodasz et al., 2009: 36)

Ungleichbehandlung im beruflichen Aufstieg und in Bezug auf Weiterbildung

Ein beruflicher Aufstieg bedeutet mehr Verdienst und Verantwortung, auch in diesem Bereich besteht das Risiko der Altersdiskriminierung. Älteren Personen über 50 wird oftmals im Gegensatz zu jüngeren KollegInnen der Zugang zur Weiterbildungsmaßnahmen mit der Begründung verwehrt, dass sich eine Weiterbildung für über 50-Jährige nicht mehr bezahlt macht. Vor allem niedrig qualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen kommen bei Weiterbildungsmaßnahmen häufig zu kurz (Operschall, 2008: 8). Dadurch kann eine weitere Karriere bzw. ein Aufstieg behindert werden.

Ungleichbehandlung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen

„ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Gewährung einer entsprechenden Sozialleistung, ergo einer mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen, zusätzlichen Leistung des Betriebes“ (Portal der AK, 2015).

Ungleichbehandlung aufgrund der Arbeitsbedingungen

Alle ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Gewährung gleicher Arbeitsbedingungen. Das bezieht sich auf alle Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes, die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Nebenräume (Geräte, Licht- und Luftverhältnisse, Lärm, Schmutz), die Zuteilung bestimmter Arbeitsaufgaben, sowie auf das Beachten von Urlaubswünschen oder Wünschen nach Arbeitszeitänderung, als auch Versetzung (Portal der AK, 2015).

Ungleichbehandlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird das Dienstverhältnis einer Arbeitskraft beendet, sind häufig ältere ArbeitnehmerInnen davon betroffen, die sich im alten Abfertigungssystem befinden. Dies hat meist wirtschaftliche Gründe, da Personen in diesem System, aufgrund langer Betriebsangehörigkeit, ansonsten hohe Abfertigung ausgezahlt werden müssten (Gleichbehandlungsbericht, 2008: 89).

1.4.2 Ursachen und Auswirkungen von Diskriminierung

Die Ursachen von Diskriminierung beruhen vor allem auf Vorurteilen, welche im Folgenden detaillierter erläutert und zu widerlegt versucht werden. Zumal diese bei den Betroffenen Spuren hinterlassen, werden anschließend die Auswirkungen von Altersdiskriminierung kurz veranschaulicht.

Ursachen

Menschen konstruieren ihre Wahrnehmung, wobei sie von *beobachtbaren* Eigenschaften, wie dem Alter, auf *nicht beobachtbare* Eigenschaften, also Persönlichkeitsmerkmale, schließen. Darauf folgt eine Assoziationskette aus der Stereotype entwickelt werden. Bestätigt sich diese stereotype Erwartung, wird sie im Gedächtnis verinnerlicht und bestimmt dementspre-

chend die menschliche Wahrnehmung. Auf diese Weise entstehen auch Vorurteile (Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 2003: 18).

In diesem Sinne haben viele Menschen vorgefertigte Meinungen über ältere ArbeitnehmerInnen, wie z.B., dass diese teurer; weniger leistungsfähig, belastbar und lernfähig, sowie häufiger krank seien. Obgleich viele dieser Behauptungen mit Studien widerlegt werden können, ändern diese oft nichts an dem Verhalten mancher PersonalmanagerInnen. Im folgenden Abschnitt wird auf Vorurteile dieser Art, gegenüber bestimmten Altersgruppen, genauer eingegangen.

Vorurteil 1: „Ältere ArbeitnehmerInnen sind zu teuer!“

Eines der am häufigsten vorgebrachten Vorurteile ist jenes, dass ältere ArbeitnehmerInnen zu teuer seien. Dabei geht es um die vergleichsweise hohen Lohnkosten von älteren ArbeitnehmerInnen (AMS Österreich, 2004: 42).

In vielen Branchen gibt es ein Senioritätsprinzip für die Entlohnung. Ziel dieses Prinzips ist es, allgemeine und arbeitsplatzspezifische Erfahrungen abzugelten und zum längeren Verbleib anzuregen. Ältere MitarbeiterInnen bekommen im Zuge dessen leistungsunabhängige, dienstalter-bezogene Lohnerhöhungen. Mit Hinblick auf Kollektivverträge, erscheint es daher wirtschaftlicher, billigere, respektive jüngere Arbeitskräfte zu beschäftigen. In der Realität beinhalten allerdings immer mehr Lohnsysteme einen Leistungsanteil, wodurch das Senioritätsprinzip relativiert wird (Arbeiterkammer (AK), 2005: 21).

Zudem verzerrt ein reiner Lohnvergleich das Gesamtbild, zumal jüngere Arbeitskräfte häufig indirekte Kosten verursachen, die anfangs nicht eingerechnet werden. Diese entstehen z.B. durch Ausbildungs- und Einschulungsmaßnahmen einhergehend mit geringerer Produktivität zu Beginn der Erwerbstätigkeit. Außerdem wechseln jüngere ArbeitnehmerInnen oft bereits nach einigen Jahren das Unternehmen, wodurch sich die getätigten Investitionen erübrigen. Ältere MitarbeiterInnen hingegen sind meist sehr betriebstreu, wodurch es sich mit ihnen auf längere Sicht besser planen lässt als mit jüngeren Arbeitskräften. Zudem weisen ältere ArbeitnehmerInnen oftmals mehr Erfahrung, sowie ein höheres Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein auf (AK, 2005: 21).

Vorurteil 2: „Ältere ArbeitnehmerInnen sind öfter krank!“

Bei genauerer Beleuchtung dieses Vorurteils und Betrachtung der nachstehenden Tabelle lässt sich diese Aussage zum Teil relativieren. Demzufolge weist die Altersgruppe zwischen 20 und 34 Jahren mit beinahe 1,5 Mio. die meisten Krankenstandsfälle auf, wobei die Verweildauer im Krankenstand pro Fall mit 7,4 Tagen im Jahr, sowie die Anzahl der entfallenden Tage (10,1), im Vergleich zu den anderen Altersgruppen allerdings eher gering ist. Die Durchschnittsdauer, sowie die entfallenden Tage, sind bei den 50 bis 64-Jährigen, als auch bei den über 65-Jährigen, allerdings höher, mit Ausnahme der entfallenden Tage der über 65-Jährigen. Dennoch ließe sich, aufgrund der angeführten Krankenstandsfälle, der Schluss ziehen, dass ältere ArbeitnehmerInnen seltener krank sind als jüngere. Diese Annahme ist allerdings mit Vorsicht zu genießen, zumal sich die Anzahl der Erwerbstätigen in den jeweiligen Gruppen, welche hier nicht berücksichtigt ist, unterscheidet.

Krankenstandsfälle und –tage nach Altersgruppen im Jahr 2014

Alter	Krankenstandsfälle	Durchschnittsdauer eines Falles in Tagen	Pro Erwerbstätigen entfallende Tage
<i>unter 20-Jährige</i>	351.949	5,0	11,8
<i>20 bis 34-Jährige</i>	1.444.982	7,4	10,1
<i>35 bis 49-Jährige</i>	1.235.007	11,2	11
<i>50 bis 64-Jährige</i>	733.566	17,0	18,3
<i>Über 65-Jährige</i>	4.774	23,6	11,6

Tabelle 1.2: Statistik Austria, 2015g:3; eigene Darstellung

An dieser Stelle sei die Bedeutung der Schaffung von besseren Arbeitsbedingungen, wie im Kapitel zuvor (3.) diskutiert, betont. Demgemäß kann erhöhten Krankenständen durch entsprechende Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden. In verschiedenen Studien der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wurde aufgezeigt, dass arbeitsbedingter Stress, nach Rückenschmerzen, das zweithäufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem ist. Äußere Arbeitsbedingungen, schlechte Arbeitsorganisation, Informationsdefizite, autoritäres Verhalten von Vorgesetzten, sowie Konflikte können zu Überlastung führen. Weitere Stressauslöser sind sowohl Zeit- und Termindruck, als auch das Gefühl, das Arbeitstempo nicht selbst einteilen zu können (AK, 2005: 24).

Vorurteil 3: „Ältere ArbeitnehmerInnen sind leistungsschwächer, weniger anpassungsfähig und weniger flexibel!“

Abbildung 1.15 zeigt, welche Fähigkeiten mit steigendem Alter zu- bzw. abnehmen. Eigenschaften, die für ältere ArbeitnehmerInnen sprechen, sind demnach vor allem ihre Lebens- und Berufserfahrung, sowie ihr umfangreiches Wissen, das sie im Laufe ihres Berufslebens erworben haben.

Obwohl es zwischen allen Individuen Unterschiede im Alterungsprozess gibt, lassen sich gewisse Tendenzen festhalten. Während manche körperlichen Fähigkeiten, wie z.B. Körperkraft, Sehvermögen und Kurzzeitgedächtnis im Laufe der Jahre abnehmen, steigen die soziale Kompetenz, Konfliktfähigkeit, als auch Verantwortungsbewusstsein mit zunehmendem Alter (AMS Vorarlberg, 2015: 7).

Was verändert sich im Alter?

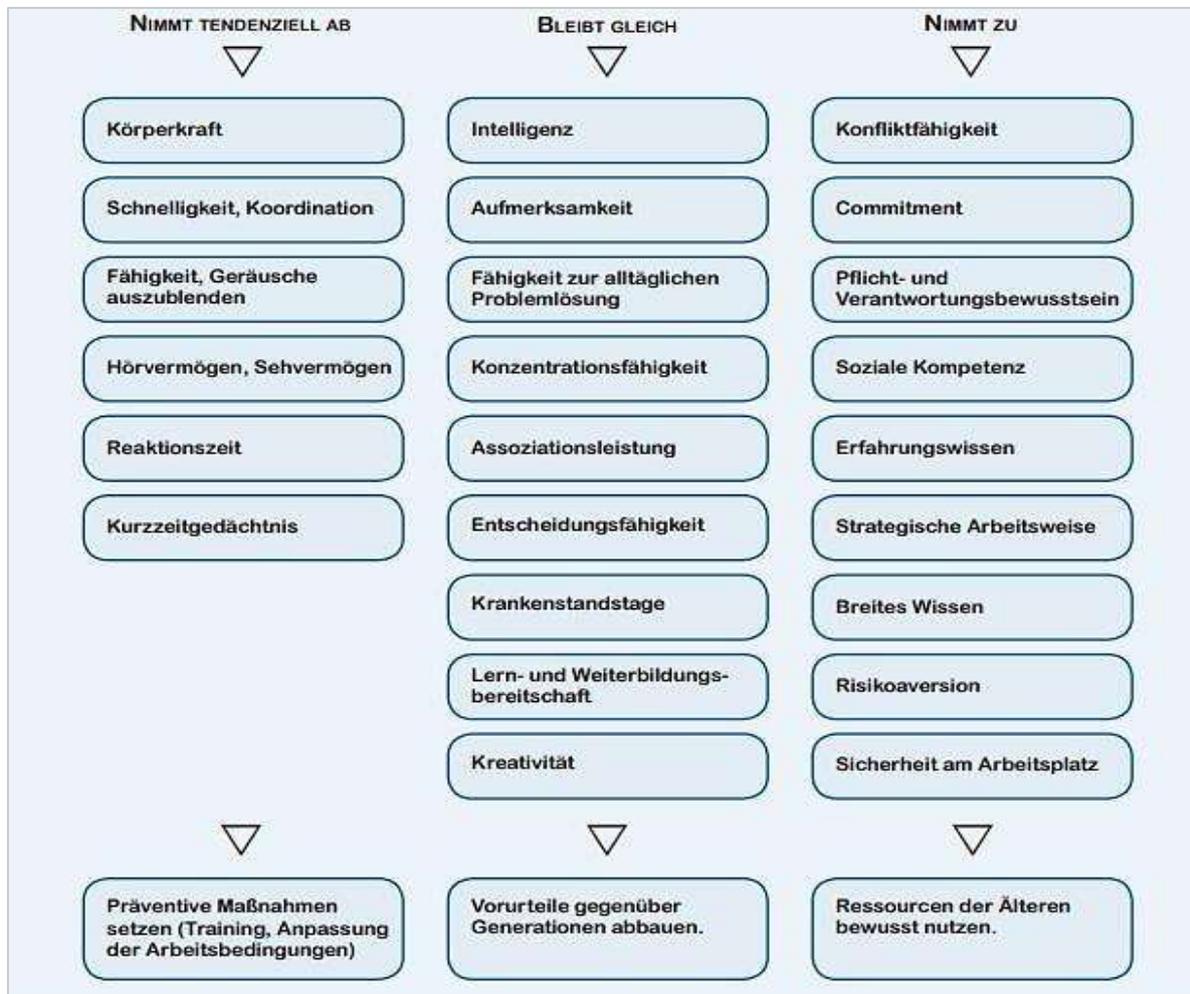


Abbildung 1.15: AMS Vorarlberg, 2015: 7

Um dem Verlust bestimmter Fähigkeiten entgegenzuwirken, kann auf altersgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung (siehe Kapitel 3) zurückgegriffen werden (AMS Vorarlberg, 2015: 7).

Bezüglich des Vorurteils, dass ältere ArbeitnehmerInnen leistungsschwächer wären, haben Untersuchungen gezeigt, dass Leistungsunterschiede innerhalb einer homogenen Altersgruppe extremer sind, als zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften. Zudem führt Alter nicht zwangsmäßig zu einer verringerten Leistung. Vielmehr werden ArbeitnehmerInnen durch körperlichen Verschleiß und schlechte Arbeitsbedingungen zu weniger leistungsfähigen Arbeitskräften. Des Weiteren passiert dies, wenn ältere MitarbeiterInnen von Veränderungen und Innovationen abgekoppelt werden bzw. mit veralteten Technologien zurückgelassen werden, oder wenn die Arbeitsplatzanforderungen den besonderen Qualitäten älterer ArbeitnehmerInnen nicht entsprechen (AK, 2005: 12).

Das Problem abgehender Anpassungsfähigkeit bzw. Flexibilität ist am ehesten bei ArbeitnehmerInnen zu finden, die lange Zeit im selben Unternehmen tätig waren. Viele haben ihre berufliche Laufbahn in einer Zeit begonnen, zu der die Arbeitsverhältnisse viel stabiler waren und lange Betriebszugehörigkeit positiv beurteilt wurde. Grundsätzlich trifft dieser Fall zwar eher auf ältere Erwerbspersonen zu, kann aber genauso für eine jüngere Person stimmen (AMS Österreich, 2004: 47).

Zudem haben Menschen, die lange Jahre an bestimmte Tätigkeiten gewöhnt waren, häufig Angst vor Veränderungen aus Befürchtung, sich nicht in neue Aufgaben einarbeiten zu können. Als Folge bilden sie innerlichen Widerstand gegenüber neuen Anforderungen, während ihre einstigen Qualifikationen durch zu übermäßige Routine verlorenzugehen drohen. Diese Fehl- oder Nichtnutzung von vorhandenem Potenzial, kann allerdings auch bei jeder Altersgruppe auftreten (AK, 2005: 16).

In Anbetracht von Lebenssituationen unterschiedlicher Altersgruppen ließen sich ältere Erwerbstätige allerdings eher als flexibel beschreiben, zumal mit steigendem Alter bestimmte Verpflichtungen, wie z.B. Kinderbetreuung, wegfallen. (AK, 2005: 16). Vor diesem Hintergrund lässt sich zusammenfassen, dass ältere ArbeitnehmerInnen nicht weniger, sondern anders leistungsfähig sind (AK, 2005: 11).

Vorurteil 4: „Ältere können und wollen nichts mehr lernen!“

Ältere Menschen trauen sich häufig weniger zu, wenn sie längere Zeit nichts gelernt haben oder wenn ihnen eingeredet wird, dass sie etwas sowieso nicht mehr erlernen können. Daraus entwickeln sich dann Lernbarrieren (AK, 2005: 14).

Wie in den vorigen Kapiteln (2.2.2 und 3.1.4) bereits dargelegt wurde, ist die Form und Gestaltung der Weiterbildung (z.B. Praxisbezug und Lernen mit Gleichaltrigen) ein sehr wichtiger Faktor für ältere Menschen, der in diesem Zusammenhang berücksichtigt gehört. Somit ist Lernfähigkeit altersunabhängig. Viele ältere Personen haben lediglich das Lernen verlernt, sowie das Vertrauen in die persönlichen Lernfähigkeiten verloren und benötigen aus diesem Grund lediglich eine entsprechende Unterstützung seitens der ArbeitgeberInnen (AK, 2005: 15).

Vorurteil 5: „Ältere ArbeitnehmerInnen erfüllen die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien nicht!“

Viele Unternehmen haben das Vorurteil, dass jüngere Arbeitskräfte besser auf neue Organisationsformen, neue Technologien und rasche Veränderungen reagieren können als Ältere (AMS Österreich, 2015b: 9). Führen diese neuen Anforderungen, unter dem Einfluss einer kurzfristigen Kostenersparnis zu einer Art von Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur, welche von einer ständigen Zunahme des Leistungsdrucks, als auch des Termindrucks geprägt ist, dann sind ältere MitarbeiterInnen hier durchaus im Nachteil. Es stellt sich allerdings die Frage, inwieweit auch jüngere Arbeitskräfte diesem hohen Druck auf Dauer Stand halten können (AMS Österreich, 2004: 47).

Renate Sepp, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz, bearbeitete im Auftrag der AK Oberösterreich die Frage, wie mittelständische Unternehmen in Oberösterreich mit dem Thema „Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen bis zum gesetzlichen Pensionsalter“ umgehen. Es wurden 33 Interviews in 17 Unternehmen durchgeführt. Folgende Schwächen älterer MitarbeiterInnen wurden dabei in allen Branchen erwähnt: Die Flexibilität im Umgang mit Computern und neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, sowie Anpassungsschwierigkeiten an inhaltliche und/ oder organisatorische Änderungen (Sepp, 2006: 96). Allerdings bleibt offen, ob diese Schwächen der rein subjektiven Wahrnehmung, ergo eventuellen Vorurteilen entspringen, oder tatsächlich belegbar sind.

Vorurteil 6: „Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht mehr motiviert und froh, wenn sie endlich in Pension gehen können!“

Berufliche Tätigkeit hat eine wichtige Funktion im menschlichen Leben, zumal sie existenz- und sinnstiftend ist. Dennoch bestimmen die gegebenen Arbeitsbedingungen (wie z.B. altersgerechte Arbeitsgestaltung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsklima) darüber, wie lange eine Person im Berufsleben verharren möchte, wie eine Studie im Auftrag der AK zeigt. Wenn diese nicht gewährleistet sind, wollen ältere ArbeitnehmerInnen durchaus, bereits vor dem gesetzlichen Pensionsalter, aus ihrer Erwerbstätigkeit ausscheiden. Die Pensionierung erfüllt schließlich aber nicht immer die Erwartungen. Häufig ist die Rede vom „Pensionsschock“, von Enttäuschung, sowie schlechtem körperlichem und seelischem Befinden. Die Lebenslaufforschung hat festgestellt, dass Berufserfahrungen und Erleben der Pension zusammenhängen; dabei ist es wichtig, im Berufsleben eine gute Zeit gehabt zu haben, damit die Pension positiv erlebt werden kann (AK, 2005: 19f).

Vorurteil 7: „Ältere nehmen den Jüngeren die Jobs weg!“

Zahlreiche Studien widerlegen diesen Mythos, zumal steigende Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen keinen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit bedingt. Insofern der Arbeitsmarkt kein abgeschlossener Bereich ist, werden Stellen nicht einfach ausgetauscht. Grund für Jugendarbeitslosigkeit sind vielmehr schlechte Qualifikationen. Oft ist sogar das Gegenteil der Fall. So zeigt sich im internationalen Vergleich, „dass in OECD-Ländern mit hoher Frühpensionsquote und damit niedriger Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen, wie zum Beispiel in Frankreich, Italien oder Griechenland, die Jugendarbeitslosigkeit nicht niedrig, sondern besonders hoch ist“ (BMASK, 2012c).

Zudem wird in den nächsten Jahren durch den demografischen Wandel, wie bereits beschrieben wurde (Kapitel 1.2.1), von einem Mangel an Arbeitskräften ausgegangen. Daher wird eine Konkurrenz zwischen jungen und älteren Arbeitskräften eher nicht erwartet (BMASK, 2012c). Vielmehr sollten ArbeitgeberInnen sogar eine generationsübergreifende Belegschaft anstreben. Demgemäß haben bereits einige Unternehmen registriert, dass im KundenInnenkontakt eine Altersvielfalt der MitarbeiterInnen produktiv sein kann. (AK, 2005: 25f).

Auswirkungen

Jede Art der Diskriminierung verletzt Menschen in ihrer Würde, sowie die Rechte der Betroffenen. Außerdem erfahren Personen durch Diskriminierung diverse Einschränkungen, welche voranstehend erläutert wurden. Als Folge hat Diskriminierung somit immer negative Auswirkungen auf die betroffenen Personen. Beispielsweise führt sie bei betroffenen Personen zur Störung des Selbstwertgefühls, was in Zusammenhang mit älteren ArbeitnehmerInnen vor allem beim Thema Qualifikation und Weiterbildung, eine gravierende Rolle spielt. Zumal die Personen oftmals aufgrund von bestimmten persönlichen Merkmalen diskriminiert werden, ist es für die Opfer oft noch schwieriger damit fertig zu werden. Diese spezifischen Eigenschaften können nicht einfach abgelegt oder ausgewählt werden. Folglich kommt es zu einer Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens (Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 2003: 9).

1.5 Resümee

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der demografische Wandel in Österreich in einem wachsenden Anteil der älteren und einem rückläufigen Anteil der jüngeren Bevölkerung äußert. Dementsprechend wird sich auch die Struktur der Erwerbsbevölkerung verändern; dahingehend, dass ältere MitarbeiterInnen zukünftig nicht die Ausnahme, sondern die Regel, darstellen werden. Folglich verlagert sich der arbeitsmarktpolitische Schwerpunkt auf den Erhalt von Erwerbsfähigkeit, durch die Schaffung von alter(n)sgerechten Rahmenbedingungen, für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben. Dies ist in Zeiten des demografischen Wandels, einerseits eine gesellschafts- und sozialpolitische, und andererseits ebenso eine wirtschaftliche Dringlichkeit zur Bewahrung eines vielfältigen Erwerbspotenzials.

Hinzu kommt, durch die Globalisierung, der allgemeine Wandel des Arbeitsmarktes; aufgrund dessen, sowohl ArbeitgeberInnen, als auch ArbeitnehmerInnen vor der Herausforderung laufender technologischer Innovationsprozesse, neuer Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation, sowie zunehmender, wissensbasierter Tätigkeiten stehen. Solch eine dynamische Arbeitswelt erfordert dementsprechend qualifizierte, flexible und leistungsfähige MitarbeiterInnen.

Vor diesem Hintergrund könnten Unternehmen zwar weiterhin ausschließlich auf junge Arbeitskräfte setzen, allerdings würde sich eine solche Strategie langfristig nicht auszahlen; zumal die Rekrutierung knapper werdender, jüngerer Arbeitskräfte auf Dauer zu kostspielig werden würde. Außerdem wäre der einhergehende Abbau von älteren ArbeitnehmerInnen mit steigenden Sozialausgaben verbunden.

Deshalb ist es enorm wichtig, dass ArbeitgeberInnen den wachsenden Anteil älterer Erwerbstätiger als Chance wahrnehmen und sich gezielt derer langjähriger Erfahrungen und Wissen bedienen. Natürlich ist dies dennoch mit Aufwand verbunden. Zur Bewältigung des Demografie- und Arbeitsmarktwandels bedarf es eines entsprechenden Unternehmensbewusstseins, sowie alter(n)sgerechten Managementansätzen, welche Vielfalt zulassen bzw. fördern. Dazu zählen Weiterbildungsmaßnahmen und Förderung der Gesundheit, sowie die richtige Arbeitszeit-, Laufbahn-, Gratifikations-, Arbeitsplatz- und Arbeitsaufgabengestaltung.

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Allen voran erscheint Bildung bzw. Weiterbildung in diesem Zusammenhang allerdings als zentraler Schlüsselfaktor, zumal das Thema im Laufe dieses Teils der Arbeit in jedem Kapitel erläutert wurde. Bildung ist für ältere ArbeitnehmerInnen insofern wichtig, als es ein so dynamischer Arbeitsmarkt erfordert, immer auf dem neuesten Wissensstand zu sein. Somit ist Bildung nicht nur eine Zutrittsvoraussetzung, sondern eine wichtige Anforderung, um in der gegenwärtigen Erwerbswelt verbleiben zu können. Allerdings lernen ältere Menschen auf andere Art und Weise als jüngere. Folglich bedarf es, seitens der Unternehmen, entsprechender alter(n)sgerechter Bildungsangebote, welche den Lernbedürfnissen älterer ArbeitnehmerInnen, durch adäquate Didaktik und Methodik, gerecht werden.

In Hinblick auf Altersdiskriminierung können Weiterbildungsmaßnahmen, sowie alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen, dazu beitragen, dass altersbedingte Vorurteile widerlegt bzw. jenen Meinungen, die einen Wahrheitsgehalt beinhalten, durch frühzeitig Präventionsmaßnahmen, entgegengewirkt wird.

Abschließend sei gesagt, dass aufgrund des enormen Umfangs, der Einfluss von Migrationsbewegungen nur minimal behandelt werden konnte. Um die Auswirkungen solcher, auf den demografischen Wandel, sowie die Bedingungen am Arbeitsmarkt, näher zu erläutern, bedarf es daher einer separaten Forschungsarbeit. In Hinblick auf die aktuelle Flüchtlingskrise wäre eine solche allerdings von großem Interesse.

Außerdem wurden arbeitsmarkt- und sozialpolitische Faktoren, wie z.B. die Arbeitslosenquote von älteren ArbeitnehmerInnen und das durchschnittliche Pensionsantrittsalter, innerhalb der Erläuterungen des Arbeitsmarktes, außer Acht gelassen, zumal diese im weiteren Verlauf dieser Arbeit ausführlich behandelt werden.

Literatur

Arbeiterkammer (AK). 2005. *Älter werden – Zukunft haben! Ein Leitfaden für altersgerechte Personalarbeit.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/arbeitsrecht/B_2005_Aelter_werden_Zukunft_haben.pdf (24.11.2015).

Arbeiterkammer Wien (AK Wien). 2006. *Antidiskriminierung am Arbeitsplatz.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Antidiskriminierung_im_Betrieb.pdf (22.10.2015).

Arbeiterkammer Wien (AK Wien). 2012. *Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen.* Wien: Verlag des ÖGB GmbH.

Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich. 2004. *Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren.* URL: http://www.abif.at/deutsch/download/files/27_amsreport39.pdf (24.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich. 2015a. *Spezialthema zum Arbeitsmarkt.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_spezialthema_0215.pdf (09.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich. 2015b. *Alter hat Zukunft: Informationen für ältere Arbeitssuchende (45+).* URL: http://www.ams.at/_docs/001_alterhatzukunft.pdf (30.10.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS) Vorarlberg. 2015. *50plus Zu alt für den Arbeitsmarkt?* URL: http://www.ams.at/_docs/800_U_Magazin_3_2015.pdf (24.11.2015).

Becker, Klaus-Detlev. 2015. *Arbeit in der Industrie 4.0 – Erwartungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.* In: **Botthof, Alfons / Hartmann, Ernst Andreas** (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0.* Wiesbaden: VS Verlag, 23-30.

Behrens, Johann. 1999. *Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung.* In: **Behrens, Johann / Morschhäuser, Martina / Viebrok, Holger / Zimmermann Eberhard** (Hrsg.): *Länger erwerbstätig – aber wie?* Opladen: Westdeutscher Verlag, 71-115.

Bille, Lisa Marie. 2009. *Age Management-Konzepte für das Personalwesen.* Hamburg: Diplomica Verlag.

Blumberger, Walter / Sepp, Renate / Stockbauer, Uta. 2005. *50plus: Ältere MitarbeiterInnen – Ein neues betriebliches Erfolgspotenzial. Erfahrungen und Perspektiven.* URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AKOOe%20-%20Studie_50plus_Endbericht.pdf (22.10.2015).

BMW Group. 2010. *Das Programm „Heute für morgen“ bei der BMW Group. Den demografischen Realitäten aktiv begegnen.* URL: http://demografie-netzwerk.de/download.html?no_cache=1&download=Parlamentarischer_Abend_Praesentation_Pieper_BMW_Group.pdf&did=81 (27.11.2015).

BMW Group. 2011. *Hintergrundinformationen zum BMW Group Demografie-Projekt „Heute für morgen“.* URL: http://www.bmwgroup.com/d/0_0_www_bmwgroup_com/verantwortung/diversity_inclusion/_pdf/Heute_fuer_morgen.pdf (27.11.2015).

Bögel, Jan / Frerichs, Frerich. 2011. *Betriebliches Alters- und Alternsmanagement.* O.O: Books on Demand.

Bögel, Jan. 2013. *Die Einführung von betrieblichem Alters- und Alternsmanagement als mikropolitische Prozess.* Hamburg: Dr. Kovač Verlag.

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Brandenburger, Uwe / Domschke, Jörg-Peter. 2007. *Die Zukunft sieht alt aus. Die Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement.* Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr.Th.Gabler | GWV Fachverlage GmbH.

Braun, Julius. 2012. *Erhalt der Arbeitsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen Ergebnisse der ISW Betriebsrätebefragung 2012.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/ooe/interessenpolitik/arbeitswelt/IP_Arbeitsbedingungen_Arbeitsfaehigkeit_Aeltere.pdf (21.10.2015).

Bundesarbeitskammer. 2009. *Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen. Zusammenfassung der Ergebnisse der Psychologischen Institute der Universitäten Graz, Innsbruck und Wien.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Studie_AeltereArbeitnehmerInnen_2009.pdf (18.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2012b. *Länger Beschäftigung ermöglichen: Betriebliche Gesundheitsförderung und ältere ArbeitnehmerInnen.* URL: http://www.aktivaltern2012.at/cms/aa2012/attachments/8/7/9/CH2465/CMS1325234152530/120418_dossier_laenger_beschaeftigung_ermoeeglichen_betriebliche_gesundheitsfoerderung_und_aeltere_arbeitnehmerinnen_web.pdf (29.10.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2015. *Gütesiegel Nestorgold für alter(n)sgerechte Organisationen und Unternehmen.* Wien: Sozialministerium, 3. Auflage.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2012a. *Europäisches Jahr für Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012. Österreichisches Arbeitsprogramm. Teil 1.* URL: https://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwig_eveoMnJAhUEVRQKHYSXBtQQFghOMAK&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2Fajax%2FblobServlet%3FdocId%3D7275%26langId%3Dde&usq=AFQjCNHuY8o7cKj2WYf2SDaLGA8Nd3XOIA (04.12.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2012c. *Vorurteil: Die Alten nehmen den Jungen die Arbeitsplätze weg.* URL: http://www.aktivaltern2012.at/cms/aa2012/attachments/8/7/9/CH2465/CMS1325234152530/120531_ejaa2012_argumentarien_07_vorurteil_die_alten_nehmen_den_jungen_die_arbeitsplaetze_weg.pdf (22.10.2015)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2011. *Chancengleichheit: Das gleichbehandlungsrecht in Österreich.* Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. 2008. *Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 und 2007.* URL: https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gbb_priv_2006_02_26102.pdf?4dz8a1 (22.10.2015).

Büsch, Victoria / Dittrich, Dennis/ Lieberum, Uta. 2010. *Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkung auf den Weiterbeschäftigungswunsch.* In: Comparative Population Studies, 4, 903-930.

Cappallo, Stefan / Da-Cruz, Patrick. 2007. *Reife Belegschaften und Kernkompetenzen.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 251-261.

DAK Gesundheit. 2013. *DAK-Gesundheitsreport 2012: Krankmeldungen steigen auf Rekordhoch.* URL: http://www.dak.de/dak/landes-themen/Gesundheitsreport_2012-1316276.html (16.01.2016)

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Ehrentraut, Oliver / Fetzer, Stefan. 2007. *Die Bedeutung älterer Arbeitnehmer im Zuge der demografischen Entwicklung.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 23-36.

Erler, Ingolf. 2010. *Der Bildung ferne bleiben. Was meint „Bildungsferne“?* In: MAGAZIN Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Wien: 10/2010. URL: http://erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10_10_erler.pdf, (16.01.2016).

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. 2015. *Ältere Arbeitnehmer.* URL: <https://osha.europa.eu/de/healthy-workplaces-campaigns> (30.10.2015).

Europäische Kommission. 2004. *Press Release Database. Europa muss seine älteren Arbeitnehmer sinnvoll einsetzen.* URL: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-04-295_de.htm (05.12.2015).

Flohr, Susanne. 2008. *Diskriminierung im Alter. Welche Möglichkeiten bietet Diversity Management in der Arbeitswelt?* Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Gerhartiner, Phillipp / Schmidt, Michaela. 2014. *Internationale Strategien gegen unternehmerische Steuervermeidungspraktiken.* In: WISO 2 (2014). URL: http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/LF_Gerhartinger_Schmidt_02_2014.pdf (26.11.2015).

Gesunde Arbeit. 2014a. *Alternsgerechte Arbeit.* URL: http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_5/alternsgerechte-arbeit (29.10.2015).

Gesunde Arbeit. 2014b. *Das Life-Programm der Voest-Alpine AG.* URL: http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_5.a/1342537961147/alternsgerechte-arbeit/das-life-programm-der-voest-alpine-ag (25.11.2015).

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich. 2013. *Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt.* URL: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=48137> (23.10.2015).

Gussone, Max et al. 1999. *Ältere Arbeitnehmer.* Frankfurt am Main: Bund Verlag.

Haderer, Christine. 2005. *Probleme und Chancen älterer werdender Belegschaften in Produktionsbetrieben.* Linz: Diplomarbeit, Johannes Kepler Universität.

Hanika, Alexander. 2010. *Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Österreich 2010-2030 mit Ausblick bis 2050 („ÖROK-Prognosen“).* URL: https://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAAahUKEwje7qGir-IAhUGqw4KHcoODd4&url=http%3A%2F%2Fwww.statistik.at%2Fweb_de%2Fstatic%2Fkleinraeumige_bevoelkerungsprognose_fuer_oesterreich_2010-2030_mit_ausblic_051902.pdf&usq=AFQjCNEI8kXwQ8GG05x5fqIovhYPR0fP4Q&cad=rja (01.11.2015).

Hirsch-Kreinsen, Harmut. 2014. *Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“.* Soziologisches Arbeitspapier. URL: http://www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/ts/de/forschung/veroeff/soz_arbeitspapiere/AP-SOZ-38.pdf (27.11.2015).

Hodasz, Marta/ Köhler, Katharina / Liegl, Barbara. 2002. *Bundeskanzleramt Österreich, Vielfalt. Respekt. Recht.* URL: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=35606> (10.10.2015).

Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick. 2007. *Neue Herausforderungen im Zusammenhang mit alternden Belegschaften.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 13-22.

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

- Holz, Melanie. 2007a.** *Sicherung der Innovationsfähigkeit bei alternden Belegschaften.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 127-142.
- Holz, Melanie. 2007b.** *Motivation von älteren Mitarbeitern.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 127-142.
- Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut. 2014.** *Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenten Pensionsreformen.* URL: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/WIFO%20WP%20470-2014%20Horvath%20und%20Mahringer%20Entwicklung%20der%20Erwerbsbeteiligung....pdf> (11.11.2015).
- Illmer, Carola / Hannig Torsten. 2014.** *Die Zukunft des Bildungsmarketings unter Berücksichtigung der Bildungsmilieus und Bildungsbeteiligung.* URL: <http://www.ooe-zukunftsakademie.at/Projektbericht-Bildungsmilieus-Bildungsmarketing.pdf> (03.12.2015).
- Internationale Organisation für Migration. 2003.** *Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung.* URL: http://antidiscrimination.etc-graz.at/cms/fileadmin/user_upload/Projekte/laufend/A DTJ/Bibliothek/Handbuch/Bolzmann_Handbuch_Bekaempfung_Diskriminierung.pdf (30.10.2015).
- Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich. 2014.** *Arbeitsklimaindex.* <http://db.arbeitsklima.at/> (04.12.2015).
- Kaufmännischer Verband Zürich. 2009.** *Age-Management im Betrieb.* Zürich: o. V., Ausgabe 01/09.
- Kohlmorgen, Lars. 2004.** *Regulation. Klasse. Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus.* Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Krell, Gertraude / Patella, Heike / Wächter, Harmut. 2006.** *Diversity (-Dimensionen) und deren Management als Gegenstände der Personalforschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz.* In: **Krell, Gertraude / Wächter Harmut** (Hrsg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München: Rainer Hampp, 25-56.
- Krenn, Manfred / Kasper, Ruth. 2012.** *Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien.* In: FORBA 3(2012). URL: http://www.forba.at/data/downloads/file/794-FORBA-FB_3-2012.pdf (01.12.2015).
- Kurier. 2015.** *Zu alt für den Job? "Alt sind nur die Vorurteile".* URL: <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/zu-alt-fuer-den-job-alt-sind-nur-die-vorurteile/160.137.622> (30.10.2015).
- Landau, Kurt et al. 2007.** *Altersmanagement als betriebliche Herausforderung.* Stuttgart: Ergonomia Verlag.
- Langhoff, Thomas. 2009.** *Den demografischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten.* Berlin: Springer.
- Leidig, Stefan. 2007.** *Vorurteile, selbsterfüllende Prophezeiung und Lösungen.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 99-110.
- Lison, Erhard. 2007.** *Vom High-Potential zum High-Performer.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 111-126.
- Mandl, Hermine. 2004.** *Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitskarrieren.* In: **AMS** (Hrsg.): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. Beiträge zur Fachtagung „Qualifika-

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

tionsbedarf der Zukunft – Weiterbildung von Geringqualifizierten: Chancen, Hemmnisse, Bedarfe. URL: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport45.pdf> (20.10.2015).

Naegele, Gerhard / Walker, Alan. 2007. *Ein Leitfaden für gute Praxis im Altersmanagement.* Luxemburg: o. V.

Nagels, Klaus / Da-Cruz, Patrick. 2007. *Alternde Belegschaften auch aus finanzwirtschaftlicher Perspektive optimal steuern.* In: **Holz, Melanie / Da-Cruz, Patrick** (Hrsg.): *Demografischer Wandel in Unternehmen.* Wiesbaden: Gabler, 53-68.

Operschall, Carmen. 2008. *Altersdiskriminierung und Attributionen am Arbeitsplatz.* Wien

Portal der Arbeiterkammer. 2015. *Gleichbehandlungsgesetz - gleiches Recht für alle.* URL: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/gleichbehandlung/index.html> (30.10.2015).

Rothermund, Klaus / Mayer, Anne-Kathrin. 2009. *Altersdiskriminierung. Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze.* Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Schönbauer, Ulrich. 2006. *Ältere im Betrieb.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Sozialpolitik_in_Diskussion_1.pdf (09.10.2015).

Sepp, Renate. 2006. *Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. WISO 50PLUS: Ältere MitarbeiterInnen – Ein neues betriebliches Erfolgspotential.* URL: http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/LF_lamplm_mayr_04_05.pdf (30.10.2015).

Specht, Matthias / Haider, Reinhard / Braun, Julius. 2012. *Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2012 – Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten.* URL: http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/LF_Specht_Haider_Braun_04_12.pdf (26.11.2015).

Staedtke, Daniel. 2007. *Evaluation der beruflichen Belastungserprobung in der stationären Psychotherapie.* Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.

Statistik Austria. 2013. *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Erste Ergebnisse der PIAAC-Erhebung 2011/12.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/piaac/index.html (01.12.2015).

Statistik Austria. 2015a. *Bevölkerung.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/index.html (04.12.2015).

Statistik Austria. 2015b. *Bevölkerung. Geborene.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/geborene/022899.html (04.12.2015).

Statistik Austria. 2015c. *Erwerbsprognosen.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demografische_prognosen/erwerbsprognosen/index.html (05.12.2015).

Statistik Austria. 2015d. *Durchschnittliches Zugangsalter bei Eigenpensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/062534.html (05.12.2015).

Statistik Austria. 2015e. *Bildung in Zahlen 2013/14. Schlüsselindikatoren und Analysen.* URL: <https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2015/20150422a.pdf?4ut4xd> (05.12.2015)

Statistik Austria. 2015f. *Bevölkerung nach dem Bildungsstand.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/078561.html (05.12.2015).

ARBEITSMARKTSITUATION DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Statistik Austria. 2015g. *Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Krankheitsfälle und -tage nach Alter und Geschlecht seit 1995.* URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/krankenstandstage/index.html (24.11.2015)

Statistisches Amt der Europäischen Union (Eurostat). 2015a. *Fruchtbarkeitsziffern.* URL: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (04.14.2015).

Statistisches Amt der Europäischen Union (Eurostat). 2015b. *Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger.* URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdde100&plugin=1> (05.12.2015).

Titelbach, Gerlinde et al. 2015. *Evaluierung der existierenden Zeitwertkonto-Modelle in Österreich.* URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/zeitwertkonto-modelle_in_oesterreich.pdf (22.11.2015).

Vereinte Nationen. 2001. *Alterung der Weltbevölkerung: 1950 – 2050. Zusammenfassung.* URL: http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/pdf/german_execsum.pdf (04.12.2015).

Voestalpine AG. 2012. *LIFE – Das MitarbeiterInnenprogramm der Voestalpine.* URL: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11685720_74837235/7f9daef9/voestalpine%20LIFE%20graz%2023.5.2012.ppt (25.11.2015).

Voestalpine AG. 2015. *Fakten.* URL: <http://www.voestalpine.com/group/de/> (25.11.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). 2015. *Demografische Entwicklung in Österreich. Mehr ältere und weniger jüngere Menschen.* URL: https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Demografische_Entwicklung_in_Oesterreich.html (04.12.2015).

Wolter, Marc Ingo / Mönnig, Anke / Hummel, Markus / Schneemann, Christian / Weber, Enzo / Zika, Gerd / Helmrich, Robert / Maier, Tobias / Neuber – Pohl, Caroline. 2015. *Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario – Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen.* URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf> (27.11.2015).

Wurm, Susanne. 2004. *Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen.* URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/wurm-gesundheitliche-potenziale,property=pdf.pdf> (09.10.2015).

2 Arbeitslosigkeit von Älteren

Evelyn Bamberger, Marlene Eckhardt, Michael Leiblfinger, Veronika Moritz, Katharina Oberthaler, Daniel Webhofen

2.1 Einführung

Nach genauerer Betrachtung der Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen in Österreich wird nun ein Fokus auf die Arbeitslosigkeit eben jener Bevölkerungsgruppe gelegt.

Innerhalb der Bevölkerung lässt sich die Anschauung, und oft auch Angst, erkennen, dass die Arbeitslosigkeit allgemein, und vor allem bei älteren Personen, steigt. Gerade für die hier behandelte Personengruppe scheint ein Widereinstieg, aufgrund diverserer Faktoren, beinahe unmöglich zu sein.

Aufbau und Struktur

Dieser Teil des vorliegenden Gesamtberichtes beschäftigt sich mit der Arbeitslosigkeit von Älteren und wird, gemäß der Vielfalt der Themen, in vier große Kapitel unterteilt: Zunächst erfolgt die Auseinandersetzung mit Zahlen und Daten zum Thema Arbeitslosigkeit von älteren Personen. Mittels statistischer Datenbanken wird ein Überblick über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit älterer Personen Österreichs in den letzten 10 Jahren gegeben. Diese werden im Vergleich zu anderen europäischen Ländern betrachtet und auch den Arbeitslosenzahlen jüngerer ArbeitnehmerInnen gegenübergestellt. Die Darstellung der vorhandenen Daten anhand von demografischen Merkmalen⁷ bilden den Abschluss des ersten Kapitels.

Gründe für die Arbeitslosigkeit und die Erschwernisse bei der Reintegration sind die Hauptthemen des zweiten Kapitels. Die Literatur behandelt verschiedene Theorien zum Thema Arbeitslosigkeit, hier werden einerseits die ökonomische und andererseits die sozialwissenschaftliche (soziologisch-psychologische) Theorie beschrieben. Darauf folgt eine Auseinandersetzung mit den zentralen Gründen für den Arbeitsplatzverlust im Alter und in diesem Zusammenhang auch die Nennung jener Faktoren, welche die Reintegration in das Erwerbsleben für die behandelte Bevölkerungsgruppe erschweren können.

Das dritte Kapitel befasst sich mit staatlichen Maßnahmen, welche eingerichtet wurden, um für ältere ArbeitnehmerInnen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen bzw. um Unternehmen dabei zu unterstützen. Das Bonus-Malus System, in seiner früheren Form und auch in der geplanten Neuerung, und die Auflösungsabgabe werden behandelt. Neben diesen staatlichen Unterstützung- oder Lenkungsversuchen, stehen hier auch noch Serviceeinrichtungen im Fokus. WAGE (Winning Age. Getting Future) als Einrichtung des Betriebsservice OÖ unterstützt Unternehmen beim Erhalt ihrer älteren ArbeitnehmerInnen. Die Informationen über WAGE werden mit Hilfe eines qualitativen Interviews ermittelt. Der dritte Teil schließt ab mit Selbsthilfeeinrichtungen für Personen, welche von Arbeitslosigkeit betrof-

⁷ Geschlecht, Bildungsniveau, Haushaltsgröße, Anzahl der Kinder, letzte Stellung im Beruf

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

fen sind. Hier wurden beispielhaft „Aktive Arbeitslose Österreich“ und „AHA (Arbeitslose helfen Arbeitslosen)“ gewählt.⁸

Im letzten Kapitel werden die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten bei Arbeitslosigkeit im Alter beleuchtet, sowohl von Seiten der Arbeitslosenversicherung als auch der Pensionsversicherung. Das Hauptaugenmerk liegt auf dem Übertrittsweg von der Arbeitslosigkeit in die Pension und die Dauer eben dieses Weges. Zu diesem Zweck werden in einem Exkurs die verschiedenen Pensionsarten beschrieben. Im Zusammenhang damit wird abschließend der vorzeitige Pensionsantritt thematisiert. Am Ende finden sich eine Zusammenfassung des Kapitels sowie eine Gesamtanalyse der Ergebnisse.

Zielsetzung und Forschungsfragen

Die vorliegende Arbeit soll einen Einblick in die aktuelle Situation von älteren Arbeitslosen in Österreich geben und die oben ausgeführte Themenstellung analysieren. Hierbei stellt sich die Frage, wie weit Altersarbeitslosigkeit in Österreich, dazu in Deutschland zum Vergleich, tatsächlich ausgeprägt ist? Wie hat sich Altersarbeitslosigkeit in den letzten zehn Jahren entwickelt? Ist diese stärker ausgeprägt als Jugendarbeitslosigkeit? Durch das Einbeziehen demografischer Merkmale soll die Frage beantwortet werden, inwieweit universitäre Bildung, das Geschlecht, die Haushaltsgröße, Kinder und die Herkunft Arbeitslosigkeit beeinflussen.

Darauf folgend wird der Frage nach möglichen Gründen für Arbeitslosigkeit älterer Personen nachgegangen und es erfolgt eine theoretische Untermauerung der Ergebnisse. Es soll beantwortet werden, welchen Beitrag die vorgestellten Theorien, bezogen auf die Problematik der Arbeitslosigkeit im Alter, leisten können? Außerdem welche Hauptgründe für den Arbeitsplatzverlust älterer Personen gefunden werden und welche Schwierigkeiten sich bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt ergeben können.

Es werden außerdem die Möglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen, sich möglichst lange am Arbeitsmarkt zu halten bzw. einen Wiedereinstieg zu schaffen, beleuchtet. Hier wird die Frage aufgeworfen, ob und inwieweit staatliche Maßnahmen zu einem längeren Verbleib im Arbeitsmarkt beitragen können? Welche Möglichkeiten, sowohl für Unternehmen als auch Betroffene, gibt es neben den staatlichen Versuchen, ältere ArbeitnehmerInnen länger im Arbeitsmarkt zu behalten bzw. wieder zu integrieren?

Abschließend stellt sich noch die Frage, welche Ansprüche Personen vor dem Pensionsantritt haben, wenn sie von einem Arbeitsplatzverlust betroffen sind? Wie sieht dann der Übertritt in die Pension aus und wie lange dauert dieser Weg? Zuletzt wird hier noch untersucht, ob ÖsterreicherInnen wirklich so früh in den Ruhestand treten, wie es allgemein in den Medien oft dargestellt wird?

⁸ Das bei AHA geplante Interview kam leider nicht zustande, da sich der Verein aktuell in einem Umstrukturierungsprozess befindet und somit zum Thema aktuell keine Auskunft geben kann und möchte (E-Mail vom 09.11.2015)

2.2 Arbeitslosigkeit von Älteren

Dieser Abschnitt geht nun konkret auf die Arbeitslosigkeit von Älteren (50+ bzw. 55+) in Österreich, sowie im europäischen Vergleich, ein. Die dafür verwendeten Begrifflichkeiten sind – sofern nicht anders angegeben – wie folgt definiert:

- **Erwerbstätige** umfasst Personen, welche im Befragungszeitraum einer bezahlten Arbeit oder einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen (Husmanns, 2007: 8; Statistisches Bundesamt, 2015).
- **Arbeitslose** umfasst Nicht-Erwerbstätige, welche innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen können und in den letzten vier Wochen eine solche gesucht haben (Husmanns, 2007: 13 & 15; Statistisches Bundesamt, 2015).
- Personen, welche weder erwerbstätig noch arbeitslos sind, gelten als **Nichterwerbspersonen** (Statistisches Bundesamt, 2015).

Diese Definitionen beruhen auf Empfehlungen der International Labour Organisation (ILO) und werden sowohl von Eurostat, als auch Statistik Austria verwendet (Husmanns, 2007; Eurostat LFS, 2015; Statistik Austria Mikrozensus, 2015; Statistisches Bundesamt, 2015).

Das verwendete Datenmaterial stammt aus der „Europäischen Arbeitskräfteerhebung“ von Eurostat, bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdaten), erhoben durch die Statistik Austria⁹. Es handelt sich dabei um eine Haushaltsstichprobenerhebung, in welcher „Woche für Woche ca. 1.500 Haushalte befragt werden. (...) Diese Daten werden anschließend auf die jeweilige Bevölkerungszahl hochgerechnet“ (Statistik Austria Mikrozensus, 2015). Nachteile dieser Eurostat-Daten zeigen etwa Kyrrä und Wilke (2014), sowie Pedersen und Schmidt (2011) auf. Während Kyrrä und Wilke (2014) in einzelnen europäischen Ländern Fehler in der Reliabilität der Arbeitslosenzahlen aufgrund fehlerhafter Angaben von interviewten Arbeitslosen über mehrere Befragungen aufzeigen, betrachten Pedersen und Schmidt (2011) die verwendete ILO-Definition von Arbeitslosigkeit kritisch, weil sie sich von nationalen Definitionen unterscheidet.

Trotz dieser Kritikpunkte zum verwendeten Datenmaterial stellen die Datensätze von Eurostat und Statistik Austria die umfangreichste Quelle dar, die vor allem auch Rückschlüsse auf demografische Merkmale zulassen. Die öffentlich verfügbaren Datensätze des Arbeitsmarktservice lassen dagegen keine derart detaillierte unabhängige Analyse zu (AMS Arbeitsmarktdaten).

2.2.1 Zur Situation der Altersarbeitslosigkeit zwischen 2005 und 2014

Innerhalb der letzten Jahre hat sich neben der Altersstruktur der österreichischen Bevölkerung auch das Erwerbsverhalten von Personen ab 50 Jahren verändert: Es besteht der Trend, seltener frühzeitig in Pension zu gehen und somit zum längeren Verbleiben im Erwerbsleben (Grieger, 2015: 1). Die Konsequenzen aus dieser Entwicklung sind einerseits

⁹ Zitiert als Eurostat LFS bzw. Statistik Austria Mikrozensus.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

eine höhere Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe, aber andererseits auch ein steigender Anteil an Arbeitslosen.

Unmittelbar nach Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise ist vor allem die Anzahl jüngerer Arbeitsloser stark gestiegen. Seit 2009 nimmt die Anzahl der arbeitslosen Personen ab 50 Jahren im Vergleich zu anderen Altersgruppen aber stärker zu. Im Zeitraum von 2000 bis 2015 hat sich die Zahl der beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkten Personen ab 50 Jahren sogar nahezu verdoppelt (Grieger, 2015: 2).

2.2.2 Situation in Österreich

In den letzten zehn Jahren haben sich die Arbeitslosenquoten in Österreich – zwar nicht drastisch, aber dennoch – verändert. Wobei die Quoten in 2014 über alle Alterskohorten hinweg erneut mehr oder weniger auf dem Niveau von 2005 stehen.

Bis zum Beginn bzw. noch am Anfang der Wirtschafts- und Finanzkrise sanken die Arbeitslosenquoten über alle Alterskohorten. Von 2008 auf 2009 – also zur Zeit der Krise – gab es einen bemerkbaren Anstieg der Arbeitslosenquoten der 15 bis 64-Jährigen. In den folgenden drei Jahren folgte eine leichte, aber kontinuierliche Erholung bevor die Quoten bis zum Jahr 2014 erneut auf das Niveau von 2005 anstiegen¹⁰.

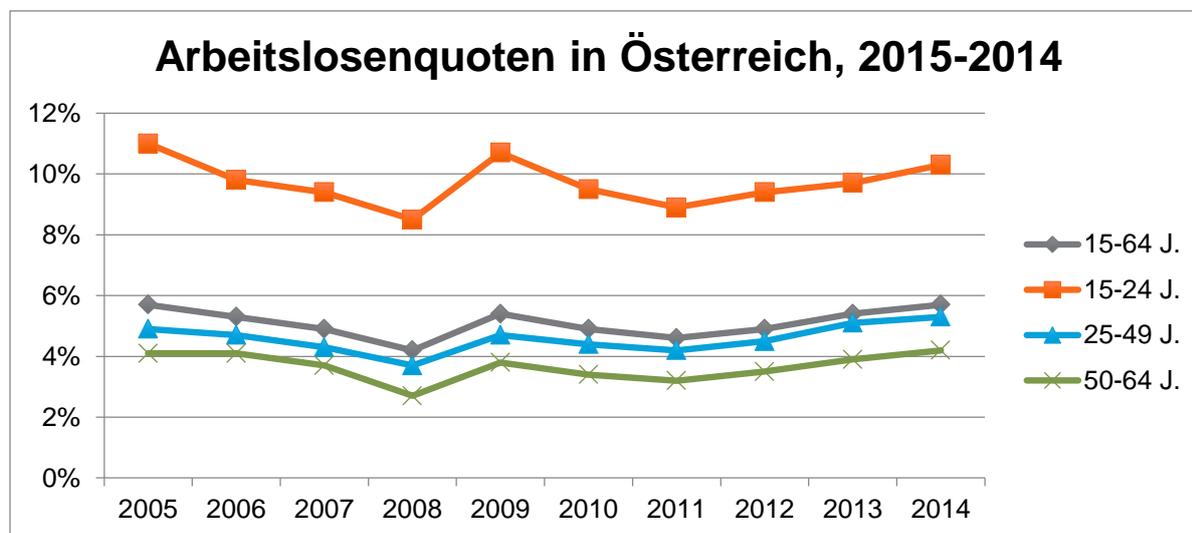


Abbildung 2.1: Eurostat LFS [lfsa_urgaed] 2015; eigene Darstellung

Der Vergleich der Arbeitslosenquoten im jungen (15 bis 24-Jährige), mittleren (25 bis 49-Jährige), sowie im älteren Erwerbsalter (50 bis 64-Jährige) stellt sich wie folgt dar: Die niedrigsten Arbeitslosenquoten waren für alle Alterskohorten im Jahr 2008 zu verzeichnen. Die Jugendarbeitslosenquote (8,5%) lag wie in allen Jahren auch in diesem Jahr merklich über den Arbeitslosenquoten im mittleren (3,7%), sowie im älteren (2,7%) Erwerbsalter. Der höchste Werte der Jugendarbeitslosenquote (11,0%) fiel auf das Jahr 2005, während die

¹⁰ Für mehr Details siehe Tabelle A.1 im Anhang

höchsten Quoten für das mittlere (5,3%), sowie das ältere (4,2%) Erwerbsalter 2014 zu verzeichnen waren¹¹.

Im Zehnjahresvergleich der Arbeitslosigkeitsquoten von Männern und Frauen im älteren Erwerbsalter zeigt sich ein leichter Anstieg der Quoten männlicher Arbeitsloser während die Quoten für Frauen leicht gesunken sind. Waren 2005 die Quoten für Frauen merklich höher als jene der Männer, lagen 2014 die Quoten beider Geschlechter hingegen auf vergleichbarem Niveau¹².

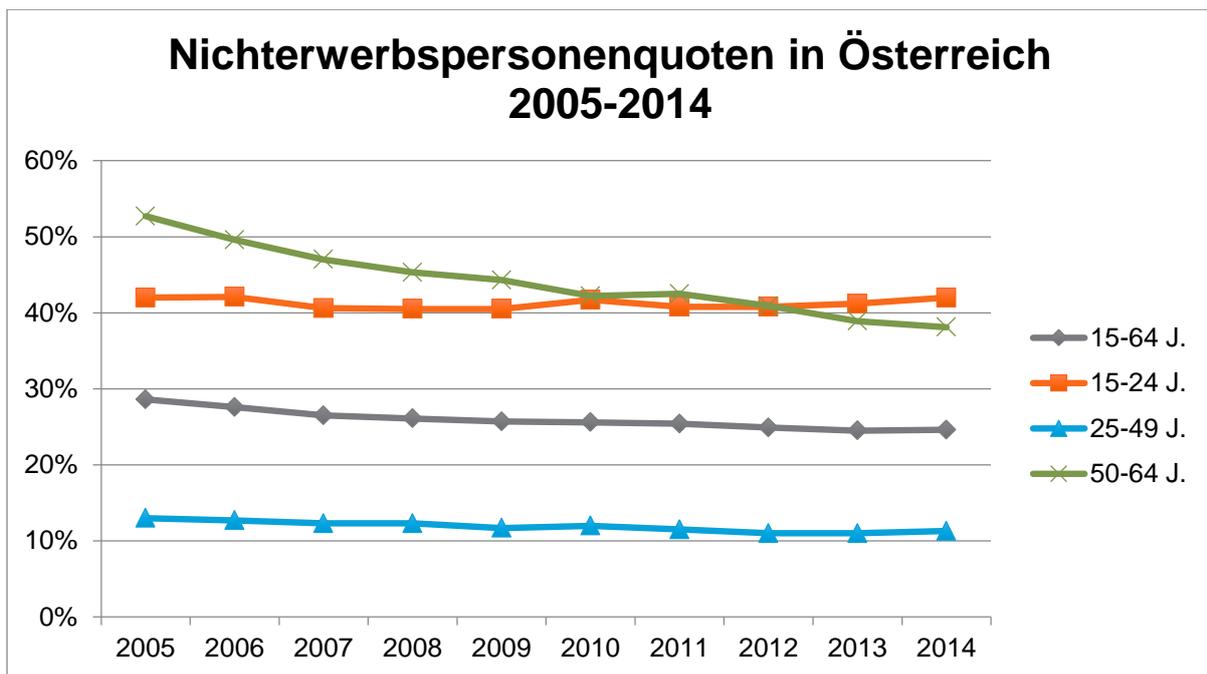


Abbildung 2.2: Eurostat LFS [lfsa_ipga] 2015; eigene Darstellung

Gleichsam sanken von 2005 bis 2014 die Nichterwerbspersonenquoten¹³. Diese Senkung der Quoten von Nichterwerbspersonen in Relation zur wirtschaftsaktiven¹⁴ Arbeitsbevölkerung von 15 bis 64 Jahren beruht aber kaum auf den Veränderungen der Quoten von Personen im jüngeren sowie im mittleren Erwerbsalter, bei denen es über die Jahre nur leichte Schwankungen bzw. ein Trend zur Senkung gab, sondern viel mehr an der deutlichen Senkung der Quoten der 50 bis 64-Jährigen, welche bei Männern um 13,3 Prozentpunkte sowie bei Frauen um 15,7 Prozentpunkte gefallen ist. Diese Senkung der Nichterwerbsquoten unter den 50 bis 64-Jährigen führte zu einer Angleichung der Quoten mit jenen im jüngeren Erwerbsalter bei Werten um 40%.

¹¹ Für mehr Details siehe Tabelle A.1 im Anhang

¹² Für mehr Details siehe Tabelle A.1 im Anhang

¹³ Für mehr Details siehe Tabelle A.2 im Anhang

¹⁴ Als wirtschaftsaktiv gelten Erwerbstätige und Arbeitslose.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Trotz mehr oder weniger identen Arbeitslosenquoten, stiegen die nominellen Zahlen an (Alters-)Arbeitslosen, welche einerseits mit der eben genannten Reduktion der Nichterwerbspersonen, sowie andererseits mit dem demografischen Wandel samt der Veränderung der Erwerbsquoten (siehe erster Abschnitt „Zur Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen“) in Zusammenhang stehen.

Tabelle 2.1 zeigt den deutlichen Anstieg an wirtschaftsaktiven Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren zwischen 2005 und 2014 auf. Gleichzeitig stieg die Zahl der Altersarbeitslosen deutlich stärker als die Gesamtarbeitslosenzahl. Während die Arbeitslosenzahl der 15 bis 64-Jährigen von 2005 auf 2014 um rund 9,5% gestiegen ist, stieg die Altersarbeitslosenzahl im selben Zeitraum um 55,8%. Zu beobachten ist auch ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: Während in diesen zehn Jahren die Altersarbeitslosenzahl von Männern um 65,1% gestiegen ist, lag der Anstieg unter Frauen bei 41,2%.

Der aufgezeigte prozentuelle Anstieg bei Arbeitslosen geht aber einher mit dem Anstieg an wirtschaftsaktiven Personen: Während die Anzahl der Personen im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren von 2005 auf 2014 um 8,7% gestiegen ist, stiegen die Arbeitslosenzahlen im selben Zeitraum um einen leicht höheren, aber vergleichbaren Prozentsatz (+9,5%). Die prozentuellen Veränderungen verlaufen auch bei Personen zwischen 50 und 64 Jahren ähnlich: Dem Anstieg von 55,8% an Altersarbeitslosen zwischen 2005 und 2014 steht ein Anstieg von 54,5% an Wirtschaftsaktiven im älteren Erwerbsalter gegenüber. Daraus lässt sich schließen, dass es 2014 nicht nur mehr Arbeitslose als 2005, sondern auch mehr Erwerbstätige zwischen 50 und 64 Jahren gab.

Demografische Veränderungen und Arbeitslosigkeit							
Bevölkerung in Österreich				Personen zwischen 50 und 64 Jahren			
Jahr	Bevölk.	15-64*	Arbeitsl.	50-64*	Arbeitsl.	AL M	AL F
2005	8.225	3.934,4	223,1	684,4	28,3	16,9	11,4
2010	8.361	4.147,0	203,2	890,8	30,5	18,1	12,4
2014	8.544	4.278,5	244,2	1.057,2	44,1	27,9	16,1
2005-14	+3,9%	+8,7%	+9,5%	+54,5%	+55,8%	+65,1%	+41,2%

in Tausenden; * wirtschaftsaktiv; Arbeitslose der jeweiligen Alterskohorte

Tabelle 2.1: Eurostat LFS [Ifsa_pganws], 2015; Eigene Darstellung, teilweise eigene Berechnungen

Anhand dieser Darstellung lässt sich insgesamt erkennen, dass über einen Zeitraum gleichbleibende Arbeitslosenquoten als relative Größe bei gleichzeitigem Anstieg an Wirtschaftsaktiven zu einer Steigerung der nominellen Arbeitslosenzahl führen. Daher sollten in einer Betrachtung sowohl Arbeitslosenquoten als auch -zahlen Beachtung finden.

2.2.3 Deutschland und Europa im Vergleich

Während im Zeitverlauf die Arbeitslosenquoten innerhalb der EU und der Eurozone über alle Alterskohorten gestiegen sind, speziell seit Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise und am deutlichsten unter den 15 bis 24-Jährigen, konnte Deutschland seine Quoten kontinuierlich senken. 2010 lagen in Deutschland und Österreich die Arbeitslosenquoten über alle Alterskohorten hinweg unter jenen aus dem Jahr 2005. Dieser Trend der Rückläufigkeit setzte sich in Deutschland weiter fort, in Österreich aber stiegen die Arbeitslosenquoten – wie bereits ausgeführt – wieder auf das Niveau von 2005 an.

Deutschland konnte in den letzten zehn Jahren aber nicht nur die relativen Altersarbeitslosenquoten deutlich senken, sondern auch die nominelle Zahl der Arbeitslosen zwischen 50 und 64 Jahren¹⁵: Während 2005 noch mehr als ein Drittel (34,5%) aller Altersarbeitslosen innerhalb der Europäischen Union in Deutschland verzeichnet wurden, waren es 2014 nur mehr 12,8% (Eigene Berechnungen anhand: Eurostat LFS [lfsa_urgad], 2015). Dies hat allerdings nicht (ausschließlich) mit der steigenden Zahl an Altersarbeitslosen innerhalb der EU zu tun (+44,4% von 2005 auf 2014), sondern vielmehr auch mit der beinahe Halbierung der nominellen Zahlen an Altersarbeitslosen in Deutschland (-46,5%) (Eigene Berechnungen anhand: Eurostat LFS [lfsa_urgad], 2015). Gründe hierfür könnten aber nicht nur positive Entwicklungen am Arbeitsmarkt sondern auch Änderungen im deutschen Sozialsystem (z.B. die Einführung von Hartz IV samt Ein-Euro-Jobs) sein¹⁶.

Im Unterschied zu Deutschland – innerhalb der Union die augenscheinlichste Ausnahme – zeigt sich in Spanien die deutlichste Gegenentwicklung: Während 2005 lediglich 241.800 Personen zwischen 50 und 65 Jahren arbeitslos waren, stieg deren Zahl im Jahr 2014 auf beinahe das Fünffache an (1.155.600). Dieser nominelle Anstieg lässt sich im Gegensatz zu Österreich allerdings nicht ausschließlich mit demografischen Verschiebungen erklären. Auch die Altersarbeitslosenquoten sind in Spanien deutlich gestiegen. Lag diese Quote 2005 noch bei 6,2% und 2010 bereits bei 14,5%, so machte 2014 die Altersarbeitslosenquote 20,3% aus (Eurostat LFS [lfsa_urgan], 2015).

¹⁵ Siehe auch Tabelle A.4 im Anhang.

¹⁶ Die Überprüfung dieser Annahme würde zusätzliche Forschungen bedingen.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

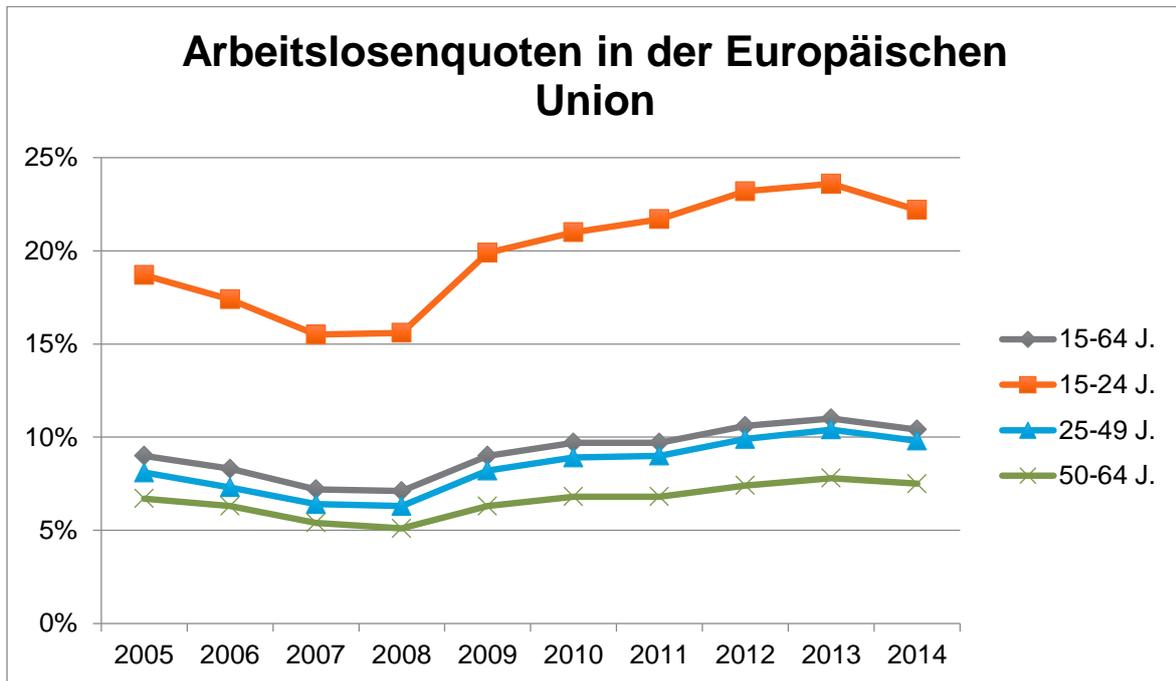


Abbildung 2.3: Eurostat LFS [lfsa_urgaed], 2015; eigene Darstellung

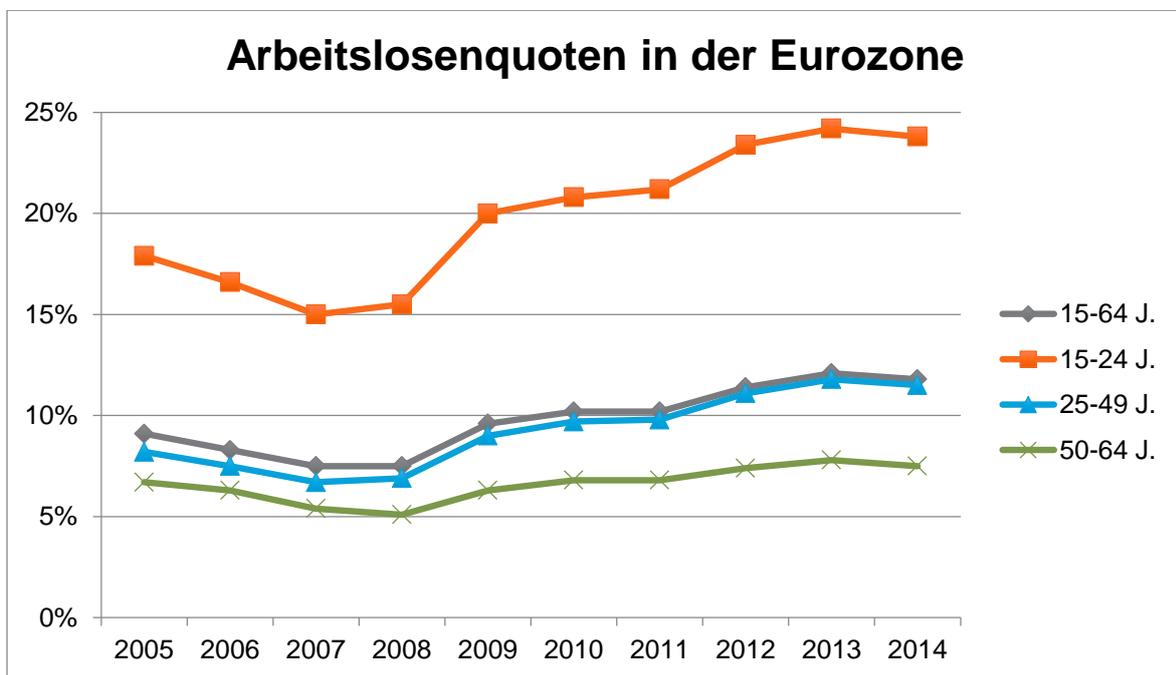


Abbildung 2.4: Eurostat LFS [lfsa_urgaed], 2015; eigene Darstellung

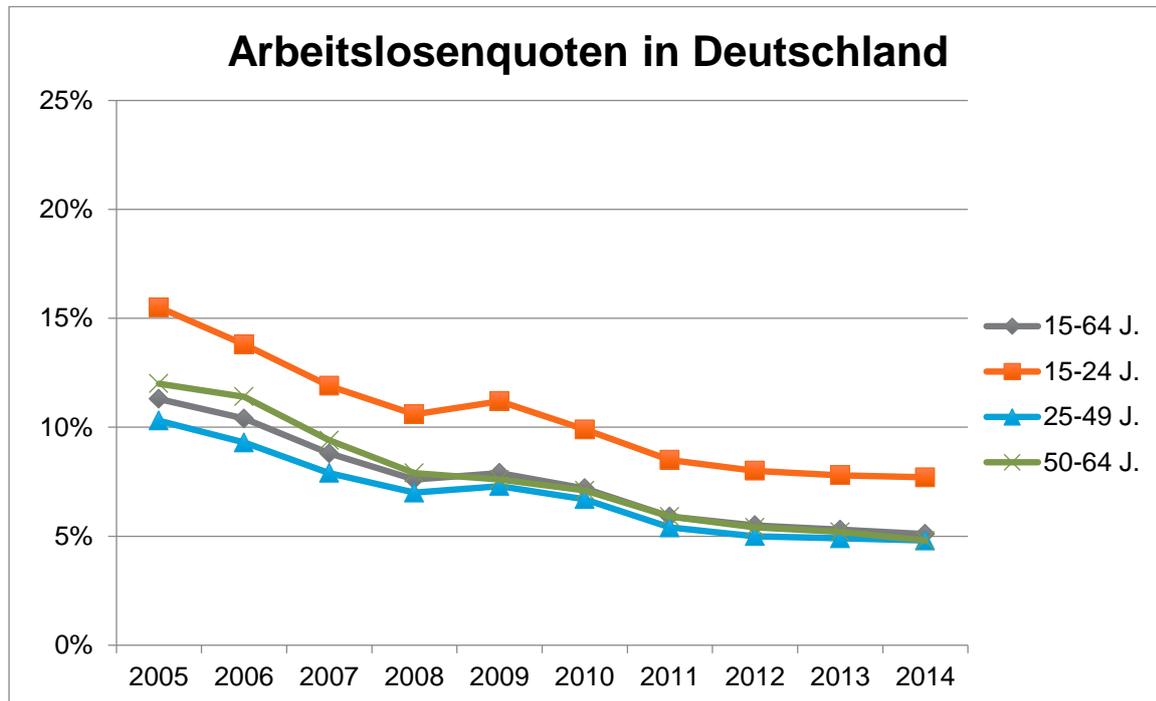


Abbildung 2.5: Eurostat LFS [lfsa_urgaed], 2015; eigene Darstellung

Demographische Merkmale älterer Arbeitsloser in Österreich

In allen Alterskohorten „schützt“ Bildung, sowie StaatsbürgerInnenenschaft vor Arbeitslosigkeit¹⁷. Je höher der Bildungsabschluss, sowohl von Männern als auch von Frauen, desto geringer sind die Arbeitslosenquoten. So zeigt sich beispielsweise im Jahr 2014 eine Altersarbeitslosenquote von 11,8% bei Personen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss, wohingegen sich die Arbeitslosenquote bei derselben Alterskohorte mit tertiärer Ausbildung auf 4,0% beläuft. Bei den Arbeitslosen im älteren Erwerbsalter lässt sich ein erwähnenswerter Unterschied in den Quoten der Männer und der Frauen erkennen: Während 2014 12,7% der männlichen 50 bis 64-Jährigen, welche maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, arbeitslos waren, lag der Prozentsatz der Frauen in diesem Alter bei lediglich 5,6. Dieser Unterschied könnte aber an den unterschiedlichen letzten Berufen liegen, worauf im folgenden Teil näher eingegangen wird.

Anzumerken ist allerdings die geringe Stichprobengröße, vor allem bei Frauen mit tertiärer Ausbildung. Diese fehlenden Quoten lassen vermuten, dass nur eine geringe Anzahl der befragten arbeitslosen Frauen im älteren Erwerbsalter zum Zeitpunkt der Erhebung über einen tertiären Bildungsabschluss verfügten. Diese Situation spiegelt einerseits den niedrigen Anteil an Frauen mit Universitätsabschluss in den 1970er-Jahren wieder (Bundeskanzleramt, 2007: 11-13), andererseits stellt sich die Frage, ob das traditionelle Familienmodell samt männlichem Ernährer von dieser Alterskohorte vermehrt gelebt wurde¹⁸.

¹⁷Siehe Tabellen A.5 und A.6 im Anhang

¹⁸Auch hier bedarf es zur Verifizierung dieser Annahme weitere Forschungsarbeit.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Neben den Bildungsabschlüssen spielt die österreichische StaatsbürgerInnenschaft eine Rolle: Die Arbeitslosenquoten österreichischer Männer und Frauen lagen 2005, 2010 und 2014 über alle Alterskohorten hinweg deutlich unter den Arbeitslosenquoten von Nicht-ÖsterreicherInnen¹⁹.

Vergleicht man Altersarbeitslose zwischen 55 und 64 Jahren mit Erwerbstätigen in dieser Alterskohorte, so zeigen sich interessante Unterschiede, wie folgende Tabelle 2.2 zeigt: Arbeitslose zwischen 55 und 64 Jahren haben seltener ein oder mehr Kind(er), leben weniger in Mehrpersonenhaushalten und sind weniger oft verheiratet, dafür häufiger geschieden als Erwerbstätige in diesem Alter:

Unterschiede Arbeitslose und Erwerbstätige 55-64		
	Arbeitslose 55-64	Erwerbstätige 55-64
1 oder mehr Kind(er)	27,7 %	38,0 %
Mehrpersonenhaushalt	67,2 %	84,2 %
Verheiratet	53,3 %	73,6 %
Geschieden	25,0%	13,8 %

Tabelle 2.2: Eigene Berechnungen anhand: Statistik Austria Mikrozensus, 2015

Diese Beobachtungen sind aufgrund der geringen Fallzahlen innerhalb der Mikrozensusdaten jedoch mit Vorsicht zu betrachten und bedürfen – besonders, wenn man daraus Zusammenhänge ergründen möchte – einer eigenen Untersuchung. Man könnte allerdings mutmaßen, dass ein Verbleib im bestehenden Dienstverhältnis, oder im Falle von Arbeitslosigkeit die Annahme einer neuen Stellung, eine dringlichere Bedeutung hat, wenn persönliche Abhängigkeiten und ein familiäres Support-Netz bestehen, wie es eigene Kinder oder EhepartnerInnen darstellen können. Andererseits mögen DienstgeberInnen eventuell DienstnehmerInnen mit einem Familienbund weniger oft kündigen.

Letzter Beruf, betrachtet nach Branchen

Arbeitslose Männer und Frauen zwischen 55 und 64 Jahren unterscheiden sich einerseits im letzten Beruf, andererseits auch bei dem Sektor, in welchem die letzte Tätigkeit ausgeübt wurde²⁰: Während beinahe 9 von 10 (88%) altersarbeitslose Frauen vormals im Dienstleistungssektor tätig waren, hierbei größtenteils aufgeteilt in Handel, Beherbergung und Gastronomie, sowie Gesundheits- und Sozialwesen, waren altersarbeitslose Männer mehr oder minder aufgeteilt zwischen Dienstleistungen (56,8%), wovon wiederum die Hälfte vormals im Handel tätig war, sowie Industrie und Gewerbe (42,2%), aufgeteilt zwischen der Herstellung von Waren sowie der Baubranche (Eigene Berechnungen anhand: Statistik Austria Mikrozensus, 2015).

¹⁹ Für mehr Details siehe Tabelle A.6 im Anhang.

²⁰ Siehe Tabelle A.8 im Anhang.

Aber auch beim zuletzt ausgeübten Beruf gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wie die folgenden Abbildungen 2.6 und 2.7 aufzeigen: Während ein Viertel (24%) der arbeitslosen Männer zwischen 55 und 64 Jahren zuletzt einem Handwerksberuf nachgegangen sind, war die größte Gruppe der weiblichen Altersarbeitslosen zuletzt als Hilfsarbeiterin tätig.

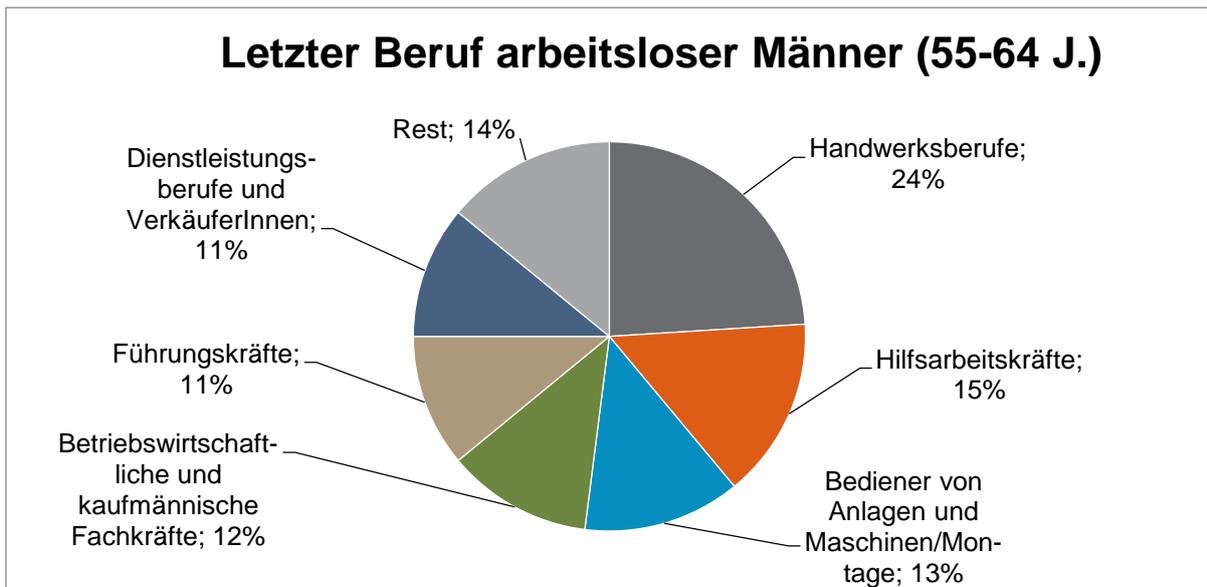


Abbildung 2.7: Eigene Berechnungen anhand: Statistik Austria Mikrozensus, 2015

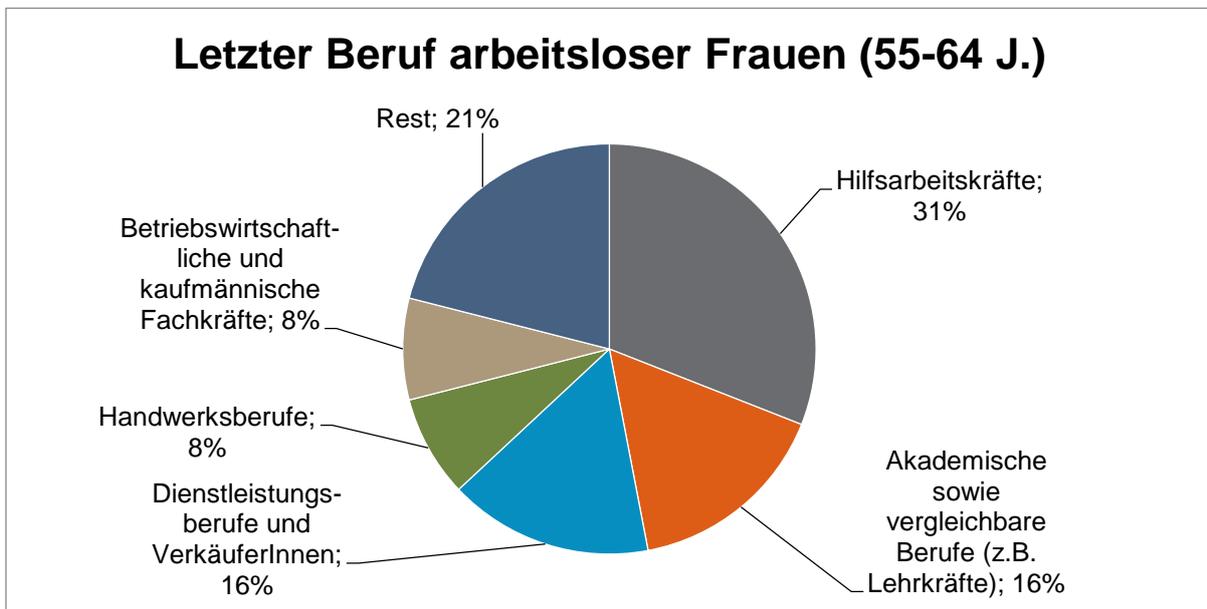


Abbildung 2.6: Eigene Berechnungen anhand: Statistik Austria Mikrozensus, 2015

2.2.4 Durchschnittliche Dauer der Altersarbeitslosigkeit

Altersarbeitslose zwischen 50 und 64 Jahren sind in Österreich deutlich häufiger langzeitarbeitslos (12+ Monate) als andere Alterskohorten: Während 2014 der Anteil an Langzeitarbeitslosen im jüngeren Erwerbssalter lediglich bei 13,5% und bei 26,9% für das mittlere Erwerbssalter lag, so war dieser Anteil unter den Altersarbeitslosen 46,2% (Eigene Berechnungen anhand: Eurostat LFS [lfsa_upgan], 2015). Dabei zeigen sich bei Altersarbeitslosen auch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern²¹: 49,6% arbeitsloser Männer im älteren Erwerbssalter sind langzeitarbeitslos, während dieser Anteil unter Frauen bei 40,4% liegt.

Schlüsselt man den Anteil der Arbeitslosen innerhalb einzelner Alterskohorten anhand der Dauer auf²², so zeigt sich deutlich, dass Altersarbeitslose tendenziell länger arbeitslos sind. Während der Anteil an Arbeitslosen mit einer Dauer von über 48 Monaten im mittleren Arbeitslosenalter bei 3,9% liegt, so ist dieser Anteil unter den Altersarbeitslosen 13,6%. Insgesamt sind die Hälfte aller Arbeitslosen mit einer Dauer von über 48 Monaten im älteren Erwerbssalter und immerhin noch ein Drittel unter den Arbeitslosen mit einer Dauer zwischen 24 und 47 Monaten (Eigene Berechnungen anhand: Eurostat LFS [lfsa_upgan], 2015).

2.2.5 Zusammenfassung

Die geringe Veränderung der Arbeitslosenquoten im Zeitraum zwischen 2005 und 2014 zeigen nicht den gleichsamem Anstieg an Arbeitslosen im älteren Erwerbssalter auf. Demografische Verschiebungen sowie der gleichzeitige Anstieg an Erwerbstätigen zwischen 50 und 64 Jahren bringt die Steigerung der nominellen Zahlen an Arbeitslosen im älteren Erwerbssalter mit sich. Diese Tatsache sollte nicht mit einem Blick auf die im europäischen Vergleich geringen Altersarbeitslosenquoten hinweggesehen werden. Gleichsam zeigt die höhere Dauer der Arbeitslosigkeit im älteren Erwerbssalter zu vermutende schwierigere Gegebenheiten in der Arbeitssuche für 50 bis 64-Jährige auf.

2.3 Einflussfaktoren und Gründe für Arbeitslosigkeit Älterer

In folgendem Kapitel sollen insbesondere Arbeitslosigkeit und das Attribut „älter“ näher bestimmt werden. Die Literatur behandelt verschiedene Theorien zum Thema Arbeitslosigkeit, hier werden nun zwei dieser sozialwissenschaftlichen Theorien näher beschrieben. Darauf folgend werden die Gründe für den Arbeitsplatzverlust im Alter thematisiert und die Faktoren beschrieben, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt erschweren können.

²¹Siehe Tabelle A.9 im Anhang.

²²Siehe Tabelle A.10 im Anhang.

2.3.1 Definitionen von Arbeitslosigkeit

"Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt, bei dem die angebotene Art und Menge von Arbeitsleistungen die nachgefragte Art und Menge übersteigt (...)" (Duden Wirtschaft von A-Z, 2009: 95). Oder anders ausgedrückt: "das verfügbare Angebot an Arbeitskräften (Arbeitskräftepotenzial) wird nicht im vollen Umfang zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen herangezogen" (Duden Wirtschaft von A-Z, 2009: 95f). Diese Definition von Arbeitslosigkeit ist dem neoklassischen Paradigma zuzuordnen. Im neoklassischen Verständnis – also unter Berücksichtigung der Annahmen dieser Theorie – gibt es nur *freiwillige* Arbeitslosigkeit. Demnach kann jede arbeitslose Person Arbeit finden, wenn sie nur ihren Preis anpasst und jeder "Fehler im System" (Arbeitslosigkeit) ist einer Kosten/ Nutzen Überlegung geschuldet. Keynes etwa lehnt diese Annahme ab und räumt dem Phänomen der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit Platz ein. Arbeitslosigkeit ist seinem Verständnis nach nicht ein Produkt individueller Kosten/ Nutzen Überlegungen, sondern vielmehr das Ergebnis der Eigenheiten des Geldes überhaupt (Davidson, 2007).

Alternativ dazu soll Frithjof Bergmann (2008) zitiert werden: Demnach wird Arbeitslosigkeit fälschlicherweise als "die EINE große Krankheit des Lohnarbeitersystems" betrachtet. Dahinter müsse folglich die Annahme stehen, dass "das Leben für all jene, die Arbeit haben, süß und in bester Ordnung ist (...)" (83). Seiner Meinung nach handelt es sich hierbei um eine verkürzte Denkweise, die innerhalb des Lohnarbeitersystems – und damit in unserer Gesellschaft – tief verwurzelt ist. Verkürzt insofern, als Beschäftigung und Arbeitslosigkeit als "einziges und hinreichendes Thermometer fungieren: Eine geringe Arbeitslosigkeit entspricht der normalen Körpertemperatur; was immer die Beschwerden sind, es kann nicht allzu schlimm sein. Hohe Arbeitslosigkeit ist wie 40° Fieber, da werden hastig die Ökonomieärzte zu Rate gezogen" (Bergmann, 2008: 83).

2.3.2 Theorien zur Arbeitslosigkeit

Im Wesentlichen werden in der Literatur zwei Theoriestränge unterschieden. Auf der einen Seite ökonomische Theorien, die Arbeitslosigkeit durch einen defekten Markt begründen, auf der anderen Seite soziologisch-psychologische Theorien, welche eher die Effekte von Arbeitslosigkeit und deren Begründung in den Blick nehmen.

Ökonomische Theorien zu den Ursachen von Arbeitslosigkeit

Gängige ökonomische Theorien aus makroökonomischer bzw. neoklassischer Perspektive begründen Arbeitslosigkeit mit überhöhten Reallöhnen bzw. einem Mangel an Nachfrage von Arbeitskraft. Die mikroökonomische Perspektive legt die Ursachen von (struktureller) Arbeitslosigkeit etwa in einem Mismatch zwischen der Struktur des Arbeitsangebotes und jener der Arbeitsnachfrage an. Mit diesem Ansatz versucht man einen Überschuss an Arbeitsangebot bei gleichzeitigem Nachfrageüberschuss zu erklären. Der Mismatch Arbeitslosigkeit wird allgemein begründet mit veränderten Beschäftigungsstrukturen (Flexibilisierung), einer stärkeren Individualisierung der Gesellschaft, dem vermehrten Einsatz neuer Technologien, sowie Verschiebungen zwischen Branchen und veränderter regionaler Mobilität. Konkret ist häufig auch die Rede von einem Qualifikations-Mismatch zwischen den nachgefragten und den

angebotenen Skills der Arbeitskräfte. Es ist bekannt, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen häufig beim Qualifikations-Mismatch ansetzen, um mittels diverser Qualifizierungsmaßnahmen diesem Problem entgegen zu wirken. (Leitner & Brenner & Wagner, 2008: 185f; Klodt & Maurer & Schimmelpfennig, 1997: 140f). Institutionelle Regelungen, wie etwa Höhe und Zugang von Transferleistungen spielen aus einer ökonomischen Sichtweise eine Rolle bei der Erklärung von Arbeitslosigkeit (Wübbecke, 2013). Eine zentrale Bedeutung innerhalb dieses Theoriestranges nimmt das Konzept des Homo Oeconomicus, einem rational handelnden Individuum ein (Kritzinger et al., 2009: 15f). Diese Form der Argumentation spielt dem neoklassischen Verständnis in die Hände. Arbeitslosigkeit ist – wie oben erwähnt – ein freiwillig gewählter Pfad, der auf Kosten/ Nutzen Überlegungen beruht. Arbeit scheint aus dieser Perspektive heraus lediglich einen Nutzen zu stiften, nämlich jenen des Erwerbseinkommens, der – im besten Falle – die Kosten von Arbeit übersteigt. Arbeit für sich genommen, also ohne die Komponente des Geldverdienens, stiftet keinen Nutzen. Eine diametral entgegengesetzte Ansicht vom Nutzen der Arbeit bildet sich hingegen in den sozialwissenschaftlichen Theorien zu Arbeitslosigkeit ab.

Sozialwissenschaftliche Theorien über die Effekte von Arbeitslosigkeit

Den zweiten Strang bilden soziologisch-psychologische Theorien zur Arbeitslosigkeit. Hier werden tendenziell individuelle Effekte von Arbeitslosigkeit und deren Begründung in den Blick genommen. In der Literatur zu Arbeitslosigkeit wird überwiegend auf die Klassiker wie etwa die Theorie der latenten Deprivation von Jahoda, sowie das Vitaminmodell von Warr, eine Weiterentwicklung der Jahodschen Deprivationstheorie Bezug genommen. Aus diesem Grunde sollen sie auch in dieser Arbeit Erwähnung finden.

Laut Jahoda (1986) weist Erwerbsarbeit insbesondere latente Funktionen auf. Hierzu zählen neben der manifesten Funktion des Geldverdienens, vor allem latente Funktionen, wie die Möglichkeit seine Lebensumstände kontrollieren zu können, die zeitliche Strukturierung sowie erweiterte Kontaktmöglichkeiten durch Erwerbsarbeit, außerdem die Notwendigkeit aktiv zu sein und die Identitäts- und sinnstiftende Komponente von Erwerbstätigkeit.

Die empirische Evidenz zeigt ein klares Bild. Arbeit wirkt sich direkt positiv auf die psychische Gesundheit der Erwerbstätigen aus. Demnach bedeuten ihr Wegfall und Arbeitslosigkeit eine schlechtere psychische Gesundheit im Vergleich zur Gruppe der Erwerbstätigen. Eine Metaanalyse zur Theorie der latenten Deprivation zeigt etwa besonders starke Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Depressionen, Angst, allgemeinen Symptomen und einem schlechten subjektivem Wohlbefinden. Verglichen mit Erwerbstätigen weisen arbeitslose Personen doppelt so häufig psychische Störungen auf (Paul & Moser, 2009).

Grundsätzlich unterscheidet sich Warr's Vitaminmodell insofern von Jahoda's als es nicht zwischen latenten und manifesten Funktionen differenziert und die Kontextfaktoren, die zu psychischem und physischem Wohlbefinden beitragen, nicht einzig in der Erwerbsarbeit begründet sieht. Auch Familie, oder ein Engagement im freiwilligen Bereich könnten die Quelle solcher "Vitamine" sein (Kritzinger et al., 2009: 16f). Die neun Kontextfaktoren gestalten sich wie folgt:

- Möglichkeit zur Kontrolle der eigenen Lebensbedingungen
- Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und anzuwenden
- Externe Zielvorgaben, die aktivierend und motivierend wirken
- Abwechslung und die Chance, neue Erfahrungen zu machen
- Vorhersehbarkeit und Durchschaubarkeit von Ereignissen
- Verfügbarkeit ausreichender finanzieller Ressourcen
- Physische Sicherheit
- Soziale Kontakte
- Eine Position, die Selbstachtung und Anerkennung durch andere begünstigt

Neben der Tatsache, dass durch Arbeitslosigkeit an sich positive Einflussfaktoren wegfallen, kommen noch negative Aspekte wie die Arbeitsplatzsuche, Schamgefühl, finanzieller Druck und vieles mehr hinzu.

Eine makrogesellschaftliche Sichtweise auf das Thema Arbeitslosigkeit liefert Ullrich Becks Theorie der Risikogesellschaft. Die zunehmende Individualisierung der Gesellschaft bedeutet, dass sich die Problematik der Arbeitslosigkeit aufgrund steigender Beschäftigungswünsche bei gleichzeitigem Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen verschärft. Auch die qualitative (individuelle) Bedeutung von Arbeitslosigkeit, auf Grund der bestehenden Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen zum Zwecke der Selbsterfüllung (zentrales Prinzip des Seins), bleibt weiter bestehen bzw. intensiviert sich (Beck, 1984: 58). Im Falle der Arbeitslosigkeit passiert aufgrund der zunehmenden Individualisierung außerdem eine Verschiebung der Schuldfrage weg von außen liegenden Faktoren hin zum Individuum selbst (Kritzinger et al., 2009: 20).

2.3.3 Zentrale Theoriestränge zur Erklärung Arbeitslosigkeit Älterer

Auf Basis einer in Deutschland durchgeführten Querschnittbefragung²³ ("Lebenssituation und soziale Sicherung 2005") überprüft Wübbecke (2013: 64ff), ob der Rückzug älterer Arbeitsloser vom Arbeitsmarkt mit der mikroökonomischen Angebotstheorie erklärt werden kann. Gemäß den Annahmen zum Homo Oeconomicus entscheidet sich die Nutzen maximierende arbeitslose Person auf Grund der Höhe der Transferleistung sowie der durch Erwerbslosigkeit gewonnenen Freizeit für einen Rückzug vom Arbeitsmarkt. Die zweite zu testende Hypothese bei Wübbecke (2013: 64ff) entstammt der psychologisch-soziologischen Perspektive der Arbeitslosigkeitsforschung und postuliert einen unfreiwilligen Ruhestand auf Grund von Perspektivlosigkeit.

Um diese Frage möglichst ohne Verzerrung auf Grund sozial erwünschten Antwortverhaltens seitens der Befragten klären zu können, macht sich die Autorin die Institution des "Leistungsbezuges unter erleichterten Voraussetzungen" kurz ELB, von 1986 bis 2007 in Deutschland in Kraft, zu Nutze. Demgemäß ist es arbeitslosen Personen ab 58 Jahren möglich, Arbeitslosengeld zu beziehen ohne gleichzeitig zur Arbeitssuche verpflichtet zu sein.

²³ N=20.832; standardisierte Telefoninterviews. Die Untersuchungspopulation der vorliegenden Studie beläuft sich auf 1.120 Personen (N=1120), da nur Personen relevant waren, die nach Vollendung des 58 Lebensjahres Arbeitslosengeld/ Arbeitslosenhilfe bzw. Arbeitslosengeld I/ Arbeitslosengeld II bezogen hatten.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

"Daher ist anzunehmen, dass die im Folgenden ausgewertete Aussagen häufiger als bei älteren Arbeitslosen ohne ELB-Option die tatsächlichen handlungsrelevanten Motive der Betroffenen und seltener lediglich gesellschaftliche Erwartungen widerspiegeln" (Wübbecke, 2012: 63).

Wübbeckes Studie zeigt, dass sich eine überwiegende Zahl aus einer Perspektivlosigkeit für einen Rückzug vom Arbeitsmarkt mittels ELB-Option entschieden hat. Die Inanspruchnahme sei laut der Studienautorin demnach "eher als unfreiwillig akzeptierter denn als strategisch gewählter Vorruhestand zu interpretieren" (Wübbecke, 2012: 70). Die Auswertung der Befragung nach dem Suchverhalten stützt diese Annahme, denn lediglich 17% der ELB Nutzer waren überhaupt noch aktiv auf der Suche nach Arbeit. Der Großteil derer, die die Suche bereits aufgegeben hatten, tat dies aufgrund der Einschätzung, aus Altersgründen ohnehin nicht mehr vermittelbar zu sein.

Der Typus des Homo Oeconomicus, wie er im neoklassischen Paradigma angenommen wird, kann laut Wübbecke nicht bestätigt werden. Vielmehr sind es Faktoren wie Perspektivlosigkeit in Bezug auf die Möglichkeit noch einmal Arbeit zu finden bzw. Frustration, die im Zuge der Arbeitssuche entsteht und die älteren Arbeitslosen letztlich zum Rückzug aus dem Arbeitsmarkt (mittels ELB) bewegen. In Österreich ist das Übergangsgeld vergleichbar mit den Eckpunkten des ELB. Diese Form der Unterstützung von älteren Arbeitslosen, welche kurz vor der Pension stehen, wird später genauer beschrieben.

2.3.4 Gründe für Arbeitslosigkeit Älterer: Empirische Befunde

Der Fokus liegt nun auf den Gründen für den Arbeitsplatzverlust im Alter. Sei es durch Krankheit oder Restrukturierungen, Übernahmen oder Fusionen. In diesem Zusammenhang werden anschließend Faktoren beschrieben, welche die Reintegration in den Arbeitsmarkt erschweren können.

Gründe für Arbeitsplatzverlust

Empirische Befunde zum Weg in die Arbeitslosigkeit liefert etwa eine qualitative Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Krenn & Vogt, 2007). 38 arbeitslose Personen über 45 Jahre wurden zur Situation der Arbeitssuchenden befragt. Außerdem wurden 12 Gespräche mit den Personalverantwortlichen verschiedenster Unternehmen geführt. Hier standen im Fokus die Gründe und Motive für die Einstellung älterer Arbeitssuchender

Neben Fragen zur Arbeitslosigkeit wurde zudem ein Fokus auf Erwerbsbiografien gelegt. Dabei ging es z.B. um Karriereverläufe, Lernbereitschaft, Arbeitsorientierung. Eine weitere Dimension bildete das Thema Arbeitsbelastungen. Es zeigt sich – insbesondere bei an- und ungelernten ArbeiterInnen – ein hohes Maß an arbeitsbedingtem körperlichem Verschleiß. Auf der anderen Seite berichteten jene, die eine Führungsposition inne hatten, im IT oder Projektmanagement tätig waren, vor allem unter sogenannten psychischen Arbeitsbelastungen gelitten zu haben. Arbeits- und Zeitdruck resultierten in Stress, der sich unterschiedlich manifestierte. Einige der Befragten klagten etwa über Panikattacken, Schlafstörungen, Depressionen; nicht selten waren Krankenstände nötig (Krenn & Vogt, 2007: 33ff).

Folgende Gründe für einen Arbeitsplatzverlust werden von den Befragten²⁴ genannt (Krenn & Vogt, 2007: 41ff):

- Restrukturierung/ Fusionen/ Übernahmen
- Krankheit

Es gibt zwei wesentliche Ansätze, die die Art des Zusammenhangs zwischen Krankheit und Arbeitslosigkeit näher beschreiben. Gemäß der Selektionstheorie führt Krankheit zu einem erhöhten Risiko arbeitslos zu werden. Die Kausalitätstheorie hingegen postuliert, dass Arbeitslosigkeit das Krankheitsrisiko erhöht. Beide finden in der Empirie ihre Bestätigung (Gündel et al., 2014: 20).

Die Ergebnisse einer Studie der FORBA legen eine Interpretation in Richtung Selektionstheorie nahe. Anzumerken ist, dass die Erkrankungen, seien sie auch rein körperlicher Natur, psychosomatisch oder psychisch bedingt sind und häufig mit der Erwerbstätigkeit in Verbindung stehen. Ein höheres Alter bedeutet in der Regel eine bereits länger andauernde Exposition arbeitsbedingter Belastungen und damit ein erhöhtes Krankheitsrisiko (Axiom: \uparrow Alter \uparrow Krankheit \rightarrow Arbeitslosigkeit). Im Wandel der Arbeitswelt (siehe erster Abschnitt „Zur Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen“) ganz allgemein, insbesondere aber in der globalen Orientierung und dem zunehmendem Rationalisierungsdruck der Unternehmen liegt, so geht aus der FORBA Studie hervor, ein zweiter zentraler Grund für die Arbeitslosigkeit der Befragten.

Angelehnt an die Kritik, die Bergmann (2008: 83f) am Lohnarbeitssystem äußert, insbesondere jene, die an der – seiner Meinung nach verkürzten – Polarität von Beschäftigung (gut) und Arbeitslosigkeit (schlecht) ansetzt, zeigt die Studie, dass auch in Beschäftigung stehend schädigende Kräfte auf ArbeitnehmerInnen wirken. Gleichzeitig verfügten die Befragten über ein hohes Maß an Arbeitsorientierung und hohe persönliche Ansprüche an ihre Arbeit, und damit, wie Ullrich Beck (1984) es formuliert, auch über eine starke Abhängigkeit von Erwerbsarbeit als Grundprinzip des Seins, was die individuelle Problematik von Arbeitslosigkeit verstärkt.

Erschwerte Reintegration in den Arbeitsmarkt

Folgende Faktoren erschweren objektiv und subjektiv die Reintegration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt (Büttner et al, 2009: 37f):

- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Diskriminierende Rekrutierungspraktiken
- Gesundheitliche Einschränkungen
- Geringe oder veraltete Qualifikation
- Eingeschränkte Mobilität

²⁴ Tendenziell sind Frauen stärker von Arbeitslosigkeit auf Grund von Krankheit und Männer auf Grund von Restrukturierungen/ Fusionen/ Übernahmen betroffen.

Krenn & Vogt (2009: 60f) fanden heraus, dass das Alter – jedenfalls aus Sicht der Betroffenen – einen Hauptgrund für die Ablehnung seitens Personalverantwortlicher darstellt. Mit zunehmendem Alter werden der Studie nach auch wachsende Ansprüche beispielsweise an Einkommen und Arbeitsinhalt unterstellt. Aus Sicht Personalverantwortlicher lagen Gründe, die gegen die Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen sprechen, vor allem in der kollektivvertraglichen Bindung an Gehaltsschemata und nicht – wie häufig postuliert – an persönlichen, ans Alter geknüpften und überhöhten Gehaltsvorstellungen. Dass die Anstellung älterer ArbeitnehmerInnen auch mit verhältnismäßig hohen Transaktionskosten im Sinne aufwändiger Einschulungen für eine altersbedingt relativ kurze Beschäftigungsdauer (bis zur Pensionierung) einherginge, wird von den Personalverantwortlichen als weiteres Argument gegen die Einstellung genannt. Außerdem kam in der Studie die Aussage, dass ältere ArbeitnehmerInnen häufiger im Krankenstand seien als junge. Bei genauerer Nachfrage seitens der InterviewerInnen konnte dies aber nicht fundiert bestätigt werden (Krenn & Vogt, 2009: 127ff).

2.4 Lenkungsmöglichkeiten

Das folgende Kapitel setzt sich zuerst mit staatlichen Maßnahmen auseinander, die Ältere dabei unterstützen sollen, länger am Arbeitsmarkt bleiben zu können bzw. den Wiedereinstieg zu schaffen. Im Folgenden werden das Bonus-Malus System und die Auflösungsabgabe beschrieben. Anschließend werden Serviceeinrichtungen, welche entweder für Firmen oder die Betroffenen Unterstützungsangebote liefern, näher behandelt.

2.4.1 Staatliche Maßnahmen

Um der Arbeitslosigkeit von Älteren entgegenzuwirken, gibt es einige Strategien zur Bewältigung. Die Regierung und die Gewerkschaften kämpfen bereits für Langzeitregelungen, um bessere Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen zu schaffen. Auch der Bezug zur Wiedereinstellung von älteren Arbeitslosen soll hier erwähnt werden. Eine mögliche staatliche Strategie stellt unter anderem das Bonus-Malus System dar.

Bonus-Malus System

Das Bonus-Malus System gab es von 1996 bis 2009. Gesetzlich wurde diese arbeitsmarktpolitische Maßnahme im §5a (in Kraft getreten mit 01.04.1996) des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz festgehalten. Der Bonus betraf DienstgeberInnen, die Personen ab dem 55 (später 50) Lebensjahr einstellten. Dadurch verminderte sich der DienstgeberInnenanteil zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag für die jeweilige Person. Ab Vollendung des 55. Lebensjahres der DienstnehmerInnen entfiel der DienstgeberInnenanteil zur Gänze. Im Jahre 2000 gab es hierzu eine Änderung zur Verstärkung des Anreizsystems, so dass auch ein Bonus bei Einstellung einer über 55-Jährigen Person in Kraft trat. 2004 wurde hinzugefügt, dass der Bonus auch für Unterbrechungen weiter gilt, aber auch nur dann, wenn die Personen bereits vor Vollendung des 50. Lebensjahres bei denselben DienstgeberInnen beschäftigt waren (BMASK, 2012).

Der Malus war ein einmaliger Betrag, den ArbeitgeberInnen zahlen mussten, wenn sie Beschäftigungsverhältnisse von DienstnehmerInnen auflösten, die zum Zeitpunkt der Beendi-

gung des Dienstverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet hatten und mindestens zehn Jahre beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren (BASK, 2012). Tabelle 2.3 soll Aufschluss über die Anzahl der Bonus- und Malus- Fälle geben. Wie in der Tabelle ersichtlich, gingen zu Beginn mehr Malus-Einnahmen ein, als durch Auszahlungen von Boni entgangen sind. Wirtschaftlich gesehen ergaben diese bis zum Jahr 2000 einen positiven Saldo. Das Verhältnis von Malus Einnahmen und Bonuszahlungen veränderte sich allerdings im Jahr 2000. Von 1999 auf 2000 stiegen die Ausgaben durch Gewährung des Bonus um 23%. Bis 2008 nochmals um 48%. Die Malus-Einnahmen stiegen tendenziell bis 2008. Sie betragen zum Schluss um 31 Prozentpunkte weniger als die Bonuszahlungen. Zusammengefasst ist also eine positive Entwicklung für die Arbeitsmarktpolitik festzustellen.

Hier stellte sich die Frage, ob das Bonus-Malus-System tatsächlich die angestrebte Wirkung zeigte. Aufgrund des nicht Erbringens der gewünschten Veränderungen wurde das Bonus-Malus System am 1.9.2009 abgeschafft (Sozialministerium, 2009). Es gab zu viele Ausnahmen, beispielsweise einvernehmliche Auflösungen. Somit konnte keine arbeitsmarktpolitische Steuerungswirkung erzielt werden, deshalb war der Lenkungseffekt kaum spürbar. Rückblickend zahlte der Staat mehr ein und das System stellte zusätzlich einen erheblichen Verwaltungsaufwand für die Unternehmen und die KrankenversicherungsträgerInnen dar.

Einnahmen / Ausgaben Bonus-Malus Beiträge					
Jahr	Bonus 1 (50-54 J.)	Bonus 2 (55+ J.)	Bonus 1+2	Malus	Saldo
	Entgangene Einnahmen			Einnahmen	
1996	678.251	307.033	985.284	3.111.814	+2.126.530
1997	3.462.040	1.860.694	5.322.734	12.412.431	+7.089.697
1998	5.065.217	3.284.456	8.349.673	13.685.906	+5.336.233
1999	6.705.308	4.751.997	11.457.305	13.426.347	+1.969.042
2000	8.317.941	6.712.062	15.030.003	10.452.480	-4.577.523
2001			19.576.721	9.487.104	-10.089.617
2002			21.353.962	11.245.432	-10.108.530
2003			20.956.075	10.667.413	-12.452.428
2004			22.371.107	15.027.506	-5.928.569
2005			25.046.763	16.378.944	-5.992.163
2006			25.046.763	18.142.241	-6.904.522
2007			25.309.006	15.681.613	-9.627.394
2008			29.407.009	20.149.455	-9.257.554

Tabelle 2.3: in Anlehnung an: BASK, Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich. 2012: 338

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Auflösungsabgabe

In der Zeit zwischen 2009 und 2015, nach Abschaffung des Bonus-Malus Systems, trat mit 01.01.2013 eine Auflösungsabgabe in Kraft. In Bezug auf die Beschäftigung von Älteren war dieser Betrag unter anderem zu entrichten, wenn eine Auflösung bei Vollendung des Regel-pensionsalters mit Pensionsanspruch, einvernehmlich, stattfand. 2015 betrug der abzuführende Betrag EUR 118,- (Wirtschaftskammer Österreich, 2015).

Durch das neu angedachte Bonus-Malus System soll diese Abgabe integriert werden, wenn die geforderten Quoten von den ArbeitgeberInnen nicht erfüllt werden. „Wer diese Quote bis 31. Oktober 2017 nicht erfüllt, muss ab 2018 die doppelte Auflösungsabgabe zahlen. Sie beträgt derzeit 118 Euro pro abgebautem Mitarbeiter, dann eben 236 Euro“ (Der Standard, 30.10.2015).

Maßnahmen ab 2016

Nach langen Diskussionen, ob das Bonus-Malus System wieder umgesetzt werden soll, gab es beim Arbeitsmarktgipfel am 30.10.2015 eine Einigung auf ein erneutes Bonus-Malus System zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen. In Kraft treten soll dieses mit 2018, Bonuszahlungen sind aber schon mit 2016 angedacht.

Die Entwicklung der Beschäftigung Älterer wird bis zum 31.10.2017 gemessen, die Ergebnisse sollen anschließend veröffentlicht werden. Die Quoten aus dem Regierungsprogramm werden auf den genannten Stichtag umgerechnet. Wird der Zielwert nicht erreicht, greift für alle Firmen über 25 ArbeitnehmerInnen das neue System. 2017 soll der Familienausgleichsfonds um 0,4 Prozentpunkte und 2018 um weitere 0,2 Prozentpunkte gesenkt werden, im Rahmen des Bonus- Malus-Systems ist eine dann noch eine weitere Senkung um 0,1 Prozentpunkte möglich. (GPA-djp, Arbeitsmarktgipfel, 30.10.2015)

Der Bonus soll für jene Unternehmen berechnet werden, welche bei der Beschäftigung Älterer über dem Branchenvergleich liegen, in Form einer zusätzlichen Senkung der Lohnnebenkosten in Höhe von 0,1 Prozentpunkte des FLAF (Familienausgleichsfonds). Der FLAF ist ein Fonds aus dem Familienleistungen finanziert werden. Der größte Anteil wird hierbei für die Familienbeihilfe aufgewendet, aber auch SchülerInnenfreifahrt, Schulbücher, Kindergeld oder Familienberatungsstellen werden aus dem FLAF finanziert. Etwa 80% der Einnahmen stammen aus den DienstgeberInnenbeiträgen, diese betragen derzeit 2016 noch 4,5% (BMF, Working Paper, 2010).

Zur Veranschaulichung folgendes Beispiel: Ein technischer Angestellter verdient in seinem Betrieb ein Bruttogehalt von EUR 3.500,-. Der DienstgeberInnenanteil für den FLAF wäre 2017 nach der Senkung bei 4,1%, damit also EUR 143,50. Würde man nun eine Senkung von 0,1% als Bonus erhalten, würde sich der DienstgeberInnenanteil noch auf EUR 140 verringern. Dies wäre ein „Jahresbonus“ von EUR 42,- für das Unternehmen. Das Sozialressort schätzt, dass bei einem Betrieb mit 100 Beschäftigten die Entlastung rund EUR 3.600,- pro Jahr betragen kann (Der Standard, 20.11.2015).

Der Malus im neuen System soll ein einmaliger Betrag bei Beendigungen von Dienstverhältnissen sein. Dieser wird nach jetzigem Stand die doppelte Auflösungsabgabe (EUR 236,-) betragen (GPA-djp, Arbeitsmarktgipfel, 30.10.2015). Welche Branchen vom neuen Bonus-Malus System besonders betroffen sein werden – das sind am wahrscheinlichsten Betriebe mit einem hohen Beschäftigungsanteil von älteren ArbeitnehmerInnen – sollen folgende zwei Abbildungen demonstrieren:

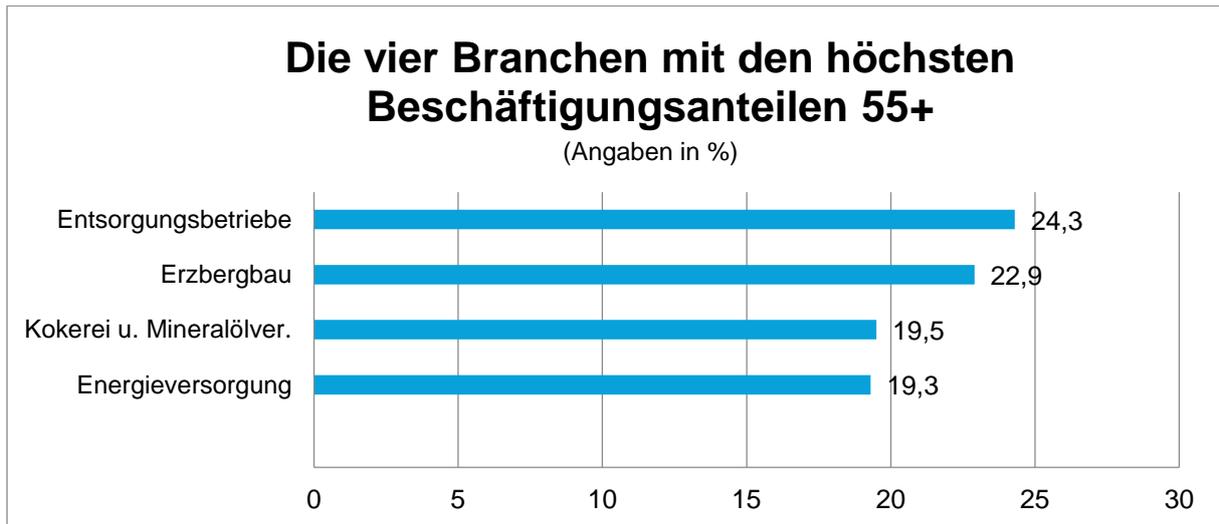


Abbildung 2.8: Der Standard, 20.11.2015; Eigene Darstellung

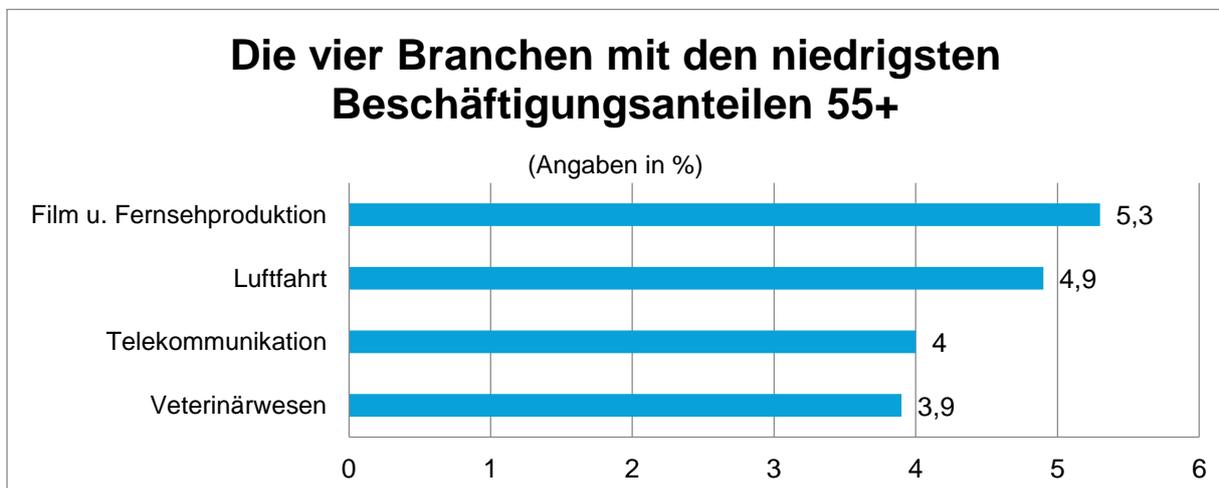


Abbildung 2.9: Der Standard, 20.11.2015, Eigene Darstellung

Interessant sind die Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen. So liegen die Entsorgungsbetriebe und der Erzbergbau dicht hintereinander an der Spitze mit 24,3% und 22,9%. Warum, trotz körperlicher- und Umgebungsbelastungen, genau diese Branchen im oberen Bereich liegen, ist schwer zu argumentieren. Eine mögliche Begründung könnte sein, dass diese Betriebe seit Jahrzehnten einen geregelten Ablauf erfahren und somit stabile

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Arbeitsverhältnisse aufweisen. Im Falle des Erzbergbaues wäre es zudem vorstellbar, dass der Materialabbau besondere Kenntnisse erfordert, die gegenwärtig unter jüngeren ArbeitnehmerInnen kaum mehr vorhanden oder nur mehr vereinzelt erlernt werden können/ wollen.

Die Film- und Fernsehproduktion, sowie die Telekommunikation oder die Luftfahrt weisen einen hohen Anteil an jüngeren Beschäftigten auf. Dies ist damit erklärbar, dass diese Bereiche der neuen Medien mit vielen neuen Technologien verbunden sind.

Obwohl beide Systeme, das Bonus-Malus System alt und neu, die gleiche Betitelung tragen, sind sie inhaltlich bzw. im Regelwerk nicht ident. Die folgende Tabelle soll einen Überblick über die Kernpunkte der beiden Systeme, geben:

	Bonus-Malus System alt 1996-2009	Bonus-Malus System neu ab 2018
Zielgruppe	ab 50, ab 55 (bis 2000)	ab 55+
Bonus	vermindert den DienstgeberInnenanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag	Senkung der Lohnnebenkosten in der Höhe von 0,1 Prozentpunkten
Malus	Einmaliger Betrag Kriterien: 50+, 10 Jahre Beschäftigung im Betrieb	Einmaliger Betrag, Auflösungsabgabe in doppelter Höhe (EUR 236,-) Kriterien: ab 25 MitarbeiterInnen

Tabelle 2.4: Eigene Darstellung

Ein spürbarer Bonus oder Malus ist nicht zu erkennen. Vielmehr soll möglicherweise seitens der Regierung das Bewusstsein, sich der Problematik anzunehmen, gezeigt werden. Viele Parteien oder politisch Aktive äußerten sich zu den geplanten Neuerungen. So zeigt sich WKÖ-Präsident Christoph Leitl „nicht begeistert“. Die Österreichische Volkspartei ist aber mit den geplanten Änderungen zufrieden (ÖVP Bundespartei, 2015).

2.4.2 Serviceeinrichtungen des Sozialministeriums

Neben den erwähnten staatlichen Maßnahmen gibt es auch Serviceeinrichtungen des Sozialministeriums, welche sich der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen annehmen. Beispielsweise bietet WAGE (Winning Age. Getting Future) als Netzwerk Unterstützung für Betriebe an, um sich den Herausforderungen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit älteren ArbeitnehmerInnen besser stellen zu können. Daneben gibt es für von Arbeitsplatzverlust Betroffene einige Selbsthilfeinitiativen, von denen hier ebenfalls zwei beispielhaft vorgestellt werden.

Winning Age. Getting Future. (WAGE)

Die WAGE ist ein Netzwerk, welches Unternehmen und Betriebe berät, um altersgerechte Programme zu implementieren und individuelle Lösungsansätze auszuarbeiten. Seit 2008 koordiniert sich WAGE zusammen mit dem Betriebsservice und ist für ganz Oberösterreich zuständig. Durch ein Interview mit Herrn Jungkunze und Herrn Mag (FH) Wögerer im November 2015 konnte ein Einblick in die Organisation gewonnen werden. Die nachfolgenden Informationen stammen aus einem Gespräch und Diskussion mit den Interviewerinnen Frau Bamberger und Frau Eckhardt:

WAGE stützt sich auf zwei Bereiche: Einerseits auf das Sozialministeriumsservice, welches die Koordinierung und Organisation von Netzwerktreffen und die Beratung von Unternehmen betrifft. Andererseits auf die durch WAGE selbst geschaffenen Netzwerke (Strategie- und Betriebsnetzwerk). Hier gehören arbeitsmarktpolitische Akteure wie das AMS, die AK, GKK, Gespag usw. und weiters über 63 Betriebe dazu.

Es herrscht ein reger Austausch unter den Betrieben, aber auch mit den zuständigen Behörden. Betriebe, die sich registriert haben, lernen voneinander und interagieren auf einer praktischen Ebene. Dies passiert unter anderem bei den Netzwerktreffen, welche ca. fünf Mal jährlich stattfinden. Im Rahmen dieser Treffen und in Workshops wird versucht sich Maßnahmen und Lösungen zu überlegen, welche mehrere Betriebe betreffen können.

Die Flexibilität eines Unternehmens ist ein wesentlicher Punkt, der von Herrn Jungkunze und Herrn Mag (FH) Wögerer angesprochen wurde. Wenn MitarbeiterInnen altersbedingt bestimmte Tätigkeiten, etwa in der Produktion, nicht mehr ausüben können, ist es wichtig, dass seitens der Unternehmen ein Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich ermöglicht werden kann. Die WAGE begleitet die Betriebe bei diesem Prozess und unterstützt sie, eigene Ideen im Umgang mit den dann auftretenden Herausforderungen zu entwickeln und umzusetzen.

Selbsthilfeinitiativen

Vereine oder Initiativen können neben den staatlichen Maßnahmen und innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zusätzliche Unterstützung für ältere Arbeitslose bieten.

Verein Arbeitslose helfen Arbeitslose (AHA)

In Oberösterreich ist hier unter anderem der Verein „AHA“ (Arbeitslose helfen Arbeitslose) zu erwähnen. Diese Initiative, die 1999 gegründet wurde, konzentriert sich auf die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Die gegenseitige Unterstützung, wie das Erzählen von Lebensgeschichten und das gemeinsame Bewältigen von Problemen, steht hier im Vordergrund. Der Großteil der Vereinsmitglieder ist arbeitslos – es gibt aber auch Mitglieder im Verein, die den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben bereits geschafft haben und dem Verein treu bleiben.

Verein Aktive Arbeitslose Österreich

Neben dem Verein „AHA“ ist auch noch der Verein "Aktive Arbeitslose Österreich" zu nennen, welcher seinen Sitz in Wien hat. Auch der Leitsatz dieser Initiative lautet „Gemeinsam können wir mehr erreichen!“ (Aktive Arbeitslose, 2015). Im Rahmen der vorhandenen Mög-

lichkeiten werden rechtliche Beratungen und Unterstützung in der Arbeitslosigkeit angeboten. Über einen Beitrag (EUR 20,- bis 35,- pro Kalenderjahr) haben Mitglieder Zugang zu Aktivitäten, etwa den Vernetzungstreffen und erhalten Informationen über die Rechte arbeitssuchender Menschen. Priorität hat das gegenseitige ehrenamtliche Engagement.

Viele weitere Vereine und Selbsthilfeinitiativen lassen sich bei einer Internetrecherche auffindig machen. Nicht nur in Oberösterreich, auch in Wien unterstützen beispielsweise Plattformen wie „seniors4success“ oder „Zum alten Eisen? Verein für Arbeitsuchende ab 40“. Ein weiterer Verein in Niederösterreich „Initiative 50 – Beratungsinitiativen für ältere ArbeitnehmerInnen“, hat das Ziel eine dauerhafte berufliche Wiedereingliederung älterer Arbeitsuchender zu unterstützen (Mosberger et al., 2007). Das große Angebot lässt sich wahrscheinlich mit der intensiven Betroffenheit bei Arbeitslosigkeit im Alter begründen. So wollen Plattformen, Zusammenschlüsse und unterschiedliche Vernetzungsmöglichkeiten ältere Arbeitslose auf ihrem Weg begleiten und sie bei der Lösung diverser Probleme unterstützen.

2.5 Der Übergang von Arbeitslosigkeit in die Pension

Der Übertritt in die Pension aus der Arbeitslosigkeit heraus wird durch die steigende Anzahl älterer Arbeitsloser prekärer. Einerseits zeigen sich schlechte Wiedereinstiegschancen der genannten Zielgruppe in den Arbeitsmarkt, andererseits ein Pensionssystem, das sich mit der Aufnahme von älteren Arbeitslosen schwertut. Da eine Frühpensionierung durch neue Gesetze und Reformen nun schwieriger gestaltet wird, werden wohl immer mehr Personen von einer (Langzeit-) Arbeitslosigkeit direkt in die Pension übertreten.

2.5.1 Die wichtigsten staatlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Im Folgenden werden die wichtigsten Leistungen aus der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung aufgezeigt, die im Falle von Arbeitslosigkeit in Anspruch genommen werden können.

Der Bezug von Arbeitslosengeld

Arbeitswilligkeit, -fähigkeit und -losigkeit werden bei einem Bezug von Arbeitslosengeld vorausgesetzt. Zudem muss beim erstmaligen Bezug ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens über 52 Wochen hinweg bestand, nachgewiesen werden. Hat schon einmal ein Bezug von Arbeitslosengeld stattgefunden, dann kommt ein Leistungsbezug nur dann zu Stande, wenn eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate über 28 Wochen hinweg nachgewiesen werden kann (AK.portal, 2015). Die Leistungshöhe des Arbeitslosengeldes wird auf Grundlage des täglichen Nettoeinkommens berechnet, das sich aus der Beitragsgrundlage ergibt. Demnach liegt der Tagessatz bei 55% (AK.portal, 2015). Die Anspruchsdauer liegt in der Regel bei 20 Wochen und kann unter bestimmten Voraussetzungen auch darüber hinausgehen²⁵ (Bundeskanzleramt, 2015). Die Gesamtausgaben in Öster-

²⁵siehe Tabelle 2.5

reich für das Arbeitslosengeld beliefen sich im Jahr 2014 auf EUR 1,82 Mrd. (AMS, 2014: 58).

Der Bezug von Notstandshilfe

Ist die maximal mögliche Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ausgeschöpft, besteht danach die Möglichkeit der Notstandshilfe. Der Anspruch ist jedoch nur bei einer Notlage zulässig. Die Notlage orientiert sich nach der finanziellen Haushaltslage der betroffenen Person. Zur Beurteilung, ob eine Notlage vorliegt, wird das eigene Einkommen und das der EhepartnerInnen bzw. LebensgefährtenInnen mit berücksichtigt. Die Leistungshöhe der Notstandshilfe liegt grundsätzlich bei 92% des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes. Die Notstandshilfe ist zeitlich unbegrenzt, wird jedoch höchstens jeweils für 52 Wochen bewilligt. Nach 6-monatiger Bezugsdauer wird, entsprechend der Dauer des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes, die Höhe der Notstandshilfe „gedeckt“. Nach dieser Laufzeit besteht jedoch die Möglichkeit einen erneuten Antrag auf Notstandshilfe zu stellen (AK.portal, 2015a). Die Ausgaben für die Notstandshilfe beliefen sich im Jahr 2014 auf EUR 1,25 Mrd. (AMS, 2014: 58).

Verlängerte Bezugsdauer bei Arbeitslosengeld

Altersgrenze	Voraussetzung	Anspruchsdauer
keine	156 Wochen (drei Jahre) an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	30 Wochen
ab dem 40. Geburtstag	312 Wochen (sechs Jahre) an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten zehn Jahren	39 Wochen
ab dem 50. Geburtstag	468 Wochen (neun Jahre) an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 15 Jahren	52 Wochen
keine	Absolvierung einer beruflichen Maßnahme der Rehabilitation aus der gesetzlichen Sozialversicherung	78 Wochen (unter bestimmten Voraussetzungen)
keine	Besuch einer Schulungsmaßnahme im Rahmen einer Arbeitsstiftung	Verlängerung der Bezugsdauer um maximal drei bzw. vier Jahre

Tabelle 2.5: AMS, 2014: 58; eigene Darstellung

Der Bezug von Übergangsgeld

Übergangsgeld wird immer dann ausbezahlt, wenn die Wahrscheinlichkeit auf eine erneute Erwerbstätigkeit gegen Null geht und die Person kurz vor der Pension steht. Die Zeit bis zur Pension soll finanziell überbrückt werden. Hierbei treffen ähnliche Voraussetzungen wie beim Bezug von Arbeitslosengeld zu. In den letzten 15 Monaten muss eine Arbeitslosigkeit

von mindestens 52 Wochen bestehen. Die Anwartschaft für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung muss erfüllt sein. Wenn innerhalb der letzten zwei Jahre ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mindestens 52 Wochen bestand, ist dies der Fall. Ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis von 15 Jahren innerhalb der letzten 25 Jahre erfüllt die Anwartschaft ebenfalls. Beim Übergangsgeld greift eine sogenannte Altersstaffelung, die ebenso erfüllt werden muss. Die Leistungshöhe entspricht dem Grundbetrag des Arbeitslosengeldes plus 25%. Solange die Anspruchsvoraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension oder für eine Korridorpension²⁶ noch nicht erfüllt sind, kann Übergangsgeld bezogen werden (AK.portal, 2015b). Im Jahr 2014 wurde für die Leistung des Übergangsgeldes EUR 43,4 Mio. ausgegeben (AMS, 2014: 58).

Der Bezug von Pensionsvorschuss

Bei Beantragung einer Alterspension oder Invaliditätspension kann bis zur endgültigen Anerkennung der sogenannte Pensionsvorschuss genehmigt werden, um bis zur Zuerkennung der Pension ebenfalls finanziell abgesichert zu sein. Die Zuerkennung der Pension muss jedoch absehbar sein bzw. genehmigt werden. Bei Beantragung einer Alterspension müssen die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, ausgenommen der Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit erfüllt sein. Die Wartezeiten für die Pensionen müssen erfüllt sein. Bei Beantragung einer Invaliditätspension muss außerdem die Arbeitsunfähigkeit bestätigt werden können. Die Höhe des Pensionsvorschusses liegt bei der Berechnungsgrundlage von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (AMS, 2015a). Die jährlichen Ausgaben für den Pensionsvorschuss betragen im Jahr 2014 knapp EUR 505 Mio (PVA, 2014: 90).

Beide Leistungen, Übergangsgeld und Pensionsvorschuss, bereiten die EmpfängerInnen schon gezielt auf die Zuerkennung einer Pension vor. Der Zeitpunkt der Zuerkennung und die Dauer (Wartezeit) bis dahin können jedoch mehrere Jahre betragen – abhängig vom jeweiligen Erwerbsverlauf der Person. Die Leistungen des Arbeitslosengeldes, der Notstandshilfe und des Übergangsgeldes werden aus finanziellen Mitteln der Arbeitslosenversicherung ausbezahlt, der Pensionsvorschuss wird aus dem Topf der Pensionsversicherung bezahlt.

2.5.2 Pensionsarten – Exkurs

Um diesen Übertritt von einer Arbeitslosigkeit in die Pension besser verfolgen zu können, bedarf es eines kurzen Aus- bzw. Überblicks über die möglichen Pensionsformen in Österreich:

²⁶ Eine Korridorpension kann frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Im Jahr 2015 müssen am Stichtag mindestens 468 Versicherungsmonate vorliegen. Für jedes folgende Jahr werden 6 Versicherungsmonate zusätzlich gefordert. Nach der neuen Rechtslage kommt diese Pension für Männer ab 2017 und für Frauen ab 2028 in Betracht. Für Frauen wird sie später relevant, weil sie bereits vor Vollendung des 62. Lebensjahres in Alterspension gehen können.

Die Alterspension und vorzeitige Alterspension

Die Zuerkennung der Alterspension setzt entweder das Erreichen eines bestimmten Lebensalters („Versicherungsfall“) oder das Vorliegen einer gewissen Mindestanzahl an Versicherungsmonaten voraus („Wartezeit“). Dabei sind zwei Stichtage zu beachten: Der Versicherungsfall tritt bei Personen, die vor dem 31.12.1954 geboren sind, mit Erreichung des Regelpensionsalters ein. Dieses liegt bei Frauen bei 60 Lebensjahren und bei Männern bei 65 Lebensjahren. Die Voraussetzung der Wartezeit ist dann erfüllt, wenn mindestens 180 Beitragsmonate, mindestens 300 Versicherungsmonate, ohne eine bestimmte zeitliche Lagerung, oder 180 Versicherungsmonate in den letzten 360 Monaten vorliegen. Der zweite Stichtag ist der 01.01.1955. Hier beträgt das Regelpensionsalter für Männer 65 Jahre und für Frauen 60 Jahre. Die Wartezeit für diesen Stichtag ist auf 180 Versicherungsmonate, von denen mindestens 84 Monate aus einer Erwerbstätigkeit stammen müssen, festgelegt (PVA, 2015). Jedoch wird ab dem Jahr 2024 das Pensionsalter bei den Frauen stufenweise dem Männerpensionsalter angeglichen. Im Jahr 2033 erreicht das Regelpensionsalter die einheitliche Grenze von 65 Jahren (AK.portal, 2015c).

Pensionsantrittsalter

geboren im ... Quartal/Jahr		Pensionsantrittsalter (Jahre + Monate)	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
1./1954	1./1949	58 + 9	63 + 9
2./1954	2./1949	58 + 10	63 + 10
3./1954	3./1949	58 + 11	63 + 11
4./1954	4./1949	59	64
1./1955	1./1950	59 + 1	64 + 1
2./1955	2./1950	59 + 2	64 + 2
3./1955	3./1950	59 + 3	64 + 3
4./1955	4./1950	59 + 4	64 + 4
1./1956	1./1951	59 + 5	64 + 5
2./1956	2./1951	59 + 6	64 + 6
3./1956	3./1951	59 + 7	64 + 7
4./1956	4./1951	59 + 8	64 + 8
1./1957	1./1952	59 + 9	64 + 9
2./1957	2./1952	59 + 10	64 + 10
3./1957	3./1952	59 + 11	64 + 11
4./1957 ¹⁾	4./1952 ¹⁾	60	65

Tabelle 2.6a: PVA, 2015a; Eigene Darstellung

Wartezeiten

Stichtag im Jahr	Beitragsmonate der Pflichtversicherung	Versicherungsmonate
2013	426 Monate (35,5 Jahre)	456 Monate (38 Jahre)
2014	432 Monate (36 Jahre)	462 Monate (38,5 Jahre)
2015	438 Monate (36,5 Jahre)	468 Monate (39 Jahre)
2016	444 Monate (37 Jahre)	474 Monate (39,5 Jahre)
2017	450 Monate (37,5 Jahre)	480 Monate (40 Jahre)

Tabelle 2.6b: PVA, 2015a; Eigene Darstellung

Altersstaffelung für Frauen

Frauen geboren	nach Vollendung von	erforderliche Beitragsmonate
1.1.1959 bis 31.12.1959	57 Lebensjahren	504 (42 Jahre)
1.1.1960 bis 31.12.1960	58 Lebensjahren	516 (43 Jahre)
1.1.1961 bis 31.12.1961	59 Lebensjahren	528 (44 Jahre)
1.1.1962 bis 1.12.1963	60 Lebensjahren	540 (45 Jahre)
2.12.1963 bis 1.6.1964	60 ½ Lebensjahren	540 (45 Jahre)
2.6.1964 bis 1.12.1964	61 Lebensjahren	540 (45 Jahre)
2.12.1964 bis 1.6.1965	61 ½ Lebensjahren	540 (45 Jahre)
ab 2.6.1965	62 Lebensjahren	540 (45 Jahre)

Tabelle 2.6c: PVA, 2015a; Eigene Darstellung

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer liegt bei Eintritt des Versicherungsfalles vor, aber auch bei besonders langer Versicherungsdauer für Langzeitversicherte und SchwerarbeiterInnen. Der Versicherungsfall tritt ein, wenn entsprechend dem Geburtsdatum, das in der Tabelle 2.6a angeführte Alter, das dem Pensionsantrittsalter entspricht, erreicht ist. Die lange Versicherungsdauer ist erfüllt, wenn am Stichtag mindestens eine bestimmte Anzahl von Versicherungsmonaten bzw. Beitragsmonaten in der Pflichtversicherung erreicht sind, so wie in Tabelle 2.6b dargestellt (PVA, 2015a).

Die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer läuft mit dem Jahr 2017 aus (AK.portal, 2015c). Langzeitversicherte können ebenfalls früher ihre Pension antreten. Anspruch darauf haben Männer nach Vollendung des 60. Lebensjahres, die 540 Beitragsmonate erworben haben, und Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres bei Nachweis von 480 Beitragsmonaten.

Bei der Langzeitversicherungspension für Männer nach dem 31.12.1953 und Frauen nach dem 31.12.1958 geboren gelten andere Voraussetzungen. Anspruch besteht demnach für Männer, sobald sie 540 Beitragsmonate nachweisen können, aber erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres und für Frauen greift eine Altersstaffelung wie in Tabelle 2.6c dargestellt („Hacklerregelung bei Langzeitversicherung“) (PVA, 2015a).

Es gibt für geschützte Jahrgänge noch die Möglichkeit, mit 60 bzw. 55 Jahren wegen Schwerarbeit in den vorzeitigen Ruhestand zu treten. Davon erfasst sind Männer, die nach dem 31.12.1953 und vor dem 01.01.1959 geboren wurde sowie nach dem 31.12.1958 und vor dem 01.01.1964 geborene Frauen. Zusätzlich müssen innerhalb der letzten 240 Monate mindestens 120 Monate mit Schwerarbeit verbracht worden sein und die lange Beitragsdauer von 540 Monaten (Männer) bzw. 480 Monaten (Frauen) muss ebenfalls nachgewiesen werden können. Die Tätigkeiten, die als Schwerarbeit anerkannt werden, sind definiert („Hacklerregelung bei Schwerarbeit“) (Bundeskanzleramt, 2015a). Von der PVA wurde hierzu eine umfangreiche Liste erstellt, die alle Berufe mit körperlicher Schwerarbeit erfasst. Diese richtet sich nach verbrauchten Arbeitskilokalorien bei achtstündiger Arbeitszeit jeweils für Frauen und Männer (PVA, 2015d). Zusammenfassend beschreibt „Schwerarbeit“ alle Tätigkeiten, die nur unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen verrichtet werden können. Darunter fallen Schicht- oder Wechseldienst, regelmäßige Arbeitszeit unter Hitze oder Kälte, Arbeit unter chemischen oder physikalischen Einflüssen,... wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10% verursacht wurde sowie schwere körperliche Arbeit oder Pflege (z.B. Hospiz- oder Palliativmedizin) (AK.portal, 2015c).

Die Invaliditätspension

Bis zu den Jahrgängen 1963 haben ArbeitnehmerInnen (noch) Anspruch auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Dabei müssen folgende Kriterien erfüllt sein: Es darf kein Anspruch auf berufliche Rehabilitation bestehen oder diese Maßnahmen dürfen nicht zweckmäßig bzw. nicht zumutbar seien. Die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit muss voraus-

sichtlich sechs Monate andauern, die Mindestversicherungszeit (Wartezeit) muss erfüllt sein und es dürfen noch keine Voraussetzungen für eine Alterspension bestehen (PVA, 2015b).

Bei Geburtsjahrgängen ab 1964 gelten ähnliche Kriterien, jedoch mit gewissen Anpassungen. Hier muss die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft vorliegen. Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation müssen als nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar gelten. Die Mindestversicherungsdauer (Wartezeit) muss erfüllt sein und es dürfen außerdem noch keine Ansprüche auf eine Alterspension vorliegen. Unter diesen Umständen wird noch eine Invaliditätspension zuerkannt. Im Zuge der neu eingeführten Invaliditätspension („IP-neu“) wird in allen anderen Fällen den betroffenen Personen Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld zugesprochen und ausgezahlt (PVA, 2015c).

Die Ziele dieser Maßnahme bestehen vor allem darin, zum einen weniger Invaliditätspensionen zuzuerkennen und zum anderen gesundheitlich beeinträchtigten Menschen eine Möglichkeit der Arbeitsmarktintegration zu bieten. Vor allem dann, wenn eine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit im Ausmaß von sechs Monaten vorliegt und die (medizinischen) Maßnahmen der Reintegration zweckmäßig und zumutbar sind (BMASK, 2015b: 1ff).

2.5.3 Der Übertrittsweg von der Arbeitslosigkeit in die Pension

Anhand der nachfolgenden Tabelle soll der Übertritt in den Ruhestand statistisch nähergebracht werden. Die einzelnen Übertrittswege in die Pension und ihre entsprechende Verteilung auf die einzelnen Pensionsarten sind hier angeführt – getrennt nach Frauen und Männern. Hierbei wird nur der Weg aus der Arbeitslosigkeit in die Pension genauer dargestellt. Dieser Übertrittsweg ist nochmals um die Leistungen aus Arbeitslosen- bzw. Pensionsversicherung ergänzt und zeigt, wie viele Personen welche Leistung unmittelbar vor Pensionsantritt erhalten. Diese Leistungen ergeben in Summe jeweils die Gesamtquoten, wiederum getrennt nach Frauen und Männern, die aus der Arbeitslosigkeit entweder in eine Alters- oder Invaliditätspension übergetreten sind²⁷.

Insgesamt gab es im Jahr 2014 bei den Männern 13.920 Neuzugänge in die Alterspension zu verzeichnen. Der Übertritt aus der Arbeitslosigkeit in die Alterspension betrug dabei insgesamt 17,6% (absolut: 2.450). Der größte Anteil entfällt mit 9,8% (1.364) auf die Notstandshilfe. Das heißt, die Mehrheit erhielt kurz vor Pensionsantritt Bezüge aus der Notstandshilfe. Arbeitslosengeld wurde an 7,7% (1.072) der Arbeitslosen unmittelbar vor Antritt zugesprochen und ein geringer Teil von 0,1% (14) erhalten einen Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld vor Pensionsantritt (BMASK, 2015a).

Ein deutlich größerer Anteil kommt der Invaliditätspension zu. Insgesamt sind es 8.490 Neuzugänge bei den Männern – 36% der Männer (3.056) sind aus der Arbeitslosigkeit in die Invaliditätspension übergetreten. Auch hier hat die Mehrheit (23,3% bzw. 1.978 Personen) kurz vor Pensionsantritt Leistungen aus der Notstandshilfe bezogen. 11,9% (1.010 Personen)

²⁷ Daten Auf Grundlage des ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Das ASVG umfasst alle unselbstständig Erwerbstätige.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

beanspruchten die Leistungen der Arbeitslosenversicherung und 0,8% (68) haben Bezüge in Form von Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld erhalten (BMASK, 2015a).

Bei den Frauen fallen die Übertrittswege in Alterspension und Invaliditätspension jeweils kürzer aus. Insgesamt 24.300 Neuzugänge entfallen hier auf die Alterspension und 4.934 Frauen wurde eine Invaliditätspension zuerkannt. 15,9% (absolut: 3.864) aller Neuzugänge waren vor Antritt ihrer Alterspension arbeitslos gemeldet. 12,3% (2.989) erhielten unmittelbar davor Arbeitslosengeld. Ein geringer Anteil von 3,5% (851) erhielt vor Pensionsantritt die Notstandshilfe. Ähnlich wie bei den Männern geht der Anteil der Pensionsvorschuss- bzw. Übergangsgeldbezieherinnen gegen Null (BMASK, 2015a).

Von den 4.934 Neuzugängen der Frauen in die Invaliditätspension waren 33,4% (1.648) davor arbeitslos gemeldet. Die Mehrheit der Frauen mit 21,4% (1.056) erhielt unmittelbar vor Pensionsantritt Notstandshilfe. 11,2% (553) der Bezieherinnen von Invaliditätspension erhielten davor Arbeitslosengeld und ähnlich wie bei den Männern beanspruchten 0,8% (40) Leistungen in Form von Pensionsvorschuss bzw. Übergangsgeld (BMASK, 2015a).

2.5.4 Die Übertrittsdauer und -wege in die Pension

Übertrittswege in die Pension				
Übertrittsweg aus...	Männer		Frauen	
	AP	IP/ BU	AP	IP/ BU
Erwerbstätigkeit	73,3%	29,8%	65,4%	21,7%
Krankheit	1,4%	30,4%	1,1%	36,4%
Arbeitslosigkeit	17,6%	36,0%	15,9%	33,4%
Arbeitslosengeld	7,7%	11,9%	12,3%	11,2%
Notstandshilfe	9,8%	23,3%	3,5%	21,4%
Pensionsvorschuss/ Übergangsgeld	0,1%	0,8%	0,0%	0,8%
Sonstige	7,7%	3,8%	17,7%	8,5%
Alle Übertritte in %	100%	100%	100%	100%
In absoluten Zahlen	13.920	8.490	24.300	4.934

Tabelle 2.6: BMASK, 2015a; Eigene Darstellung

Die Übertrittsdauer in die Pension gibt den Zeitraum zwischen der letzten ausgeübten Erwerbstätigkeit und dem tatsächlichen Pensionsantritt an. Das Datum der letzten Erwerbstätigkeit und das Datum des Pensionsantritts bilden die Grundlage für die Berechnung der Übertrittsdauer in die Pension²⁸.

²⁸ Zahlen auf Grundlage des ASVG. Es handelt sich um Durchschnittswerte.

Überblick zur Übertrittsdauer in die Pension, Männer		
Leistungsbezug	Alterspension	Invaliditätspension
Arbeitslosengeld	1,9 Jahre	1,0 Jahre
Notstandshilfe	6,0 Jahre	5,2 Jahre
Pensionsvorschuss/ Übergangsgeld	4,6 Jahre	2,7 Jahre

Tabelle 2.7: BMASK, 2014; Eigene Darstellung

Die Übertrittsdauer in die Alterspension belief sich bei den Männern bei einem vorherigen Bezug von Notstandshilfe auf durchschnittlich sechs Jahre. Wurde zuvor ein Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld ausbezahlt, belief sich der Zeitraum auf 4,6 Jahre. 1,9 Jahre dauerte der Übertritt in die Alterspension bei einem vorherigen Bezug von Arbeitslosengeld (BMASK, 2014).

Bei Männern, die vor dem Pensionsantritt Leistungen aus der Notstandshilfe erhielten, dauerte der Übergang in die Invaliditätspension durchschnittlich 5,2 Jahre. Bei Beziehern von Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld belief sich die Zeit bis hin zum Pensionsantritt auf 2,7 Jahre. Bei Männern, die vor Pensionsantritt Arbeitslosengeld bezogen, erstreckt sich der Übergang auf ein Jahr (BMASK, 2014).

Überblick zur Übertrittsdauer in die Pension, Frauen		
Leistungsbezug	Alterspension	Invaliditätspension
Arbeitslosengeld	3,1 Jahre	1,1 Jahre
Notstandshilfe	5,8 Jahre	4,8 Jahre
Pensionsvorschuss/ Übergangsgeld	6,2 Jahre	2,1 Jahre

Tabelle 2.8: BMASK, 2014; Eigene Darstellung

Bei den Frauen, wenn zuvor Notstandshilfe bezogen wurde, dauerte der Übergang in die Alterspension 5,8 Jahre und ist somit um durchschnittlich zwei Monate kürzer. Bei Leistungen in Form von Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld vor Pensionsantritt belief sich die Übergangsdauer bei den Frauen insgesamt 6,2 Jahre und die Übertrittsdauer bis zum Bezug von Alterspension ist damit um knapp zwei Jahre länger als bei den Männern. Bei einem vorherigen Bezug von Arbeitslosengeld dauerte der Übertritt in die Alterspension 3,1 Jahre (BMASK, 2014).

Bei den Invaliditätspensionen dauerte es bei den Frauen bei vorherigem Bezug von Notstandshilfe 4,8 Jahre bis zum Antritt. Bei Frauen, die zuvor Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld bezogen haben, dauerte der Übertritt in die Pension 2,1 Jahre. Bei einem Leistungsbezug von Arbeitslosengeld erstreckte sich die Zeit bis hin zum Pensionsantritt über 1,1 Jahre (BMASK, 2014).

2.5.5 (Zu) früh in die Pension?

Diverse Maßnahmen, um einem verfrühten Pensionsantrittes entgegen zu steuern, wurden in den letzten Jahren gesetzlich eingeleitet. Alle getroffenen Änderungen und Anpassungen der Pensionsarten und Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension sollen auf eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters abzielen. Konkret waren diese Maßnahmen im Einzelnen:

- die Abschaffung der befristeten Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension für unter 50-Jährige.
- die Einführung des Rehabilitationsgeldes bzw. Umschulungsgeldes im Zuge der IP-neu.
- ein erschwerter Zugang zur Korridor pension und zur Langzeitversichertenregelung („Hacklerregelung“), die nur noch einer geringen Personenzahl einen Anspruch erlaubt.
- die Anhebung der nötigen Wartezeiten für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer.
- die Anhebung des Tätigkeitschutzes²⁹ bei den Invaliditätspensionen.
- hohe Abschläge³⁰ bei frühen Pensionierungen und
- ab 2017 gar keine Möglichkeit der vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer mehr.

Auch wenn die getroffenen Maßnahmen erst nach und nach ihre volle Wirksamkeit entfalten werden, ist bereits jetzt ein eindeutiger Trend absehbar: Es ist schwerer, früher in Pension zu gehen (BMASK, 2015: 15ff). Das lässt sich deutlich an den sinkenden Neuzuerkennungen der Pensionen und am steigenden Antrittsalter in den letzten Jahren feststellen, vor allem bei den Invaliditätspensionen. Im ersten Halbjahr 2015 gehen die Zuerkennungen von Invaliditätspensionen um 32,6% zurück. Bei den Alterspensionen ist im ersten Halbjahr ein Rückgang von 11,4% zu verzeichnen. Das Pensionsantrittsalter steigt im ersten Halbjahr um 1,2 Jahre auf 60 Jahre, im Vergleich zum ersten Halbjahr 2014 (BMASK, 2015: 17ff).

Vergleicht man die letzten fünf Jahre, ist das Antrittsalter vor allem bei den Invaliditätspensionen deutlich angestiegen, sowohl bei den Frauen als bei den Männern. Bei den Alterspensionen fällt der Anstieg für beide Geschlechter zwar geringer aus, jedoch ist auch hier der Trend hin zu einem steigenden Antrittsalter absehbar. Der Anstieg beträgt bei den Frauen konkret 2,7 Jahre bei der Invaliditätspension und 0,5 Jahre bei den Alterspensionen. Bei den Männern steigt das Antrittsalter um 2,2 Jahre bei den Invaliditätspensionen und 0,6 Jahre bei den Alterspensionen. Ein konkreter Vergleich findet sich übersichtlich in den folgenden Tabellen 2.11 und 2.12 dargestellt:

²⁹Versicherte sind invalid/ berufsunfähig, wenn sie das 59. Lebensjahr vollendet haben und aus Gesundheitsgründen der Tätigkeit nicht mehr nachgehen können, die sie in den letzten 15 Jahren vor dem Pensionsstichtag mindestens durch 120 Monate ausgeübt haben. Ab 2017 muss dann das 60. Lebensjahr vollendet sein.

³⁰Abschläge vermindern die Pensionshöhe bei Inanspruchnahme einer Pension vor dem Regelpensionsalter.

Pensionsantrittsalter Frauen					
Pensionsart	2010	2011	2012	2013	2014
IP	50,1	50,1	50,3	49,8	52,8
AP	59,3	59,4	59,3	59,3	59,8

Tabelle 2.9: BMASK, 2015; Eigene Darstellung

Pensionsantrittsalter Männer					
Pensionsart	2010	2011	2012	2013	2014
IP	53,5	53,7	53,8	53,5	55,7
AP	62,6	62,7	62,9	62,8	63,2

Tabelle 2.10: BMASK, 2015; Eigene Darstellung

Zusätzlich haben die Neuzuerkennungen in beiden Pensionsarten über die letzten fünf Jahre deutlich abgenommen. Nur bei den Invaliditätspensionen erfolgten insgesamt 7.470 weniger Zuerkennungen, bei den Alterspensionen beträgt der Rückgang rund 2.400 Zuerkennungen.

Pensionsneuzuerkennungen		
JAHR	IP	AP
2010	24.093	54.672
2011	23.611	56.208
2012	22.433	55.268
2013	20.981	58.137
2014	16.264	52.276

Tabelle 2.11: BMASK, 2015; Eigene Darstellung

Das durchschnittliche Antrittsalter über beide Geschlechter hinweg liegt beim Übertrittsweg von der Arbeitslosigkeit in die Invaliditätspension im ersten Halbjahr 2015 bei 55,4 Jahren und ist im Vergleich zum ersten Halbjahr 2014 deutlich angestiegen, und zwar um 30,5 Monate. Bei der Alterspension fällt der Anstieg mit 4,2 Monaten geringer aus und erhöht sich auf durchschnittlich 61,1 Jahre im ersten Halbjahr 2015 (BMASK, 2015: 19). Die Neuzuerkennungen aus diesem Übertrittsweg sind im Halbjahresvergleich bei den Invaliditätspensionen um 2% gesunken, bei den Alterspensionen um 1% gestiegen. Zusammengefasst finden sich die genauen Daten in Tabelle 2.13:

Übertritts Wege in die Pension inkl. Antrittsalter				
	Anzahl Neuzugänge 1. HJ		Antrittsalter 1. HJ	
	2014	2015	2014	2015
Übertrittsweg aus...	...in die Invaliditätspension:			
Erwerbstätigkeit	26%	22%	55, 0 J	56,5 J
Krankengeld	33%	40%	51, 7 J	53,3 J
Arbeitslosigkeit	35%	33%	52, 9 J	55,4 J
Neuzugänge	9.190	6.274	52,10 J	54,8 J
Übertrittsweg aus...	...in die Alterspension:			
Erwerbstätigkeit	68%	65%	60,2 J	60, 8 J
Krankengeld	1%	2%	60,6 J	60, 11 J
Arbeitslosigkeit	16%	17%	60,9 J	61, 1 J
Neuzugänge	24.316	20.523	60,5 J	60,10 J

Tabelle 2.12: AMS, 2015; Eigene Darstellung

Die Altersarbeitslosigkeit für Personen ab 50 Jahren ist jedoch sowohl für Frauen als auch Männer nach wie vor auf einem hohen Niveau (AMS, 2015: 1ff). Was erschwerend hinzukommt, ist, dass sich eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt für Personen ab 50 Jahren äußerst schwierig gestaltet und diese unter langen Phasen von Arbeitslosigkeit (Langzeitarbeitslosigkeit) leiden (AMS/ösb Consulting, 2014: 5ff).

Die lange Übertrittsdauer von Arbeitslosigkeit in die Pension ist ein Sinnbild für diesen Missstand, der eben aus der angesprochenen Langzeitarbeitslosigkeit resultiert. Es liegen mehrere Jahre zwischen letzter Beschäftigung und tatsächlichem Pensionsantritt. „Dass das Ende des Erwerbslebens mit dem Beginn der Pension zusammenfällt, ist nur bei den vorzeitigen Alterspensionen der Fall“. Die Personen verweilen daher oft mehrere Jahre in prekären Beschäftigungsverhältnissen ohne Sozialversicherungspflicht, im Krankenstand oder als arbeitslos gemeldet und müssen die Zeit bis zum Antritt der Pension sozusagen aussitzen. Der Grund ist, dass unter diesen Umständen die nötigen Versicherungszeiten fehlen, um die Pension (früher) antreten zu können. Wer einen prekären Erwerbsverlauf hat, fällt auf die normale Alterspension zurück. Dort sind lediglich fünfzehn Versicherungsjahre gefordert (Mayrhuber, 2015).

Je länger die in die Arbeitslosigkeit abgleitenden älteren Personen von einer möglichen Pensionierung zeitlich entfernt sind, desto länger dauert auch der Übertritt in die Pension. Deutlich wird das besonders bei den Alterspensionen. Die beiden folgenden Tabellen zeigen zum einen das Alter zum Zeitpunkt der letzten Erwerbstätigkeit und das Alter, bei dem die Pension tatsächlich angetreten wird. Das Datum der letzten Erwerbstätigkeit markiert das Alter, bei

dem eine Person arbeitslos wird und eine entsprechende finanzielle Unterstützung aus Arbeitslosen- oder Pensionsversicherung bezieht. Bei den Alterspensionen ist die durchschnittliche Übertritts-dauer mit 5,3 Jahren bei den Frauen sehr hoch. Es sind keine großen geschlechterspezifischen Unterschiede zu erkennen. Männer treten im Schnitt zwei Monate früher in die Pension über. Bei den Invaliditätspensionen ist die Übertritts-dauer für beide Geschlechter mit durchschnittlich 2,9 Jahren sogar gleich lange. Im Vergleich zu den Alterspensionen jedoch deutlich geringer (BMASK, 2012: 191ff & 205ff):

Erwerbsaustrittsalter und Pensionseintrittsalter der Männer		
Leistungsbezug	Alterspension	Invaliditätspension
Arbeitslosengeld	59,4 → 62,0 (2,6)	51,1 → 52,2 (1,1)
Notstandshilfe	55,4 → 62,0 (6,6)	44,7 → 49,5 (4,8)
Pensionsvorschuss/ Übergangsgeld	56,0 → 62,1 (6,1)	52,5 → 55,3 (2,7)
Durchschnittlich in Jahren:	5,1	2,9

Tabelle 2.13: BMASK, 2012: 191ff, 205ff; Eigene Darstellung, teilweise eigene Berechnungen

Erwerbsaustrittsalter und Pensionseintrittsalter der Frauen		
Leistungsbezug	Alterspension	Invaliditätspension
Arbeitslosengeld	55,8 → 59,1 (3,3)	48,0 → 49,2 (1,2)
Notstandshilfe	52,7 → 58,3 (5,7)	41,8 → 46,6 (4,8)
Pensionsvorschuss/ Übergangsgeld	52,4 → 59,4 (7,0)	49,9 → 52,4 (2,6)
Durchschnittlich in Jahren:	5,3	2,9

Tabelle 2.14: BMASK, 2012: 191ff, 205ff; Eigene Darstellung, teilweise eigene Berechnungen

Bedenkt man die Theorie der Kausalitätshypothese, wonach Arbeitslosigkeit zu Krankheit führt, so dient diese als ein möglicher Erklärungsansatz für die deutlich kürzeren Übertrittswege in die Invaliditätspension (Gündel et al., 2014: 20).

Betroffene Personen können durch die Invaliditätspension von einer Langzeitarbeitslosigkeit bewahrt werden. Inwieweit das Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld im Zuge der neu eingeführten Invaliditätspension dieses Problem auffangen kann, wird sich erst noch zeigen müssen. Die Neuzuerkennungen zur Invaliditätspension sind jedoch bereits deutlich zurückgegangen, was zukünftig nicht für eine Lösung aus dem Dilemma für betroffene Personen spricht³¹. Es bleibt nach wie vor zu hoffen, dass erfolgreich in den Arbeitsmarkt re-integrierte Menschen bis zum Antritt ihrer Pensionen in der Erwerbstätigkeit bleiben und so ein lückenloser Übergang in die Pension gewährleistet werden kann. Der Weg in die Pension von Langzeitarbeitslosigkeit heraus ist keine zufriedenstellende Situation, nicht zuletzt für die

³¹ Siehe Tabelle 2.12

Unternehmensseite, die das Humankapital der Älteren im Unternehmen bis zum Ende bewahren sollte.

2.6 Resümee

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Arbeitslosigkeit von älteren Personen in Österreich, die Gründe dafür sowie die Maßnahmen und Möglichkeiten dagegen zu erörtern. Dafür wurde zunächst, auf Basis statistischer Daten, analysiert, wie intensiv die Altersarbeitslosigkeit in Österreich wirklich ist und welche Auswirkungen demografische Merkmale auf die Entwicklungen haben. Als Ergebnis zeigt sich, dass es in den letzten zehn Jahren eine höhere Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig erhöhter Arbeitslosigkeit unter den Älteren zu verzeichnen gibt.

Insbesondere im Jahr der Finanzkrise hat sich eine höhere Arbeitslosigkeit auch unter den Jüngeren abgezeichnet, welche sich dann ab November 2009 wieder verlagerte – seitdem nimmt die Zahl der älteren Arbeitslosen am stärksten zu. Die Altersarbeitslosigkeit steigt verhältnismäßig deutlich mehr an als die Gesamtarbeitslosigkeit.

Im europäischen Vergleich konnten Deutschland und Österreich zwischen 2005 und 2010 die Arbeitslosenzahlen in allen Alterskohorten senken. Während Österreich 2014 wieder auf dem Stand von 2005 war, setzt sich die Rückläufigkeit in Deutschland aber fort. Bezogen auf demografische Merkmale, so die statistischen Daten, zeigen Bildung und StaatsbürgerInnenenschaft den größten Schutz vor Arbeitslosigkeit. Personen mit einem höheren Bildungsniveau und österreichische StaatsbürgerInnen sind demnach weniger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Gründe für Arbeitslosigkeit können vielfältig sein. In der Literatur finden sich dazu mehrere Theorien. Die Ökonomie zum Beispiel begründet Arbeitslosigkeit mit einem Mangel an Nachfrage nach Arbeitskräften oder überhöhten Reallohn bzw. einem Mismatch, bedingt durch Flexibilisierung, Individualisierung oder neue Technologien, zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage. Der Homo Oeconomicus steht im Mittelpunkt der neoklassischen Ökonomie und damit die Kosten/ Nutzen Frage der Erwerbstätigkeit. Bei sozialwissenschaftlichen (soziologisch-psychologischen) Theorien hingegen wird der Fokus auf die individuellen Effekte von Arbeitslosigkeit gelegt und insbesondere auch auf andere Funktionen von Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Psychische Gesundheit, Identitäts- und Sinnstiftung stehen hier in engem Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit. Eine in Deutschland durchgeführte Studie zeigt als Gründe für die Arbeitslosigkeit Perspektivlosigkeit und Frustration auf – und nicht die Höhe der Transferleistungen verbunden mit der Möglichkeit zu mehr Freizeit.

Bei den Belastungen am Arbeitsplatz wird, je nach Tätigkeitsfeld, auch zwischen psychischen und physischen Belastungen unterschieden. Die Hauptgründe für Arbeitsplatzverlust können Restrukturierungen, Fusionen bzw. Übernahmen oder Krankheiten sein. Letztere, je nach Sichtweise, aus der Arbeitslosigkeit resultierend oder diese bedingend.

Bei den Gründen für eine erschwerte Reintegration von älteren Arbeitslosen sehen die Betroffenen selbst vor allem das gestiegene Alter als Hauptgrund. Personalverantwortliche nennen aber eher die Höhe der kollektivvertraglich festgelegten Löhne im Alter und die Transaktionskosten für Einschulungen und die altersbedingt kurze Verweildauer in einem Unternehmen.

Auf staatlicher Ebene werden Maßnahmen offeriert, welche Unternehmen einen Anreiz bieten sollen, ältere ArbeitnehmerInnen länger im Unternehmen zu halten, so zum Beispiel das Bonus-Malus System von 1996 bis 2009. Die die vielen Ausnahmen, die berücksichtigt werden mussten, machten eine arbeitsmarktpolitische Lenkung unmöglich. Das gewünschte Ergebnis wurde nicht erzielt und das Bonus-Malus System deshalb wieder abgeschafft. Anschließend war von 2009-2015 die Auflösungsabgabe als Versuch aktiv, welche zu einer Zahlung bei Nicht-Erfüllung von Einstellungsquoten Älterer führte. Diese soll nun in das neu angedachte Bonus-Malus System, welches mit Ende 2017 angedacht ist, integriert werden.

Neben diesen staatlichen Maßnahmen bestehen noch andere Serviceeinrichtungen, die Unternehmen bzw. Betroffene unterstützen und ältere ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben halten bzw. den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglichen sollen. In Oberösterreich gibt es auf der einen Seite WAGE, welches als Netzwerk, koordiniert durch das Betriebsservice OÖ, Unternehmen Unterstützung anbietet beim Finden eigener Wege im Umgang mit der Herausforderung, ältere Personen angemessen in der Firma zu halten. Auf der anderen Seite sind es Selbsthilfeeinrichtungen wie „AHA“ und, mit Sitz in Wien, die Initiative „Aktive Arbeitslose Österreich“, in welchen sich Betroffene gegenseitig unterstützen oder Unterstützung angeboten bekommen.

Ist der Fall der Arbeitslosigkeit im Alter eingetreten, gibt es Möglichkeiten finanzieller Unterstützung sowohl aus der Arbeitslosenversicherung als auch aus der Pensionsversicherung heraus. Aus der erst genannten können sowohl Arbeitslosengeld, als auch Notstandshilfe und Übergangsgeld bezogen werden. Die Pensionsversicherung zahlt den sogenannten Pensionsvorschuss aus. Die Meisten Personen, welche aus der Arbeitslosigkeit in die Pension übergetreten sind, haben im Vorfeld Notstandshilfe bezogen, da viele von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind/ waren. Dadurch wird auch eine lange Übertritts Dauer in die Pension bedingt. Diese ist statistische gesehen am längsten bei vorherigem Bezug von Notstandshilfe.

In Österreich gibt es eine gesetzliche Gegensteuerung zur Frühpensionierung: Ab 2017 wird es keine Möglichkeit zur vorzeitigen Alterspension mehr geben. Das spiegelt sich in sinkenden Zahlen der Pensionsneuzuerkennungen und in einem steigenden Antrittsalter wieder. Das Pensionsantrittsalter wird wohl weiterhin ansteigen, der Trend geht nun in Richtung des längeren Verbleibens im Erwerbsleben.

Hieraus lässt sich insgesamt der Schluss ziehen, dass die gestiegenen Zahlen älterer Arbeitsloser sowohl zu finanziellen und psychischen Beeinträchtigungen als auch zu einem Verlust von Know-how und Humankapital führen. Beeinträchtigungen bestehen damit auf Seiten der Betroffenen, aber auch auf Seiten der Unternehmen. Die Entwicklung und Durch-

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

setzung wirkungsvoller Maßnahmen zum längeren Erhalt älterer Personen am Arbeitsmarkt ist somit unumgänglich. Sei es nun auf staatlicher Ebene, in Form von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, auf Unternehmensebene oder durch die Betroffenen selbst. Die Evaluierung des neuen Bonus-Malus Systems und das Andenken weiterer staatlicher Maßnahmen ist auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse als unumgänglich zu betrachten. Die Ergebnisse in Bezug auf den Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen, welche durch das Netzwerk von Einrichtungen wie WAGE, erzielt werden, könnten hier Ansatzpunkte liefern.

Weiterführende Forschung würde sich im Bereich eines Ländervergleichs mit Deutschland ergeben, da diese ihre Arbeitslosenraten im Bereich der älteren ArbeitnehmerInnen seit 2005 stetig senken konnten – ganz untypisch im Vergleich zu den anderen Ländern der EU. Es stellt sich die Frage, durch welche Umstrukturierungen, Maßnahmen und/ oder Umstände dies gelungen ist und ob eine derartige Entwicklung auch in Österreich anwendbar wäre? Einen kleinen Einblick in den deutschen Raum bietet der nun folgende Exkurs zum Thema Hartz IV und dessen Auswirkungen.

Zusätzlich könnte eine tiefergehende Forschung der Frage nach den tatsächlichen Kosten der Einschulung von älteren neu eingestellten MitarbeiterInnen nachgehen. Dies wurde als einer der Gründe von Personalverantwortlichen gegen die (Wieder-) Einstellung Älterer genannt und sollte auf die Wirklichkeit hin überprüft werden.

2.7 Hartz IV in Österreich? Eine Bestandsaufnahme (EXKURS)

Eva-Maria Holzleitner

„Leistung muss belohnt werden, das ist nichts, was einem zusteht“, argumentiert Finanzminister Schelling in einem Interview mit der Zeitung *Der Standard* im Juli des Jahres 2015. Diese Aussage stand in Verbindung mit den Forderungen der Industriellen Vereinigung nach einem österreichischen Hartz IV Modell. Schelling sprach sich vehement gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen aus, wie es etwa vom Unternehmer Josef Zotter vorgeschlagen wurde (Standard, 2015: o.S.). Medial folgte eine kleine Schlammschlacht; die SPÖ, die Grünen, sowie die FPÖ, als auch der Gewerkschaftsbund, die FSG und diverse soziale Vereine sprachen sich gegen dieses Modell aus.

Doch was bedeuten die Regelungen von Hartz IV konkret und welche gesellschaftlichen Konsequenzen leiten sich daraus für ältere ArbeitnehmerInnen ab? Der folgende Exkurs möchte genau hier ansetzen, kurz das mediale Echo beleuchten und das deutsche System „Hartz IV“ erklären. Die gesellschaftlichen Auswirkungen, richtungsändernde Turns und Trends, sowie Einflüsse sozialer Natur werden ebenso thematisiert. Interessant ist auch der Einfluss, der sich durch eine Art „Arbeitszwang“ begründet. Auch gesellschaftliche Themen, wie etwa „ohne Einkommen kein Auskommen“ sollen aufgezeigt werden.

Oftmals kritisiert wird bei der Veröffentlichung von Statistiken und Zahlen zum Thema Arbeitslosigkeit in Österreich, dass sich einige Menschen in (Um-) Schulungen des AMS befinden, oder aus anderen Gründen nicht in den Statistiken aufscheinen. So entsteht eine unbestimmte Dunkelziffer an Personen, die eigentlich arbeitssuchend oder arbeitslos sind. Fraglich ist, ob sich diese Dunkelziffer nach einer Einführung eines Hartz IV-Modells nicht noch vergrößert. In Deutschland gehen nämlich viele Menschen, die Hilfe beziehen, einer kleinen Tätigkeit nebenbei nach und suchen dennoch eine Vollzeit-Anstellung. Das ist das große Segment der sogenannten „Ein-Euro-JobberInnen“, die zusätzlich zur bezogenen Sozialleistung arbeiten, weil sie sonst nicht über die Runden kommen. Selbst mit der meist geringen Arbeit, bezogen auf Entlohnung und Qualifizierung, bleibt oft nicht viel zum Leben übrig.

2.7.1 Medial diskutiert – neue Systemideen für Österreich

Die Diskussion wurde im Juni 2015 von Georg Kapsch, Präsident der Industriellen Vereinigung, angestoßen, als er eine Reform forderte, die das österreichische System in eines nach dem Vorbild des großen Nachbar Deutschland umwandelt. Wie dort 2005 geschehen, so stellt Kapsch sich vor, sollen die Notstandshilfe und die bedarfsorientierte Mindestsicherung in eine einheitliche Grundsicherung gegossen und die BezieherInnen umgehend in kleine Jobs vermittelt werden. Angeblich sinkt in Deutschland dadurch die Arbeitslosigkeit, was im Gegensatz dazu in Österreich nicht der Fall ist. Kapsch meint auch, dass das AMS ausreichend Geldmittel zur Verfügung hätte und diese nur besser verteilen müsse. Beispielsweise müsse mehr Geld für Eingliederungsbeihilfen und Kombilöhne in die Betriebe fließen. Auch Zumutbarkeitsbestimmungen sollen verschärft werden und Möglichkeiten für flexiblere Geh-

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

älter geschaffen werden – mit sogenannten „Tariföffnungsklauseln“. Diese ermöglichte den Betrieben eine Entlohnung unterhalb der Kollektivverträge (Staudacher, 2015: o.S.).

Die Gewerkschaft GPA-djp reagiert prompt und wehrt sich gegen die Tariföffnungsklauseln. Sie argumentiert, dass es in Deutschland die strengsten Zumutbarkeitsbestimmungen gibt und Arbeitslose durch die Mini-Jobs nun beinahe jedes Jobangebot, das ihnen angeboten wird, annehmen müssen. Ziel von Hartz IV sei nicht der Erhalt des beruflichen Status, sondern die schnelle Unterbringung im erstbesten Job. Nicht zufällig wachse daher der Niedriglohnsektor in Deutschland laufend (Staudacher, 2015: o.S.).

Ein zusätzliches Argument ist auch, dass die Notstandshilfe nur jene bekommen, die auch jahrelang Beiträge für ihre Arbeitslosenabsicherung eingezahlt haben. Daher bestehe das Recht auf Leistung und eine Abschaffung würde die ArbeitnehmerInnen um ihre Beiträge bringen, so die GPA-djp. Sie verweist in ihrer Presseaussendung auf ihre Stärke, egal ob branchenweit oder auf Betriebsebene. Das Konfliktpotential würde, laut Aussendung, stark steigen – ähnlich wie in Deutschland oder im angloamerikanischen Raum. Sie fühlen sich außerdem hintergangen, da Lohnpolitik bisher immer im Zusammenspiel von ArbeitnehmerInnen und .geberInnenseite gebildet wurde. Außerdem bestehe bei Notstandshilfe-, sowie MindestsicherungsbezieherInnen doch auch ein Anreiz zur Arbeitsaufnahme. Sie sind auch teilweise gezwungen, Jobs anzunehmen, die unterhalb ihrer Qualifikation liegen. Das trifft vor allem ältere ArbeitnehmerInnen, denn einen Berufsschutz gibt es nicht. Bei Haushalten mit mehreren Personen werden zusätzlich die Einkommen in die Berechnung der Notstandshilfe miteinbezogen. Ebenfalls positiv bei der Notstandshilfe bzw. Mindestsicherung ist, dass das Vermögen nicht bis auf einen Freibetrag verwertet werden muss, wie es bei Hartz IV der Fall ist. Für Menschen, die nur vorübergehend eine Hilfsmaßnahme beziehen, wäre das fatal und das Abrutschen in die dauerhafte Armut viel wahrscheinlicher. Die Gewerkschaft spricht hier von einer „Vermögenssteuer für Arbeitslose von 100 Prozent“ (GPA-djp, 2015: 1f).

„Der Vorschlag, sich bei der Arbeitsmarktpolitik an Deutschland und an Hartz IV zu orientieren, geht in die falsche Richtung und zeugt von großem Unwissen. 10 Jahre nach der Einführung der Hartz IV Gesetze ... ist die Zahl jener Deutschen stark angewachsen, die unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten. ...rund 1,3 Millionen Deutsche sind arm, obwohl sie erwerbstätig sind. Es ist ein Mythos, dass Hartz IV die Menschen in die Arbeit bringt. Zwei Drittel aller Hartz IV-BezieherInnen erhielten im Sommer 2014 die Leistung bereits seit 24 Monaten oder länger, rund die Hälfte seit mehr als 4 Jahren“ – so die negative Conclusio der Gewerkschaft (GPA-djp, 2015: 2).

Finanzminister Hans-Jörg Schelling befeuerte die Diskussion noch, als er im Interview mit dem Standard nochmals die Forderung nach einem Arbeitslosenreformgesetz thematisierte. Er argumentiert, dass es oft schwierig sei, die passenden Arbeitskräfte zu finden, da keine Anreize aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen bestehen würden. Seiner Kritik nach wäre das Arbeitsloseneinkommen fast genauso hoch wie das Arbeitseinkommen. Mit einem Hartz IV Modell funktioniere eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt besser. Als Gegenüber im Interview stand der bereits erwähnte Schokoladenmanufakturbesitzer Josef Zotter zur

Verfügung, der ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle als die bessere Variante argumentiert und kontert: „Wir haben uns zu einer Neidgesellschaft entwickelt. Neid muss man sich aber verdienen, Mitleid bekommt man umsonst“ (Egyed & von Usstar, 2015: o.S.).

2.7.2 Leistungsüberblick

Hartz IV ist das aktuelle deutsche Modell der Sozialhilfe, das das vorherige geteilte System für erwerbsfähige Leistungsberechtigte ablöste. Zuvor wurden Geldleistungen von Bundes-, sowie von Kommunengeldern bezahlt. Diese Variante war aber zu intransparent und wenig nachvollziehbar, da Daten zwischen den Ämtern nicht weiter gegeben werden durften. „Das ALG II [Arbeitslosengeld II] sollte dazu beitragen, dass ein Arbeitsloser zügig in den Arbeitsmarkt zurückkehrt, um wieder aus eigener Kraft seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Geldleistungen sollten durch Beratungs-, Vermittlungs- und Förderangebote als Teile einer individuellen Eingliederungsvereinbarung mit dem Arbeitslosen ergänzt werden. Sanktionsmöglichkeiten in der Gestalt von Leistungskürzungen sollten die Kooperationsbereitschaft des Arbeitslosen sicherstellen ...]“ (Boss, Christensen & Schrader. 2010: 3). 2015 feiert das ungeliebte Arbeitslosengeld II, wie der eigentliche Name lautet, seine zehnjährige Umsetzung – im Jänner 2005 trat es in Kraft.

Hartz IV ist die Leistung die hilfsbedürftige Erwerbsfähige erhalten. Zuvor Erwerbstätige erhalten zuerst Arbeitslosengeld I, das auf ein bzw. für ältere ArbeitnehmerInnen auf zwei Jahre begrenzt ist. Es wird in jener Bedarfshöhe ausbezahlt, die nicht durch Einkommen oder Vermögen gedeckt ist und zur Sicherung des Lebensunterhalts beiträgt. Diese sogenannten „Regelbedarfe“ schließen beispielsweise angemessene Unterkunft und Heizung ein. Angemessen bezeichnet hier jedoch eine äußerst bescheidene Lebensweise. Im Bezug enthalten sind z.B. Kleidung und das sozio-kulturelle Existenzminimum. Das Geld ist frei einteilbar und wird als monatliche Pauschale ausbezahlt. Folgende Geldbeträge werden ausbezahlt:

Bezüge für erwerbsfähige Leistungsberechtigte	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alleinstehende ▪ Alleinerziehende ▪ Volljährige mit minderjährigem/r PartnerIn 	EUR 404
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volljährige PartnerInnen 	je EUR 364
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volljährige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, Personen unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des kommunalen Trägers umziehen (18-24 Jahre) 	EUR 324
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinder bzw. Jugendliche im 15. Lebensjahr (14 Jahre) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ▪ minderjährige PartnerInnen (14-17 Jahre) 	EUR 304
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinder ab Beginn des 7. Lebensjahres bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (6-13 Jahre) 	EUR 270
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (0-5 Jahre) 	EUR 237

Tabelle 2.16: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1, 2016: o.S

Wie in der Tabelle ersichtlich ist, gibt es verschiedene Gründe um eine erhöhte oder eine verminderte Leistung zu erhalten. Beispielsweise bekommt man für Kinder die im Haushalt leben einen zusätzlichen Betrag. Oder man erhält als zweite erwachsene Person im selben Haushalt weniger, als wenn man alleine leben würde. Zusätzlich gibt es bestimmte Zuschläge für Weiterbildungen oder für den Schritt in die Selbstständigkeit (BMAS 1, 2015: o.S.).

Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende

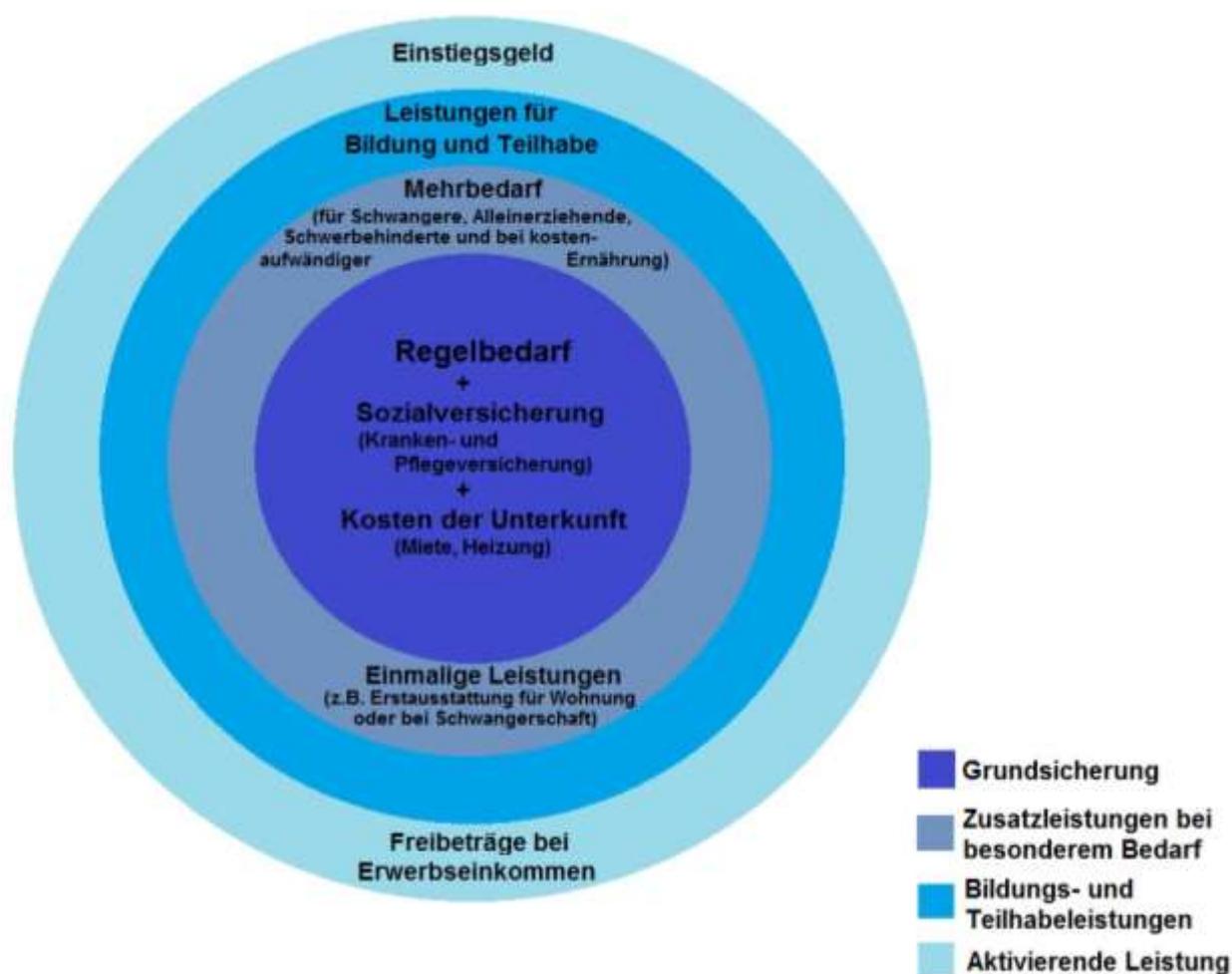


Abbildung 2.10: BMAS 2, 2015: 75

Abbildung 2.10 zeigt den Aufbau der Leistungen, beginnend beim Regelbedarf von monatlich EUR 399,- (für Alleinstehende) inklusive der Versicherungen. Über den Regelbedarf hinaus können noch weitere Leistungen bezogen werden:

- Miet- und Heizkosten in angemessener Höhe
- Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung

- BezieherInnen von Sozialgeld sind im Rahmen der Familienversicherung in der Regel pflegeversichert
- Kinder und Jugendliche erhalten zusätzlich Bildungs- und Teilhabeleistungen.

Der Aufschlag kann durch einen festgestellten Mehrbedarf (Schwangerschaft, Kinder, etc.) genehmigt werden. Zusätzlich gibt es auch noch Schulungsgelder, Leistungen für eine berufliche Umorientierung, sowie den Freibetrag bei Erwerbstätigkeit.

Zusätzlich zum Regelbedarf gibt es eine Obergrenze für verwertbares Vermögen: Absetzbar ist ein Grundfreibetrag von EUR 150,- je vollendetem Lebensjahr, mindestens aber EUR 3.100,- (gilt auch für Minderjährige). Die Höchstbeträge werden jährlich angeglichen, nach Geburtsjahren getrennt und aktuell dürfen Personen, die vor dem 01.01.1958 geboren sind, einen Vermögenswert von maximal EUR 9.750,- besitzen. Personen die nach dem 31.12.1957 und vor dem 01.01.1964 geboren sind dürfen jeweils maximal EUR 9.900,- als Grundfreibetrag besitzen, nach dem 31.12.1963 Geborene dürfen den Betrag von EUR 10.050,- nicht überschreiten. Nicht berücksichtigt im Vermögen sind angemessener Hausrat (beispielsweise Möbel, Bücher, Küchengeräte), ein angemessenes Kraftfahrzeug für erwerbsfähige Personen, ein Hausgrundstück, das von zulässiger Größe ist bzw. eine gleichwertige Eigentumswohnung³². Restliche Vermögenswerte sind anzugeben bzw. wenn keine Sonderbestimmung vorliegt, vorab zu verwerten (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz, 2003: o.S.).

Für ältere Erwerbsfähige gibt es zusätzlich eine Klausel bezüglich Pensionen bzw. Renten. Staatliche und betriebliche Renten, sowie die staatlich geförderte Rente und die Erträge aus dieser werden nicht belangt. Sonstiges Vermögen zur Alterssicherung ist mit einem Wert von maximal EUR 750,- je Lebensjahr für die Leistungsberechtigten und ihre PartnerInnen anrechnungsfrei – der Betrag darf aber insgesamt EUR 48.750,- nicht überschreiten. Das gilt für Personen bis einschließlich Geburtsjahr 1957 – diese Jahresangabe wird jährlich angeglichen. Bedingung für diese Regelung ist vor dem Eintritt in den Ruhestand eine vertragliche Vereinbarung über das Vermögen (BMAS 2, 2015: 33f).

Erste Anlaufstelle für Leistungsbeziehende ist das Jobcenter. Es ist für die Leistungsbereitstellung sowie die Arbeitsvermittlung zuständig. Das Arbeitslosengeld II sieht vor, dass alle Möglichkeiten zum Erwerb ausgeschöpft werden, es muss auch geringer bezahlte und geringfügige Arbeit angenommen werden. Für Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit gilt, dass die ersten EUR 100,- immer anrechnungsfrei sind. Darüber hinaus dürfen BezieherInnen bei einem Verdienst zwischen EUR 100,- und 1.000,- 20% des Gehaltes behalten (z.B. bei EUR 200,- dürfen 120,- behalten werden). Über EUR 1.000,- bis 1.200,- sind nur noch 10% anrechnungsfrei (z.B. bei EUR 1.200,- dürfen 300 behalten werden). Diese Beträge können nur durch spezielle Ausnahmenregelungen abgeändert werden (BMAS 2, 2015: 57f).

³² Die „Angemessenheit“ des Eigentums ist nach Anzahl der Personen gestaffelt: für ein bis zwei Personen sind 90m² Haus und 80m² Wohnung zulässig, für drei Personen 110 bzw. 100m² und für vier Personen 130 bzw. 120m².

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

„Sie müssen grundsätzlich jede Art von Arbeit annehmen, zu der sie in der Lage sind – auch Mini-Jobs. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Lohn unterhalb des ortsüblichen oder des tariflichen Entgelts liegt“ (BMAS 2, 2015: 69).

Für ältere ArbeitnehmerInnen gilt jedoch eine besondere „58-Regelung“. Diese besagt, dass sich BeziehenderInnen des Arbeitslosengeldes II ab dem 58. Lebensjahr nicht mehr um Jobs bemühen müssen – aber sofort die Rente in Anspruch nehmen müssen, wenn ihnen diese abschlagsfrei zur Verfügung steht. Die 58er-Regelung gilt jedoch nur mehr, wenn der Anspruch vor dem 01.01.2008 entstanden ist und das 58. Lebensjahr vor diesem Tag vollendet worden ist. Alle, die nicht in diesen Zeitraum fallen, müssen sich weiterhin um Arbeit bemühen und zur Vermittlung zur Verfügung stehen – und zwar bis zum 63. Lebensjahr. Ab diesem Alter muss die Altersrente in Anspruch genommen werden (BMAS 2, 2015: 69f).

Leistungsberechtigte, die in die Pension wechseln, haben keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld II. Reicht die Altersrente nicht, so kann Sozialhilfe beantragt werden. Jegliche Sonderformen von Rentenpensionen werden als Einkommen gewertet, Ausnahme ist hier nur die Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz. Diese ist anrechnungsfrei, ebenso wie die Rentenbeihilfe nach dem Bundesentschädigungsgesetz. Übersteigen die jedoch den gesetzlichen Bedarf, so wird der „Überschuss“ beim Arbeitslosengeld II der Partner oder die finanziellen Ressourcen der Kinder berücksichtigt. Auf Betriebspensionen, die gänzlich arbeitgeberfinanziert sind und vor dem Bedarf angefallen sind, wird nicht zurückgegriffen. Bei arbeitnehmerfinanzierten oder mischfinanzierten muss der jeweilige Fall geprüft werden, ob diese zu Geld gemacht werden können (BMAS 2, 2015: 63f).

Die Bestimmungen zur Jobannahme öffnen Unternehmen und ArbeitgeberInnen Tür und Tor, um Gehälter zu senken und die Vermehrung prekärer Dienstverhältnisse zu fördern. Mit dem Einkommen, kein Auskommen trifft hier sehr genau zu. Viele ältere BeziehenderInnen von Arbeitslosengeld II gehen nebenbei einer geringfügigen Beschäftigung nach, die meist bis zum Anrechnungsmaximum ausgeschöpft wird (Körner et al., 2013: 45ff).

2.7.3 Gegenüberstellung Hartz IV – Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Allgemein kann festgehalten werden, dass die Bezüge bei der Bedarfsorientierten Mindestsicherung etwas höher ausfallen, als beim deutschen Hartz IV Modell. Beide Unterstützungen entstanden aus der Sozialhilfe. Ebenso erhalten zuvor Erwerbstätige meist Arbeitslosengeld und erst nach Ablauf der Bezugsdauer tritt Hartz IV oder die Bedarfsorientierte Mindestsicherung in Kraft.

Der Regelbedarf beträgt in Deutschland EUR 404,- und in Österreich rund EUR 828,- bei Paaren erhält die zweite Person EUR 364,- bzw. rund EUR 419,-. Vermögenswerte sind in Deutschland je nach Alter gestaffelt, pro Lebensjahr darf ein Betrag von EUR 150,- gespart werden, mindestens jedoch 3.100,-. In Österreich bei der Bedarfsorientierten Mindestsicherung darf das Vermögen den Betrag von rund EUR 4.189,- nicht überschreiten (Stand: 01.01.2016).

Beim Bezug von Hartz IV darf bzw. soll nebenbei auch gearbeitet werden und es besteht einen Gehaltsfreibetrag von EUR 100,-. Jedes darüberhinausgehende Gehalt wird um 80% gekürzt, die verbleibenden 20% dürfen behalten werden. In Österreich können bei Langzeitarbeitslosen sogenannte „WiedereinsteigerInnenfreibeträge“ lukriert werden, die meistens knapp über EUR 50,- liegen. In beiden Fällen sind die BezieherInnen in der gesetzlichen Krankenversicherung integriert und im Falle einer Pensionierung wird in ein anderes Bezugsschema (Mindestpension,...) gewechselt (Bundeskanzleramt, 2016: o.S., BMAS 1, 2016: o.S).

2.7.4 Geringfügig Beschäftigte in Hartz IV

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten besteht zu einem großen Teil aus RentnerInnen, aber auch aus älteren Erwerbsfähigen. Unter anderem deswegen, weil ein Auskommen mit dem Regelbedarf aus Hartz IV allein kaum möglich ist.

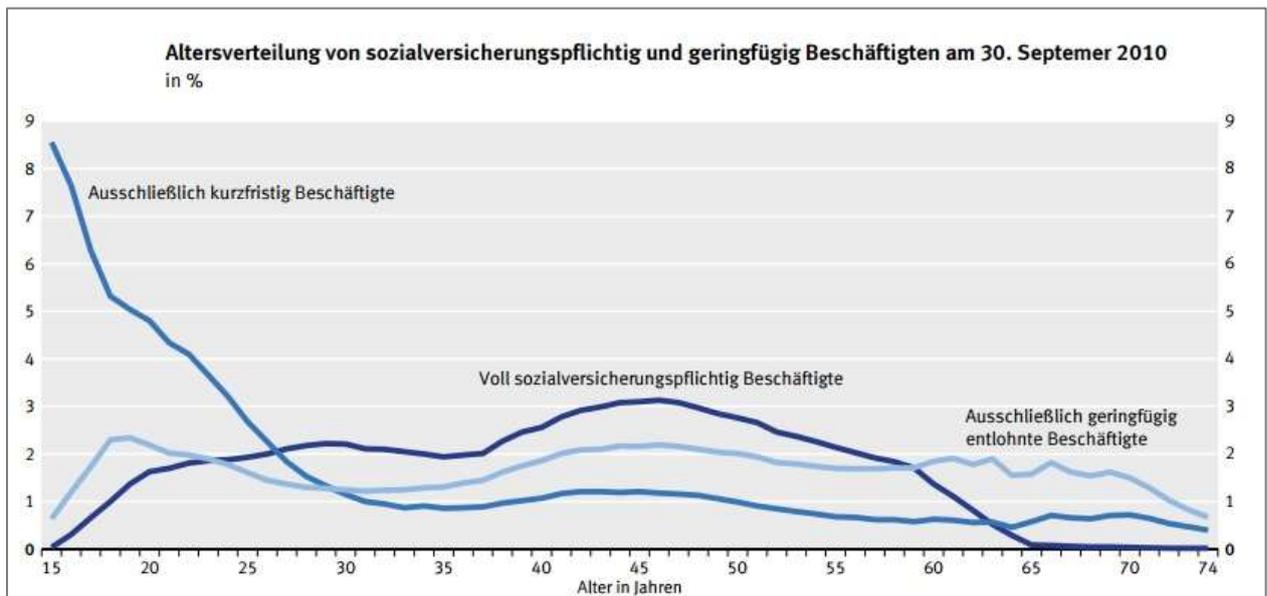


Abbildung 2.11: Körner et al., 2013: 46

Wie in der Abbildung 2.11 ersichtlich ist, steigt die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ab 55 Jahren wieder leicht an und zeigt im weiteren Verlauf einige kleine Sprünge auf. Ältere ArbeitnehmerInnen stellen nach den Hausfrauen und Hausmännern die zweitgrößte Gruppe dar mit 22% aller Geringfügigen. Eine Begründung dafür ist auch, dass in zunehmendem Alter der Anreiz sich eine Vollbeschäftigung zu suchen, nicht mehr so stark dominiert, da die meisten Beitragsjahre schon vergangen sind. Im Gegensatz zu jungen ArbeitnehmerInnen, von denen rund 33% in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechselten, stiegen nur 4% von den Älteren in ein anderes Verhältnis um. Von all den geringfügig Beschäftigten ist jedeR Zehnte arbeitslos gemeldet und bezieht eine Sozialleistung, wie Hartz IV. Hier fallen jedoch arbeitende PensionistInnen aus der Statistik, da diese nicht mehr den Status „arbeitslos“ melden können. Dieser Fakt unterstreicht die niedrige Geldleistungsgrundlage von Hartz IV-BezieherInnen – ohne zusätzlichen Minijob können viele Be-

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

troffene kaum leben und sogar starke Gehaltseinbußen, ab der 100-Euro-Zuverdienstgrenze werden in Kauf genommen (Körner et al., 2013: 46ff).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es gerade bei älteren geringfügig Beschäftigten dennoch unterschiedliche Lebensumstände gibt, die berücksichtigt werden müssen. Einerseits gibt es die Arbeitslosengeld II BezieherInnen, die sogenannte Minijobs annehmen, um eventuell doch noch vollerwerbstätig zu werden und die letzten Beitragsjahre zu sammeln. Das ist jedoch die kleinste Gruppe. Größer ist jene, kurz vor der Pensionierung, die sich etwas dazuverdienen möchte, da die bezogenen Leistungen zu gering sind. Von den Bezügen gibt es gerade in diesem Bereich eine große Unterscheidung, wie bereits erwähnt. Als Hartz IV EmpfängerIn kann man nur den Freibetrag bis EUR 100,- bzw. plus 20% des Überschusses behalten, im Gegensatz zu den Personen in Rente. Diese dürfen beinahe das gesamte geringfügige Gehalt behalten, außer es gibt bestimmte, vorangegangene Restriktionen (Körner et al., 2013: 60 f).

Geringfügige Beschäftigungen sind in manchen Lebenssituationen notwendig, um das existentielle Überleben irgendwie zu ermöglichen. Von einer Absicherung kann jedoch meistens nicht gesprochen werden. Außerdem gilt es zu überlegen, wie vorteilhaft dementsprechende Anstellungen sind, da aus der Versicherungssicht mit der Geringfügigkeit nur die Sozialversicherung abdeckt, nicht die Kranken- oder Unfallversicherung. Von dem sowieso schon knapp bemessenen Gehalt, kann sich kaum jemand eine Selbstversicherung leisten.

2.7.5 Später in Rente

Insgesamt ist die Erwerbstätigkeit in Deutschland bei Älteren gestiegen und 2009 arbeiteten 38,7% der Erwerbsfähigen zwischen 60 und 64 in einem Beschäftigungsverhältnis. Da auch das Pensionsantrittsalter in Deutschland nach und nach auf 67 angehoben werden soll, stellt sich die Frage, ob man mit diesen Zahlen, das konkrete Ziel bald erreicht. Mit 50 stehen noch 90% der Erwerbsfähigen im Arbeitsleben (ob arbeitssuchend oder beschäftigt) und scheiden zwischen 58 und 64 Jahren aus. Mit 64, also noch ein Jahr vor dem eigentlich geltenden Rentenalter stehen noch knapp unter 25% im Erwerbsleben und mit 65 sind es nur noch beinahe 12%. Danach arbeitet kaum noch jemand, AusreißerInnen finden sich jedoch bis ins hohe Alter (Wingerter, 2010: 2).

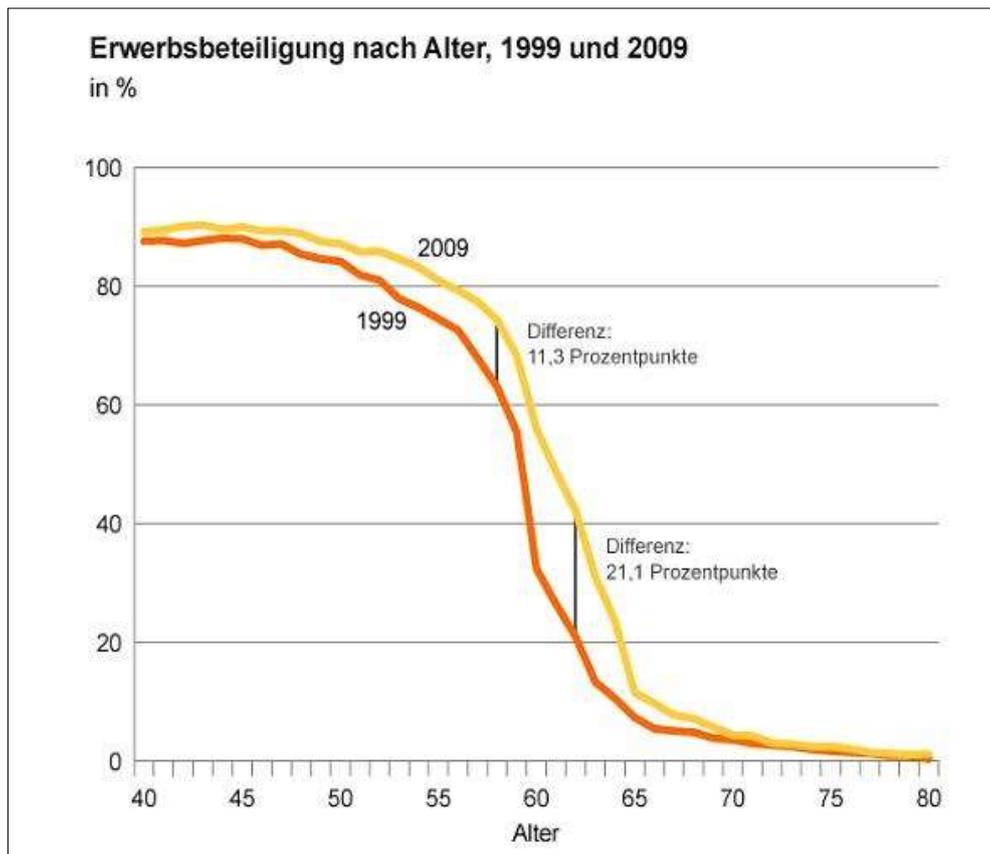


Abbildung 2.12: Wingerter, 2010: 3

Abbildung 2.12 zeigt, dass insgesamt die Erwerbstätigkeit bei älteren Menschen in Deutschland gestiegen ist zwischen 1999 und 2009. Ein großer Unterschied zeigt sich beim Alter zwischen 62 und 63. Hier arbeiteten 1999 nur etwas mehr als 20%, im Gegensatz zu 2009, wo schon rund 40% einem Job nachgingen. Bei dieser Grafik zählen jedoch auch Menschen dazu, die sich in Altersteilzeit befanden, was jedoch nur 4,3% aller Personen eines Altersjahrganges betraf.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Alterserwerbstätigkeit ist die Qualifikation. Menschen mit einer besseren Ausbildung und einer höheren Qualifikation arbeiten in der Regel länger, als jene, die kaum welche mitbringen. Insgesamt hat das Ruhestandsalter für alle älteren Menschen unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation zugenommen. Gesundheitlich anstrengende Berufe führen auch eher zu einem verfrühten Pensionsantritt, denn wer aus körperlichen, gesundheitlichen Gründen den Arbeitsmarkt verließ, war durchschnittlich nur 55,1 Jahre alt. Im Jahr 2009 traf dies vor allem für Personen aus dem Bereich Hoch- und Tiefbau, beziehungsweise Ausbauberufe und HolzarbeiterInnen zu, von denen über 45% sogenannte Vorruhestandsregelungen in Anspruch genommen haben (Wingerter, 2010: 3f).

2.7.6 Hartz IV für ältere Erwerbsfähige auch in Österreich? - Interview

Es wurde nach der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Hartz IV und ältere Erwerbsfähige zusätzlich ein Interview mit einer Vertreterin des österreichischen ArbeiterInnenverbandes geführt. Dieses Interview unterstreicht die Meinung, dass ein System wie Hartz IV zwar die Erwerbstätigkeit neben dem Bezug sozialer Hilfen fördert, aber gleichzeitig die prekären Dienstverhältnisse am Arbeitsmarkt befeuert. Die Sozialversicherungsabgaben sind für ArbeitgeberInnen bei geringfügig Beschäftigten weitaus niedriger als bei Vollzeitbeschäftigten. Gerade für ältere ArbeitnehmerInnen sind solche Anstellungen, wie auch bereits näher in Kapitel 2 ausgeführt, ungünstig. Nicht zu missachten sei auch die Tatsache, dass mit einer vorangegangenen Beschäftigung der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird. Fraglich ist, ob jene vollwertigen Anschlussanstellungen am Arbeitsmarkt vorhanden sind, oder ob man zwischen unterschiedlichen prekären Dienstverhältnissen wechseln muss. Fakt sei auch, dass das Aufbrechen der Kollektivverträge durch Tariföffnungsklauseln ein Bruch mit dem österreichischen System darstellt und ebenfalls ArbeitnehmerInnen, insbesondere Ältere, benachteiligen würde. Der Niedriglohnsektor berücksichtigt kaum die Arbeitserfahrung, die viele ältere Erwerbstätige mitbringen (i1, 2015).

Ein Leben mit ca. EUR 400,- ist in Österreich kaum leistbar und diese Leistungshöhe liegt weit unter der Armutsgrenze von EUR 1.160,-³³ Aber auch der Bezug der österreichischen bedarfsorientierten Mindestsicherung liegt unterhalb dieser Grenze. Es kann daher gesagt werden, dass ein System wie Hartz IV in Österreich zu vielen Verschlechterungen führen würden. Die vorhandenen Rahmenbedingungen, geschaffen von der SozialpartnerInnen-schaften, sollen eine Umsetzung weiter blockieren und so für soziale Sicherheit sorgen. Besonders für ältere ArbeitnehmerInnen ist dieser Schutz wichtig. Denn ist jemand in Deutschland in den Hartz IV Bezug „abgerutscht“, so ist das Zurückkämpfen in den Vollzeit-Arbeitsmarkt schwierig. Aber ebenso schwierig ist es für BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung, da die günstigen Gegebenheiten für prekäre Dienstverhältnisse einige zusätzliche Hürden für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt aufziehen (i1, 2015).

2.8 Resümee: Hartz IV in Österreich?

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ein System wie Hartz IV in Österreich vermutlich zu einer zusätzlichen Verschlechterung der Lebenssituationen führen würde. Das Abgleiten in die Armut ist eher möglich, als bei der momentanen Absicherung für Arbeitslose. Besonders für jene, die bereits erwerbstätig waren, würde sich die Situation bei Verlust des Jobs definitiv sofort verschlechtern.

Besonders ältere ArbeitnehmerInnen könnten hiervon betroffen sein, da diese oftmals noch häufiger gezwungen wären Mini-Jobs anzunehmen. Prekäre Dienstverhältnisse würden zunehmen und falls die Barrikade der Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretung gebrochen wäre, würde das Lohnniveau durch Tariföffnungsklauseln sinken. Das österreichi-

³³ Beide Summen monatlich veranschlagt.

sche Qualitätsmerkmal der großen Abdeckung durch Kollektivverträge würde verschwimmen und radikale Kräfte könnten die Lohnpolitik stark beeinflussen.

Einmal abgerutscht in ein System, wie Hartz IV, ist es schwer wieder vollständig in den ersten Arbeitsmarkt zurückzufinden. Ältere Erwerbstätige hätten Schwierigkeiten eventuell noch fehlende Beitragsjahre für die Pension am Ende aufzuholen, was zu herben Abschlägen bei Pensionsantritt führen kann. Der Kreislauf schließt sich an diesem Ende der Bevölkerung, wenn auch vermehrt bereits pensionierte Menschen Arbeit suchen, um nebenbei die Existenz zu sichern, die alleine mit Pensionen nicht mehr möglich ist. Das öffnet auf der anderen Seite auch den Markt für private Versicherungen, die sich jedoch nur jene leisten können, die dementsprechend verdienen. Von den geringen Leistungen aus Hartz IV und dem Zuverdienstfreibetrag ist eine private (Pensions-)Versicherung kaum leistbar.

Daher würden insbesondere ältere ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen unter einer Systemreform leiden. Gute Ausbildung und jahrelange Erfahrung aus dem Beruf würden stärker ignoriert werden, bei der „Zwangsvergabe“ von Mini-Jobs. Profitieren würde seitens der ArbeitnehmerInnenschaft wohl kaum jemand.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Literatur

Aktive Arbeitslose. 2015. Gemeinsam mehr erreichen! Hilfe zur Selbsthilfe + Information + Politik + Aktionen + Menschenrechte + Kultur. <http://www.aktive-arbeitslose.at> (19.12.2015).

Arbeiterkammer Linz. 2014. So wird das Bonus-Malus-System zum erfolgreichen Steuerungsinstrument.

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). 2015. *Spezialthema zum Arbeitsmarkt Februar 2015. Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_spezialthema_0215.pdf (25.11.2015).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). 2015a. *Pensionsvorschuss.* URL: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/leistungen/pensionsvorschuss> (05.11.2015).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). 2014. *Geschäftsbericht 2014.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_ams_geschaeftsbericht_2014.pdf (24.11.2015).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) / ösb Consulting. 2014. *Altersspezifische Personalpolitik. Und der Beitrag des AMS.* URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf (25.11.2015).

Beck, Ullrich. 1984. *Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit.* In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 17. Jahrgang, 1984. Nürnberg.

Bergmann, Frithjof. 2008. *Neue Arbeit neue Kultur.* Freiamt im Schwarzwald: Arbor Verlag.

Bundeskanzleramt. 2015. *Arbeitslosengeld.* URL: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/361/Seite.3610004.html> (05.11.2015).

Bundeskanzleramt. 2015a. *Langzeitversichertenregelung („Hacklerregelung“).* URL: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/279/Seite.2790081.html> (06.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2012. *Aktive Arbeitsmarkt Politik in Österreich.*

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2015. *BESCHÄFTIGUNGS-, REHABILITATIONS- UND PENSIONS-MONITORING auf Basis der Daten Jänner bis Juni 2015.* URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/5/6/CH3129/CMS1406032649589/pensionsmonitoring_langfassung_1hj2015_-web.pdf (10.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2015a. *Fact Sheet Pensionen Oktober 2015.* URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/8/7/CH2325/CMS1383225519683/fact_sheet_30102015.pdf (06.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2015b. *„IP Neu“ für Alle: Die Reform der Invaliditätspension.* URL: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/0/0/CH2081/CMS1343980223792/uebersicht_invaliditaetspension_neu.pdf (10.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2014. *Wege des Übertritts in die Pension. Berichtsjahr 2014.* (per e-Mail angefragt und am 27.11.2015 erhalten).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2012. *Bericht 2012 über das Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011.* URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/1/8/CH2818/CMS1383132059716/monitoring_bericht_20121.pdf (10.11.2015).

Bundesministerium für Finanzen (BMF). 2010. Working Paper.

Das österreichische Bildungssystem. 2015. URL: <http://www.bildungssystem.at/footer-boxen/isced-klassifikation/internationale-standardklassifikation-im-bildungswesen/> (04.12.2015).

Davidson, Paul. 2007. *John Maynard Keynes*. Palgrave Macmillan.

Der Standard. 20. 11. 2015. Bonus-Malus: Welche Branchen wenige Ältere beschäftigen.

Der Standard. 30.10.2015. Arbeitsmarktgipfel, Entlastung in drei Etappen. Einigung auf Bonus-Malus.

Die Presse. 29.10.2015. Arbeitsmarktgipfel: Lohnkosten runter, Malus vom Tisch.

Duden Wirtschaft von A bis Z. 2009. *Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag*, 4. Auflage, Mannheim: Bibliographisches Institut.

Eurostat. 2015. URL:<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (30.11.2015).

GPA-djp. 2015. *Arbeitsmarktgipfel*. URL: http://www.gpa-djp.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Detaillierte_Informationen_zum_Arbeitsrechtspaket.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342607402535&ssbinary=true&site=A03 (15.12.2015).

Gündel, Harald & Glaser, Jürgen & Angerer, Peter. 2014. *Arbeiten und gesund bleiben: K.O. durch den Job oder fit im Beruf*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Interview 1. 2015. ExpertInneninterview mit Herrn Jungkunze und Herrn Mag. (FH) Wögerer, Mitarbeiter der Organisation WAGE, vom 18.11.2015. Linz.

Jahoda, Marie. 1983. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch?* Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

Krenn, Manfred & Vogt, Marion. 2007. "... da kräht kein Hahn nach Ihnen": die Situation von "älteren" Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung. FORBA-Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

Kritzinger, Sylvia & Ludvig, Alicia & Müller, Karl. 2009. *Pilotprojekt Effekte der Arbeitslosigkeit*. Endbericht. Wien: Fakultätszentrum für Methoden der Sozialwissenschaften, Universität Wien.

Leitner, Andrea & Prenner, Peter & Wagner, Elfriede. 2008. *Mismatch am Arbeitsmarkt: Konzepte und Analysen am Beispiel Oberösterreich*. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 34. Jahrgang, Heft 2.

Mayrhuber, Christine. 2015. *Ist eine spätere Pension die Lösung?* In: *Wiener Zeitung*. Onlineausgabe vom 23.06.2015. URL: http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/oesterreich/politik/759288_Ist-eine-spaetere-Pension-die-Loesung.html (25.11.2015).

Mosberger, Brigitte & Uralter, Doris & Zdrahal-Urbanek Julia. 2007. *Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien*. Wien: abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung Einwanggase 12/5.

Nadine Grieger. 2015. Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien.

ARBEITSLOSIGKEIT VON ÄLTEREN

Österreichische Volkspartei. 2015. Bonus-Malus statt Auflösungsabgabe. URL: <https://www.oevp.at/regierung/94-Bonus-Malus-statt-Aufoesungsabgabe.psp> (15.12.2015).

Paul, Karsten & Moser, Klaus. 2009. *Unemployment impairs mental health: Meta-analyses.* In: Journal of Vocational behavior, 74(3), 264-282.

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015. *Alterspension.* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?&contentid=10008.577826&action=b&cacheability=PAGE> (09.11.2015).

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015a. *Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (und Langzeitversicherungspensionen).* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?&contentid=10008.577842&action=b&cacheability=PAGE> (09.11.2015).

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015b. *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension - Geburtsjahrgänge bis 1963.* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707670&action=2> (10.11.2015).

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015c. *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension - Geburtsjahrgänge ab 1964 (ab 1. Jänner 2014).* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707671&action=2> (10.11.2015).

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015d. *Berufsliste für Frauen und Männer mit „körperlicher Schwerarbeit“* URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10008.555254&action=b&cacheability=PAGE&version=1450691968> (29.12.2015)

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2014. *Jahresbericht 2014.* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10008.620746&action=b&cacheability=PAGE&version=1435229825> (24.11.2015).

Portal der Arbeiterkammer (AK.portal). 2015. *Arbeitslosengeld.* URL: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitslosigkeit/Arbeitslosengeld.html> (05.11.2015).

Portal der Arbeiterkammer (AK.portal). 2015a. *Notstandshilfe.* URL: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitslosigkeit/Notstandshilfe.html> (05.11.2015).

Portal der Arbeiterkammer (AK.portal). 2015b. *Übergangsgeld.* URL: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitslosigkeit/Uebergangsgeld.html> (05.11.2015).

Portal der Arbeiterkammer (AK.portal). 2015c. *Früher in Pension.* URL: http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/pensionsformen/Fruher_in_Pension.html (29.12.2015).

Sozialministerium. 2009. Presseunterlage, Arbeitsmarktpaket II.

Statcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria. 2015. URL: <http://statcube.at/statistik.at/ext/superweb/loadDatabase.do?db=deake001j> (10.11.2015).

Statistisches Bundesamt Wiesbaden. 2015. URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/ArbeitsmarktstatistikILO.html> (10.11.2015).

Statistik Austria. 2015. *Arbeitslose und Arbeitslosenquoten.* URL: http://www.statistik.at/neuerscheinungen/ergebnisse_im_ueberblick_arbeitslose_und_arbeitslosenquoten_jahresergebnis.pdf (02.11.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). 2015. URL: <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/Leitl-zu-Bonus-Malus-Diskussion:-Anreize-statt-Quoten-bei-B.html> (15.12.2015).

Wübbeke, Christina. 2013. Ältere Arbeitslose am Scheideweg zwischen Erwerbsleben und Ruhestand: Gründe für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt. In: *Journal for Labour Market Research*, 46(1), 61-82.

Literatur – Exkurs

Boss, Alfred/Christensen, Björn/Schrader, Klaus. 2010. *Kieler Diskussionsbeiträge. Die Hartz IV-Fälle: Wenn Arbeit nicht mehr lohnt.* Kiel: Institut für Weltwirtschaft.

Bundeskanzleramt. 2016. *Bedarfsorientierte Mindestsicherung.* URL: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/169/Seite.1693903.html> (17.01.2016).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales Deutschland 1. 2016. *Arbeitslosengeld II/Sozialgeld.* URL: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Leistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/2-teaser-artikelseite-arbeitslosengeld-2-sozialgeld.html> (17.01.2016).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales Deutschland 2. 2015. *Grundsicherung für Arbeitssuchende. Sozialgesetzbuch SGBII – Fragen und Antworten.* URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a430-grundsicherung-fuer-arbeitssuchende-sgb-ii.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (11.11.2015).

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz Deutschland. 2003. *Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitssuchende. § 12 Zu berücksichtigendes Vermögen.* URL: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_12.html (25.12.2015).

Egyed, Marie-Theres; Von Usslar, Maria. 2015. *Schelling: Arbeitsloseneinkommen in Österreich ist zu hoch.* In: *Der Standard*. 25.7.2015. URL: <http://derstandard.at/2000019681222/Schelling-Arbeitslosengeld-in-Oesterreich-ist-zu-hoch> (25.10.15).

GPA-djp. 2015. *Nein zur Tariföffnungsklausel und zu Hartz IV in Österreich.* URL: http://www.gpa-djp.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Resolution_%2522Nein_zur_Tarif%25C3%25B6ffnungsklausel_und_zu_Hartz_IV_in_%25C3%2596sterreich%2522.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342603352406&ssbinary=true&site=A03 (25.10.15).

Körner/ Meinken / Puch. 2013. *Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage.* URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/GeringfuegigBeschaeftigte_012013.pdf?__blob=publicationFile (12.11.2015).

Staudacher, Anita. 2015. *Warum Kapsch Hartz IV für Österreich will.* In: *Kurier*. 10.6.2015. URL: <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/warum-georg-kapsch-hartz-iv-fuer-oesterreich-will/135.362.604> (25.10.15).

Wingerter, Christian. 2010. *Später in den Ruhestand? Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.* URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_09/2010_09PDF.pdf?__blob=publicationFile (05.12.2015).

Interview 1. 2015. *ExpertInneninterview mit der österreichischen SozialpartnerInnenschaft für ArbeitnehmerInnen vom 22.12.2015.* Linz.

3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere

Carsten Appelt, Vera Benedics, Carmen Egger, Viktoria Kramer, Gloria Kamilla Schoissengeier, Marc Troll, Daniel Zorn

3.1 Einführung

Wie in der vorliegenden Arbeit schon mehrmals thematisiert, z.B. im Kapitel 1.4.2, ist die Einstellung gegenüber älteren Menschen am Arbeitsmarkt oftmals von negativen Aspekten beeinflusst. Älteren ArbeitnehmerInnen werden vermehrt Eigenschaften wie eine mangelnde Veränderung- und Anpassungsbereitschaft, ein generell gesunkenes Leistungspotenzial, eine geringe Motivationsfähigkeit oder auch eine verminderte Weiterbildungsfähigkeit sowie ein fehlender Lernwille zugeschrieben. Dagegen werden vermeintliche Stärken dieser Gruppe wie die Fähigkeit Problemsituationen und Gesamtzusammenhänge besser einschätzen zu können, eine höhere Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit sowie eine gesteigerte Urteils- und Koordinationsfähigkeit neben den ihnen pauschalisiert zugeschriebenen negativen Eigenschaften kaum erwähnt (AMS, 2015a: 15f).

Mit dieser sozusagen vorgefertigten Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen gehen auch Probleme für diese ArbeitnehmerInnengruppe am Arbeitsmarkt einher. Daher sind Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Situation für diese Menschen beitragen als sehr wichtig zu erachten, um der Diskriminierung von älteren Beschäftigten entgegenzuwirken.

Im folgenden Kapitel werden nun verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, die Arbeits- und somit auch Lebenslage von älteren Beschäftigten sowie älteren arbeitssuchenden Menschen zu verbessern, beschrieben. Zu erwähnen ist, dass diese nicht exklusiv von der Gruppe der Älteren in Anspruch genommen werden können. Bestimmte Maßnahmen wie das Sabbatical, stehen auch anderen ArbeitnehmerInnen zur Verfügung. Der Fokus dieser Arbeit liegt jedoch, nachdem die einzelnen Ansätze vorgestellt und beschrieben werden, auf der Darstellung der Vor- bzw. Nachteile, welche sich aus den konkreten Ausformungen dieser speziell für ältere ArbeitnehmerInnen ergeben können. Darüber hinaus wird im Weiteren auch eine Bewertung der Maßnahmen ausgearbeitet.

Die im folgenden Abschnitt der Arbeit vorgestellten Instrumente können in zwei Subgruppen unterteilt werden. Altersteilzeit, Teilpension, Sabbatical sowie fit2work stellen dabei die erste Gruppe der Maßnahmen dar, die für ältere Menschen, welche (noch) in Beschäftigung stehen, konzipiert sind. Die zweite Gruppe setzt sich aus Maßnahmen wie Sozioökonomischer Betriebe, der Eingliederungsbeihilfen sowie der Arbeitsstiftungen zusammen. Jene Methoden werden in dieser Arbeit als Wiedereingliederungsmaßnahmen subsummiert und sind somit als Handhabung für arbeitslose (älterer) Menschen zu verstehen. Weiters werden Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für Ältere am Arbeitsmarkt vorgestellt, wobei diese

keiner der beiden Gruppen konkret zugeordnet werden können und somit eine Art Sonderfall darstellen.

Am Ende des Abschnitts wird nochmals ein genereller Überblick über Problemfelder der vorgestellten Maßnahmen in Bezug auf die Gruppe älterer Menschen gegeben. Dabei werden bereits dargestellte Problematiken nochmals aufgegriffen und zusammengefasst. Ergänzend soll aber auch auf neue, sich daraus ergebende Aspekte, eingegangen werden. Abschließend wird versucht, allgemeine Vorschläge zur Gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Ältere zu geben.

3.2 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist ein in Deutschland und Österreich eingeführtes Modell zur Arbeitszeitreduzierung für kurz vor Pensionsantritt stehende ArbeitnehmerInnen. Die Altersteilzeit soll den Übergang in die Pension durch eine Verkürzung der Wochenarbeitsstunden erleichtern und wird in Österreich durch das Arbeitsmarktservice unterstützt, indem die ArbeitgeberInnen sogenanntes Altersteilzeitgeld als Ausgleich für finanzielle Risiken bekommen. Eingeführt wurde das Modell im Jahr 2000 und ist seitdem immer wieder Neuerungen und Änderungen in Bezug auf Voraussetzungen und Rahmenbedingungen unterworfen (Hilgart, 2013: 5f).

3.2.1 Zugang und Voraussetzungen

Durch die gesetzliche Regelung der Altersteilzeit ab 2013 wird es den Betrieben und Unternehmen ermöglicht, ältere ArbeitnehmerInnen bis zum Pensionsantritt mit einer deutlichen Reduktion der Arbeitszeit zu beschäftigen.

In Österreich wird die Altersteilzeit durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz § 27 geregelt. Dieses nennt eine Vielzahl von Voraussetzungen, um einen Zugang zur Altersteilzeit für die ältere Generation zu schaffen (Nimscholz et al., 2011: 25f). Das Zugangsalter für AltersteilzeitwärterInnen ist vom Geschlecht abhängig. Frauen können ab 53 Jahren das Altersteilzeitmodell nutzen. Bei Männern liegt das Antrittsalter bei 58 Jahren. Somit kann eine laufende Reduktion der Arbeitszeiten bis zum Regelpensionsalter, welches bei Frauen 60 Jahre und bei Männern 65 Jahre beträgt, herbeigeführt werden (Hilgart, 2013: 7f). Altersteilzeit ist in Österreich ab 2013 für eine maximale Dauer von fünf Jahren zulässig. Außerdem besteht kein Anspruch auf die Altersteilzeit seitens der ArbeitnehmerInnen. Durch die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen besteht jedoch die Möglichkeit einer Inanspruchnahme dieses Modelles (Nimscholz et al., 2011: 30f).

Eine weitere Voraussetzung ist, dass ArbeitnehmerInnen in den letzten 25 Jahren mindestens 15 Jahre (das entspricht 780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein müssen. Diese Zeitspanne kann sich durch Kindererziehungszeiten bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres des Kindes verlängern. Vor der Antragsstellung für Altersteilzeit seitens der ArbeitnehmerInnen muss die Arbeitszeit ein Jahr lang mindestens 60% der gesetzlich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. Die Mindestbeschäftigungsdauer der ArbeitnehmerInnen liegt bei über drei Monaten. Wenn die Person nicht länger als drei Mona-

te am Arbeitsplatz beschäftigt war, hat sie auch kein Recht auf eine vertragliche Vereinbarung gemäß der Altersteilzeit ab 2013 (Hilgart, 2013: 7f). Die wohl wichtigste Voraussetzung, um die Altersteilzeit antreten zu können, ist die Forderung nach einer deutlichen Reduktion der Arbeitszeit im Modell der Altersteilzeit. Wenn die kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit ein Jahr vor dem Antritt der Altersteilzeit mindestens 60% betragen soll, so soll diese während der Altersteilzeit um 40% bis zu 60% verringert werden (Hilgart, 2013: 7f).

Beispiel

Die vor der Altersteilzeit geleistete Arbeitszeit betrug 38 Wochenstunden. Nach Vereinbarung mit den ArbeitgeberInnen reduzieren sich die Arbeitsstunden auf 19 Wochenstunden. In diesem Fall wurde die Arbeitszeit pro Woche um 50% verringert.

Die gerade erläuterten Regelungen gelten für ArbeitnehmerInnen, die vor dem Antritt der Altersteilzeit vollbeschäftigt waren. Seit 2009 gibt es jedoch das Modell der Altersteilzeit auch für Personen, welche auf Teilzeitbasis beschäftigt sind. Auch hier muss die Arbeitszeit nach Antritt der Altersteilzeit um mindestens 40% reduziert werden (Hilgart, 2013: 10).

3.2.2 Ziele der Maßnahme

Die ArbeitnehmerInnen können zwischen zwei Modellen der Altersteilzeit wählen und somit auch bestimmen, ob sie ihre Arbeitszeit kontinuierlich oder geblockt reduzieren. Die Beschäftigungssituation für ältere Menschen am Arbeitsmarkt wird somit stabilisiert und die Arbeitsmarktchancen für junge Menschen verbessert, da bei dem Modell der Blockvariante der Altersteilzeit, in freigestellten Phasen (der sogenannten Freizeitphase) ein Lehrling oder eine arbeitssuchende Person anstatt der in Altersteilzeit gehenden Person eingestellt werden muss. Somit ist die Altersteilzeit auch ein Instrument zur Förderung neuer, junger Arbeitskräfte (Langenbrinck et al., 2008:15f).

Seit 1. Jänner 2013 gab es drei wichtige Umgestaltungen in Bezug auf die Altersteilzeit in Österreich. Erstens wurde die maximale Dauer der Altersteilzeit auf höchstens fünf Jahre festgelegt. Zweitens ist das Ende der Altersteilzeit nun frei wählbar. Das bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen selbst entscheiden dürfen, wann sie die Altersteilzeit beenden, sofern die Maximalgrenze der fünf Jahre nicht überschritten wird. Außerdem wurde eine Sonderregelung bei sogenannten Blockzeitmodellen eingeführt, wodurch die ArbeitnehmerInnen in einem normalem Beschäftigungsausmaß weiterarbeiten, bis sie genug Zeitguthaben erworben haben, um in die Freizeitphase, übergehen zu können. Die Freizeitphase beschreibt hier die Zeit, in der die Person verfrüht in die Pension geht, sich jedoch noch in einem aufrechten Arbeitsverhältnis befindet. Die Altersteilzeiten wurden seit ihrer Einführung im Jahr 2000 immer wieder reformiert und erneuert. Altersteilzeiten, die vor dem 1.1.2013 beschlossen wurden, dürfen keine Änderungen unterliegen, diese sind nur für die Neueinsteiger ab Jänner 2013 relevant (Hilgart, 2013:7f).

Zudem erhalten alle ArbeitgeberInnen, die mit ihren ArbeitnehmerInnen eine Vereinbarung für die Altersteilzeit getroffen haben, ein vom Arbeitsmarktservice ausgezahltes Altersteilzeitgeld. Diese Zahlungen können bis zu fünf Jahre, also der Maximaldauer der Altersteilzeit

ausgezahlt werden (AMS, 2015b:1f). Somit werden die ArbeitgeberInnen für die durch die Altersteilzeit entstehenden Lohneinbußen entschädigt: „Dem Dienstgeber werden die durch den Lohnausgleich (inkl. Dienstgeberbeiträge) entstehenden Aufwendungen für das Bruttoarbeitsentgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz zuzüglich entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung bei einer kontinuierlichen Arbeitszeitreduzierung im Ausmaß von 90% und bei einer Blockzeitvereinbarung im Ausmaß von 50% ersetzt“ (AMS, 2015: 2).

3.2.3 Zwei Varianten der Altersteilzeit

ArbeitnehmerInnen können frei wählen, ob die verbleibenden Arbeitsstunden geblockt oder kontinuierlich wahrgenommen werden. Gewählt werden kann zwischen dem sogenannten Blockzeitenmodell oder der kontinuierlichen Altersteilzeit. Was genau die Unterschiede der beiden Modelle sind, wird im folgenden Abschnitt erläutert (Albrecht, 2002:9).

Kontinuierliche Altersteilzeit

Diese Art der Altersteilzeit wird auch Gleichverteilungsmodell genannt, da die verbliebenen reduzierten Arbeitsstunden auf die noch übrige Arbeitszeit, welche maximal fünf Jahre betragen darf, verteilt werden. In diesem Modell sind auch Schwankungen der Arbeitszeiten möglich. Jene Schwankungen müssen jedoch innerhalb eines Jahres wieder ausgeglichen werden, beziehungsweise dürfen die Abweichungen nicht mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen. Beispielsweise kann eine ArbeitnehmerIn im ersten Jahr der Altersteilzeit 50% der Normalarbeitszeit tätig sein, im zweiten Jahr nur mehr 40% und so weiter. Am Ende der Altersteilzeit muss die gesamte Arbeitszeit ausgeglichen sein (Albrecht, 2002: 10f).

Beispiel

Die Arbeitszeit von ArbeitnehmerIn X wird von 40 Wochenstunden auf 20 Wochenstunden (um 50%) reduziert. Der bisherige durchschnittliche Bruttomonatslohn betrug EUR 3.000,-. Das reduzierte Arbeitsentgelt beläuft sich somit auf EUR 1.500,-, um die finanzielle Sicherheit gewährleisten zu können, bietet das AMS einen Lohnausgleich von 50% an. Somit beläuft sich der Lohnausgleich auf EUR 750,-. Der gesamte Bruttolohn in der Altersteilzeit beträgt somit EUR 2.250,-.

Die Mehrkosten der ArbeitgeberInnen werden beim kontinuierlichen Alterszeitmodell zu 90% vom AMS übernommen, um die ArbeitgeberInnen zu entlasten. Daher werden den DienstgeberInnen, in diesem Beispiel, bei einer Berechnungsbasis von EUR 1.197,-, (inklusive Lohnausgleich, Ersatz Dienstgeber-Anteil, Dienstgeber- und Diensnehmeranteil und Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz-Lohnausgleich (IE)) 90% vom AMS ersetzt. Dies spiegelt eine Summe von EUR 1.077,30-, wider.

Blockzeitmodell

Die zweite Alternative bildet das Blockmodell. Diese Variante der Altersteilzeit ist in der Praxis gebräuchlicher als die kontinuierliche Altersteilzeit. Hinter dem Blockzeitmodell steckt die Idee, dass die ArbeitnehmerIn nach Antritt der Altersteilzeit Vollzeitbeschäftigung leistet, um sich ein sogenanntes Zeitguthaben zu erarbeiten. Wenn genug Zeitguthaben vorhanden ist,

kann der Pensionsantritt verfrüht vorgenommen werden. In dieser Freizeitphase stehen ArbeitnehmerInnen immer noch in einem Arbeitsverhältnis, befinden sich jedoch bereits in der Pension und werden auch bis zum ursprünglichen Pensionsantritt entlohnt. Die Freizeitphase darf maximal zweieinhalb Jahre dauern. Dieser Aspekt der Regelung wurde bereits früher in der Altersteilzeitregelung festgelegt, jedoch nach wenigen Jahren wieder verworfen. Dies wurde dazu genutzt, einen „stillen, heimlichen“ Personalabbau vorzunehmen, ohne sich vor der Gesellschaft rechtfertigen zu müssen. Blockzeitmodelle gelten jedoch im Bereich des Entgelts risikoreich in Hinsicht auf Krankenstand, Urlaubsanspruch und vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Albrecht, 2002: 11f).

In der Freizeitphase haben ArbeitnehmerInnen generell keinen Anspruch auf Urlaub. Zwar besteht ein solcher normalerweise für jedes Jahr, jedoch gilt die Zeit in der Freizeitphase bereits als eingearbeitet. Allerdings kann die ArbeitnehmerIn theoretisch in der Arbeitszeit Zeitguthaben erarbeiten, welches dann in der Freizeitphase verbraucht wird. Es kann also ein sogenanntes Urlaubsguthaben erarbeitet werden, welches in der zweiten Phase des Blockzeitmodells eingelöst wird. Darauf müssen Personen in diesem Modell besonders achten, da ein nachträglicher Urlaubsanspruch in der Freizeitphase nicht möglich ist (WKO, 2014a: 1f).

In dem Fall, dass ein/ eine ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis frühzeitig beendet, egal ob in der Arbeitsphase oder in der Freizeitphase oder im Todesfall, ist das eingearbeitete aber noch nicht verbrauchte Zeitguthaben der Angehörigen zu entrichten (WKO, 2014a: 2).

Beispiel

Geht man bei dem bereits besprochenen Beispiel davon aus, dass anstatt der kontinuierlichen Variante das Blockzeitmodell in Anspruch genommen wird, so werden dem Dienstgeber 50% der Mehrkosten (gleiche Bemessungsgrundlage) ersetzt. Dies ergibt eine Summe in Höhe von EUR 598,50.

3.2.4 Maßnahmenfolge der Altersteilzeit

Die Altersteilzeit etablierte sich in Österreich in den letzten Jahrzehnten zu einem beliebten arbeitsmarktpolitischen Instrument für ältere ArbeitnehmerInnen. Dieses System bietet eine Vielzahl an Vorteilen für ältere Personen am Arbeitsmarkt, jedoch findet sich bei genauerem Betrachten dieses Systems auch die ein oder andere Schwäche der Altersteilzeit.

Der wohl ersichtlichste Vorteil der Altersteilzeit ergibt sich auch der Tatsache, dass diese arbeitsmarktpolitische Maßnahme für ältere ArbeitsmarktteilnehmerInnen ein berufliches Ausklingen in die Pension ermöglicht. Der Übergang vom Arbeitsalltag in die wohlverdiente Pension wird erleichtert und findet nicht abrupt statt, Arbeitslosigkeit oder Notstandshilfe zwischen Arbeitsalltag und Pensionsantritt wird vermieden. Die Arbeitszeit darf von einer Voll- oder Teilbeschäftigung auf 40% bis zu 60% reduziert werden. Die ArbeitnehmerInnen erhalten trotz deutlicher Reduzierung der Arbeitszeit immer noch circa 75% ihres früheren Bruttoverdienstes bis zu einer Höchstbeitragsgrundlage von EUR 4.440,- monatlich. Die daraus

entstehenden Lohneinbußen werden durch das an die ArbeitgeberIn ausgezahlte Altersteilzeitgeld ausgeglichen (ÖAAB, 2015:2).

Ein weiterer Vorteil ergibt sich daraus, dass die ArbeitnehmerInnen trotz Reduzierung der Arbeitszeiten weder Pensionsansprüche, noch Abfertigungsansprüche verlieren und auch während der Altersteilzeit Anspruch darauf haben (ÖAAB, 2015:2). Flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit in der Altersteilzeit bieten einen weiteren Vorteil des Systems. ArbeitnehmerInnen können frei wählen, ob sie beispielsweise halbtags oder nur vormittags arbeiten, oder doch eine Dreitageswoche bevorzugen (ÖAAB, 2015:2).

Außerdem sind während der Altersteilzeit Zuverdienste erlaubt. Die meisten Betriebe erlauben eine Zweitbeschäftigung bis zur Geringfügigkeitsgrenze, welche bei EUR 386,80 pro Monat liegt (ÖAAB, 2015:2).

Falls eine ArbeitnehmerIn das Modell der Blockzeit in Anspruch nimmt, entsteht der Vorteil, dass auch während der Freizeitphase ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis gewährleistet ist (ÖAAB, 2015:2).

Durch die Altersteilzeit ergeben sich eine Vielzahl an sozialrechtlichen Begünstigungen für ArbeitnehmerInnen. Da als Bemessungsgrundlage der vor der Altersteilzeit erworbene Bruttolohn herangezogen wird, ergeben sich trotz Reduzierung der Arbeitszeit und Reduzierung des Entgelts in diesem Bereich keine Nachteile. So erfolgen beispielsweise bei Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder Pensionsversicherung keinerlei Änderungen (ÖAAB, 2015:2). Jedoch ergibt sich aus der Altersteilzeit auch der ein oder andere Nachteil. Den größten negativen Aspekt stellt der Entgeltverlust dar, da sich durch die Reduktion der Wochenstunden an Arbeitszeit natürlich auch der Lohn verringert. Dieser Kritikpunkt wird immer wieder thematisiert und stellt somit auch den vermutlich wesentlichsten Nachteil dar (Hilgart, 2013: 15).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Altersteilzeit in Österreich sehr viele Vorteile mit sich bringt. Die meisten ÖsterreicherInnen nehmen das Blockmodell in Anspruch, welches durch die Arbeitsphase und die darauf folgende Freizeitphase gekennzeichnet ist. Die ArbeitnehmerInnen haben durch die Altersteilzeit die Möglichkeit, ihre berufliche Karriere sanft ausklingen zu lassen und dadurch keine Ansprüche bezüglich Versicherungen zu verlieren. Ein Nachteil ergibt sich jedoch aus der Verkürzung des Entgelts, wobei diese Tatsache oftmals in Kauf genommen wird, um somit einen sanfteren Übergang in das Pensionsleben zu haben.

3.3 Teilpension

Mit dem neuen Modell der Teilpension soll älteren ArbeitnehmerInnen der Übergang in die Pension noch leichter gemacht werden. Dieses Modell bietet ArbeitnehmerInnen, welche sich aus gesundheitlichen oder auch persönlichen Gründen nicht mehr dem vollen Arbeitspensum aussetzen können oder wollen, eine Möglichkeit zur Kombination aus Arbeit und Pension. Wie bei der Altersteilzeit haben ArbeitnehmerInnen keinen rechtlichen Anspruch

auf die Teilpension. Durch Zustimmung der ArbeitgeberInnen kann jedoch eine Teilpension vertraglich vereinbart werden. ArbeitnehmerInnen bleiben bis zum Eintreten des Regelpensionsalters in ihren Beschäftigungsverhältnissen. Die Arbeitszeiten können um bis zu 60% reduziert werden, ohne dabei auf finanzielle Sicherheit verzichten zu müssen, da nur ein kleiner Teil des Gehalts durch die Arbeitszeitreduktion verloren geht (ÖAAB, 2015: 2).

3.3.1 Beschluss der Teilpension

Das Modell der Teilpension ist keine klassische Pensionsleistung, sondern eine kontinuierliche Variante eines Altersteilzeitgeldmodelles. Die Teilpension ist eine neue, noch nicht in Kraft getretene, Erweiterung der Pensionsleistungen in Österreich, die Begutachtungsfrist des Antrages endete erst im Mai 2015. Das Inkrafttreten der Regelung folgt mit 1.1.2016 (PVA, 2015: 1f). Dieses neue Pensionsmodell wurde von der SPÖ und ÖVP in ihrem Regierungspaket 2014 versprochen. Der Beschluss der Teilpension soll aus Sicht der SPÖ dazu dienen, die Gleitpension zu ersetzen, welche nach langjähriger nicht Inanspruchnahme der Bevölkerung 2004 abgeschafft wurde (Die Presse, 2014).

3.3.2 Ziele der Teilpension

Die Ziele der Teilpension gehen mit den Zielen der Altersteilzeit einher, doch anders als diese bereits seit Jahren bestehende Maßnahme, zielt das Modell der Teilpension insbesondere darauf ab, ArbeitgeberInnen zu entlasten. Durch die Teilpension soll es daher weiterhin möglich sein, den ArbeitnehmerInnen einen gleitenden Übergang von der Berufswelt in die Pension zu ermöglichen. Dabei werden die ArbeitnehmerInnen in ihren Beschäftigungsverhältnissen auf Teilzeitbasis bis zum Regelpensionsalter gefördert. Danach besteht für die ArbeitnehmerInnen bei Erfüllung der Voraussetzungen, Anspruch auf die Reduktion der Arbeitszeit um 40% – 60%. Der Lohn sinkt dabei nur halb so stark als er im Regelfall einer normalen Teilzeitbeschäftigung sinken würde. Dies ist möglich durch einen garantierten Lohnausgleich von bis zu 50%. Die Maßnahme ist daher sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen interessant, da beide Parteien einen Vorteil daraus ziehen können (KPS, 2015).

3.3.3 Zugang und Voraussetzungen der Teilpension

Die Anspruchsvoraussetzungen der Teilpension bauen auf den Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Korridorpension auf. Grundsätzlich ist ein Pensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr möglich. Aus diesem Grund kann dieses Modell der Pensionsleistung erst ab 2028 von Frauen in Betracht gezogen werden. Denn erst im Jahr 2028 liegt das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen bei 62 Jahren. Eine weitere Anspruchsvoraussetzung stellt die Mindestanzahl an Versicherungsmonaten dar. Das Ausmaß der benötigten Versicherungsmonate beträgt, je nach Stichtag, zwischen 468 Monaten (39 Jahre) im Jahr 2015 und 480 Monaten (40 Jahre) ab dem Jahr 2017 (PVA, 2015: 2f).

Liegt am Stichtag keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vor und können keine sonstigen selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeiten mit einem mo-

natlichen Einkommen von über EUR 405,98 (über der Geringfügigkeitsgrenze) nachgewiesen werden, als auch kein Einkommen aus öffentlichen Mandaten, das einen monatlichen Bezug von EUR 4.205,80 übersteigt, so erfüllt der/ die AntragsstellerIn alle Anspruchsvoraussetzungen für die Teilpension (PVA, 2015: 2f).

3.3.4 Unterschiede zur Altersteilzeit

Zwischen dem Modell der Altersteilzeit und dem der Teilpension lassen sich viele Unterschiede aufweisen. Einen wesentlichen stellen die Voraussetzungen und die Versicherungszeiten dar. So müssen die AntragsstellerInnen auf Altersteilzeit mindestens 780 Wochen – das entspricht 15 Jahren – eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre nachweisen können. Anders ist es bei der Teilpension. Hier müssen nicht nur die eben genannten Voraussetzungen erfüllt werden, sondern auch die Voraussetzungen der Korridor pension erreicht worden sein, das bedeutet 40 Versicherungsjahre (ab 2017) (GPA, 2014: 1).

Eine weitere Differenzierung findet sich im Mindestalter, so ist derzeit die Teilpension nur für Männer ab 62 Jahren bezugsfähig. Anders ist dies bei dem Modell der Altersteilzeit, hier haben Frauen ab dem 53. Lebensjahr und Männer ab dem 58. Lebensjahr die Chance auf ein Ansuchen für dieses Pensionsmodell. Die Teilpension ermöglicht bei der Reduktion der Arbeitszeit nur das kontinuierliche Verringern der Arbeitszeit, bei der Altersteilzeit hingegen kann die Verringerung auch geblockt erfolgen (GPA, 2014: 1).

Ein enormer Kostenunterschied zeigt sich bei dem Altersteilzeitgeld für die ArbeitgeberInnen. Die Mehrkosten betragen im Modell der Altersteilzeit bei einer geblockten Arbeitszeitverkürzung 50% und bei der kontinuierlichen Variante 90%. Im Teilpensionsmodell werden die ArbeitgeberInnen mit einem Altersteilzeitgeld von 100% der Mehrkosten völlig entlastet (ÖAAB, 2015: 2).

Beispiel

Um die Unterschiede beziehungsweise Vorteile der ArbeitgeberInnen zwischen Teilpension und Altersteilzeit hervorheben zu können, ist ein Berechnungsbeispiel notwendig.

Das in Kapitel 3.2.3.1 beschriebene Beispiel würde sich bei Inanspruchnahme der Teilpension wie folgt verändern: Bei gleichem Lohnausgleich in Höhe von EUR 750,- (50%) und somit gleicher Bemessungsgrundlage (EUR 1.077,30), werden den DienstgeberInnen 100% der Mehrkosten ersetzt. Dies entspricht der vollständigen Summe von EUR 1.077,30.

3.3.5 Nutzung und Inanspruchnahme der Teilpension

Statistische Daten, sowohl zur Nutzung als auch zur Inanspruchnahme der Teilpension, können an dieser Stelle noch nicht aufgezeigt werden, da das Modell erst mit 1. Jänner 2016 in Kraft tritt. Bis dato gibt es auch noch keine Zukunftsprognosen für das neue Modell. Man hofft jedoch auf eine bessere Inanspruchnahme, als bei dem vergangenen Modell der Gleitpension. Denn bei dem Modell der Teilpension wurden sowohl Anreize für ArbeitgeberInnen,

als auch für ArbeitnehmerInnen geschaffen. Für zukünftige Statistiken wäre es mit Sicherheit interessant, Daten über die Entwicklung der Inanspruchnahme zu sammeln. Des Weiteren wäre es von Interesse zu wissen, welche Berufsgruppen beziehungsweise -sektoren dieses Modell in Anspruch nehmen werden und was ihre Motivation dafür ist.

3.3.6 Maßnahmenenerfolge der der Teilpension

Obwohl die Maßnahme der Teilpension ein geschlechterneutrales Konzept darstellt, ist es derzeit nur für Männer nutzbar. Dies könnte derzeit noch als Nachteil betrachtet werden, da, wie bereits zuvor erwähnt, das Regelpensionsalter der Frauen erst im Jahr 2028 62 Jahre erreichen wird. Davor ist es für Arbeitnehmerinnen nicht möglich, das Modell der Teilpension in Anspruch zu nehmen. Ein weiterer Nachteil findet seinen Ursprung in den Varianten der Altersteilzeit und den daraus resultierenden Leistungen. Obwohl zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen in Österreich das Blockzeitmodell in Anspruch nehmen, soll die Maßnahme der Teilpension nur für die kontinuierliche Altersteilzeit gelten. Dies stellt für die ArbeitnehmerInnen einen Nachteil da, wenn diese ihre Arbeitszeit nicht verringern möchten, jedoch finanzielle Vorteile aus dem Pensionsmodell erzielen möchten (PVP, 2015).

Ein großer Vorteil sowohl für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen als auch für die Wirtschaft ist die Tatsache, dass durch dieses Pensionsmodell für ArbeitgeberInnen Anreize geschaffen werden, auch ältere ArbeitnehmerInnen im Betrieb zu behalten, da ihnen zusätzliche Ausgaben abgegolten werden. Dadurch erspart sich die öffentliche Hand eine Auszahlung der Korridorpension, indem die ArbeitnehmerInnen weiterhin im Betrieb bleiben und somit auch das Know-how der älteren Bediensteten im Unternehmen gefestigt ist (PVP, 2015).

Auf Grund der Entlastung durch verringerte Arbeitszeiten können sich ArbeitnehmerInnen besser im Arbeitsprozess halten und dadurch gesünder in die Pension übergehen. Dies stellt wiederum einen Vorteil für das Gesundheitssystem in Österreich dar, da weniger Krankheitsfälle auch einen geringeren finanziellen Aufwand für den Staat bedeuten. Sozialversicherungsrechtlich bestehen bei dem Modell der Teilpension keine Nachteile für die ArbeitnehmerInnen (APA, o.J.).

3.4 Sabbatical

Das im englischen gebräuchliche Wort Sabbatical hat seinen Ursprung aus Bibelschriften des Alten Testaments und entstammt somit der hebräischen Sprache. Hierzu heißt es: „Im siebten Jahr soll das Land eine vollständige Sabbatruhe zur Ehre des Herrn halten.“ Äcker und in gewissem Sinne auch Ackernde sollen sich dadurch regenerieren können. Heutzutage ist die Auslegung des Wortes Sabbatical allerdings ungleich weitreichender. Es gibt eine Vielzahl der möglichen Ausprägungen des Sabbatical, in einigen Unternehmen ist es möglich, eine Auszeit mit langer Dauer in Anspruch zu nehmen, ohne dass der Arbeitsplatz an sich verloren geht, andere gewähren nur einen Monat dieses „Sonderurlaubs“. In anderen Unternehmen hingegen ist nur ein Ansparen von Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto möglich (Karrierebibel, o.J.).

Das Sabbatical tauchte an amerikanischen Universitäten erstmalig in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts als sogenanntes „modernes Sabbatical“ wieder auf. Es sollte dazu dienen, ProfessorInnen nach länger andauernden Forschungs- und Lehrtätigkeit die Möglichkeit zu geben, sich wieder zu regenerieren und neue Ideen entwickeln zu können. Später fand dieses Modell unter der Bezeichnung „Forschungsfreisemester“ auch in europäischen Universitäten Einzug (Mohr, 2013: 48).

Gegenwärtig verkörpert das Sabbatical ein besonderes Arbeitszeitmodell, welches eine berufliche Auszeit ermöglicht. Es ist eine vorübergehende Teilzeitvereinbarung bei – wie bereits erwähnt – weiterhin aufrechterhaltenem Dienstverhältnis. Hier ist zu beachten, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht pro Woche oder Monat, sondern über einen längeren Zeitraum gemessen werden kann. Die gängige Abwicklung eines Sabbatical (Auszeit) hier ohne Einbeziehen einer bestimmten Dauer kann wie folgt geschehen: Der/ Die unselbstständige Beschäftigte arbeitet in gewohntem Beschäftigungsausmaß und für die vertraglich festgelegte Zeit für im Vergleich zu im Normalfall verminderte Entlohnung. Diese Phase wird als Rahmenzeit bezeichnet. Im späteren Verlauf kann er/ sie dann in die beschlossene arbeitsfreie Phase eintreten, in der er/ sie weiterhin die geminderte Entlohnung erhält. Dieser Zeitraum wird als Freistellungsphase bezeichnet. Im übertragenen Sinne liegt hier also eine Teilzeitvereinbarung vor, indem das während der Arbeitsphase quasi angehäuften Guthaben an Arbeitsstunden (Überstunden) in der arbeitsfreien Phase geblockt konsumiert werden kann. Hierbei ist noch anzumerken, dass weder ArbeitgeberInnen noch ArbeitnehmerInnen zu einem Sabbatical gezwungen werden können (Newsroom Infoportal für Unternehmer, 2015).

3.4.1 Zugang und Voraussetzungen

Um das Sabbatical geordnet und wohlorganisiert durchführen zu können, ist eine Vielzahl an organisatorischen Punkten zu beachten. Zu aller Erst ist es wichtig zu wissen, dass das Sabbatical keine Langzeitlösung darstellt und nicht dafür geeignet ist, kurzfristige konjunkturelle Schwankungen auszugleichen. Hierfür ist z.B. die Kurzarbeit ein geeignetes Instrument. Wie zuvor bereits dargestellt, besteht das Sabbatical immer aus einer Phase des Ansparens von relativem Zeitguthaben bzw. aus einer Phase des reduzierten Entgelts und der Freistellungsphase.

In größeren Unternehmen ist es deutlich einfacher Arbeitskräfte, die gerade eine Freistellungsphase genießen vorübergehend zu ersetzen, als dies in kleineren Unternehmen der Fall ist. Darüber hinaus ist es – unabhängig vom Arbeitsumfeld – wohl immer schwieriger, hochspezialisiertes Personal in ein Sabbatical zu entsenden als weniger spezialisierte Arbeitskräfte. Besonders wichtig ist auch, die vorübergehend freigestellten ArbeitnehmerInnen bei längerer Freistellungsphase wieder gut in die Unternehmensstrukturen reintegrieren zu können (Rieder, 2014).

Besteht bei der/ dem ArbeitnehmerIn Angst durch ein Sabbatical die Arbeitsstelle zu verlieren, wird es wohl eher seltener in Anspruch genommen werden. Wenn ein Sabbatical angeboten wird, müssen im Vorfeld folgende Dinge ausreichend geklärt werden: Die Klarstellungen, wer ein Sabbatical in Anspruch nehmen kann und wer nicht; wann eine Anmeldung ei-

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

nes Sabbaticals stattfinden muss bzw. wie weit im Voraus es angemeldet werden muss (im genaueren ist hier die Freistellungsphase als zentraler Punkt gemeint). Es ist auch wichtig, einen Ersatz für fehlende Arbeitskraft zu finden. Weiters muss die Möglichkeit bestehen, dass bei radikal geänderten Rahmenbedingungen (hier wohl eher die Unternehmensseite betreffend) eine Abänderung der abgemachten Vereinbarungen möglich sein kann. Wie z.B. ein Abbruch oder eine Verkürzung des Sabbaticals (Rieder, 2014). Letzteres führt zwar möglicherweise zu einer erschwerten Zukunftsplanung für ArbeitnehmerInnen, ermöglicht aber auf der Gegenseite eine höhere Wahrscheinlichkeit des Angebots.

Die Gesamtheit der rechtlichen Rahmenbedingungen ist wohl mindestens ebenso bedeutend wie die organisatorische Gestaltung des Sabbaticals. Hierfür sind weitere Punkte zu beachten, die dabei teilweise einen Schutz für ArbeitnehmerInnen darstellen. Besonders wichtig ist es an dieser Stelle noch einmal zu erwähnen, dass niemand zum Sabbatical gezwungen werden kann. Es besteht Freiwilligkeit sowohl auf Seiten der jeweiligen ArbeitnehmerInnen als auch auf ArbeitgeberInnenseite. Es gibt also auch keinen Rechtsanspruch. Alle Sozialversicherungen – also somit die Versicherungspflicht der ArbeitnehmerInnen – bleibt auch während der Freistellungsphase erhalten, jedoch muss auf die genaue Berechnung ein besonderes Augenmerk gelegt werden, damit keine Unregelmäßigkeiten oder Abweichungen entstehen. Es darf durch das Sabbatical auch nicht zu einer Ungleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb kommen, es gilt das Gleichbehandlungsgebot. Deshalb ist es anzuraten, einige Variationsmöglichkeiten zur Gestaltung anzubieten, die dann gewählt werden können. In der Praxis heißt das für ein Unternehmen, dass Sabbaticals anbietet, dies nur unter der Voraussetzung zu machen, dass alle Beschäftigten Zugang zu dieser Teilzeitvereinbarung haben. Die Unternehmerseite muss dennoch das Recht haben, gewisse Zeiten der Freistellungsphase auszuschließen. Förderlich ist in jedem Fall der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, da die Rahmenbedingungen hierdurch besser extrapoliert werden. Auch aus diesem Grund ist eine Betriebsvereinbarung als positiv zu beurteilen, da der Sabbatical kollektivvertraglich noch nicht geregelt ist. Einige Kollektivverträge sehen zwar bereits eine Regelung vor, die als Grundlage für andere gelten könnte, nur ist ihre Anzahl momentan noch gering. Trotz Betriebsvereinbarung sollte immer eine schriftliche Einzelvereinbarung bei Aufnahme eines Sabbaticals geschlossen werden (Rieder, 2014).

Das österreichische Beamtenrecht regelt die Belange rund um das Sabbatical in § 78e etwas genauer und besagt inhaltlich in etwa Folgendes: Jeder der mindestens fünf Jahre Dienst abgelegt hat – und wenn keine dienstlichen Gründe im Weg stehen – kann für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten bei einer Rahmenzeit von zwei bis fünf volle Jahre vom Dienst freigestellt werden. Zu welchem Zeitpunkt die Rahmenzeit eingehalten werden muss, ist ebenfalls klar geregelt (RIS, 2015).

Da in den meisten Fällen keine Regelung durch Kollektivverträge vorliegt, kann davon ausgegangen werden, dass auch keine Sonderregelungen im Kündigungsschutz vorhanden sind.

3.4.2 Ziele der Maßnahme

Gründe, weshalb das Sabbatical eingeführt wurde, sind vielfältig. Es bestehen natürlich sowohl Veranlassungen auf UnternehmerInnenseite das Sabbatical anzubieten, als auch Ambitionen auf ArbeitnehmerInnenseite eine solche Regelung anzunehmen und zu nutzen.

Als gängige Gründe für die Inanspruchnahme des Sabbaticals auf ArbeitnehmerInnenseite werden im Allgemeinen folgende genannt: Viele Personen werden eine solche Auszeit nutzen, um sich in einer Umwelt, die von ArbeitnehmerInnen immer mehr Leistungsfähigkeit abverlangt, eine Auszeit zur persönlichen Regeneration zu ermöglichen. Die Stressbelastung steigt ständig. Einige werden diese arbeitsfreie Phase nutzen, um sich neu zu sortieren und damit durch spätere Neuorientierung eine Veränderung herbeizuführen. Teilweise wird diese „Freizeit“ auch zu Weiterbildungen genutzt, wobei in diesem Fall eher eine Bildungskarenz³⁴ zu empfehlen ist. (Rieder, o.J.)

Nicht wenige nutzen diese Zeit jedoch für ihre eigene Familie, um diverse Aufgaben zu erfüllen. Sehr häufig werden auch private Projekte realisiert, hier ist etwa der Bau eines Eigenheimes zu nennen. (Rieder, o.J.) Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch ältere können das Sabbatical, wenn es vom Unternehmen angeboten wird, aus diesen Gründen nutzen.

ArbeitgeberInnen haben natürlich ein Interesse daran Angestellten die Möglichkeit zur Regeneration anzubieten. Sie profitieren von entspannten und ausgeglichenen Arbeitskräften. Darüber hinaus können krankheitsbedingte Kosten gesenkt werden. MitarbeiterInnen die wissen, dass sie eine solche Auszeit in Anspruch nehmen könnten, bleiben häufig länger in einem Unternehmen. ArbeitgeberInnen stehen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen um gut ausgebildete und motivierte ArbeitnehmerInnen zu erhalten und werden deshalb möglicherweise zur Einführung des Sabbaticals bewegt (Rieder o.J.).

Leistungsfähige und gut ausgebildete Arbeitskräfte und Angestellte fordern immer mehr eine individuelle Gestaltung, um ihre Work-Life-Balance zu verbessern, daher könnte das Sabbatical eine Möglichkeit sein, verstärkt auftretender Fluktuation entgegenzuwirken (Rieder, 2011).

3.4.3 Nutzung und Inanspruchnahme des Sabbaticals

Grundsätzlich ist die Nutzung Sabbatical beliebt, laut Umfragen wünschen sich immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Form der Auszeit in Anspruch zu nehmen. Nur ein kleiner Teil würde diese Freizeit für eine längere Urlaubsreise nutzen. Der Großteil der Befragten würde sie eher für die Verwirklichung eigener Projekte einsetzen. Zur Nutzung des

³⁴ Die Bildungskarenz ist ein extra für Weiterbildungen geschaffenes Instrument und wird unter Erbringung eines Leistungsnachweises vom AMS gefördert. Weiters kann, in Zeiten der Bildungskarenz, weiterhin zuverdiert werden. Ab einer Mindestdauer von sechs Monaten in einem Dienstverhältnis kann sich der/ die ArbeitnehmerIn zur Weiterbildung im Sinne der Bildungskarenz freistellen lassen. Die Mindestdauer der Bildungskarenz beträgt zwei Monate, maximal kann sie bis zu zwölf Monate gefördert werden (Newsroom Infoportal für Unternehmer, 2015).

Sabbaticals gibt es verschiedene Modellvarianten. Oft dauert der gesamte Zeitraum zwei bis sieben Jahre, wobei die Freistellungsphase in diesem Falle meistens ein Jahr beträgt. Es sind aber noch andere Typen des „Sabbaticals“ vorhanden. Es gibt Sabbatical-Regelungen mit verschiedenen Dauern der Freistellung, wobei der Zeitraum von unter einem Monat bis hin zu Freistellungsphasen von mehreren Jahren betragen kann (Mohr, 2013: 49f).

Wenn ältere ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit hätten, ein Sabbatical in ausreichender Länge nutzen zu können – beispielsweise mit einer Gesamtdauer von sieben Jahren – würde die Freistellungsphase bei bis zu zwei Jahren liegen. Wird diese Freistellungsphase am Ende der Sabbatzeit konsumiert, könnte an diese direkt die Pension anschließen. Dadurch hätte der/ die ältere ArbeitnehmerIn die Möglichkeit eher aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Dies natürlich unter dem Gesichtspunkt, dass andere Regelungen nicht in Anspruch genommen werden wollen oder können. Eine Unterstützung von staatlicher Seite, in welcher Form auch immer, wäre hierbei nicht möglich. Es gibt keine Zuschüsse zum Sabbatical, die Einkommensausfälle müssen gänzlich selbst übernommen werden.

Da im Gegensatz zur „Freien Wirtschaft“ im öffentlichen Dienst die Organisation und Regelung über Paragraphen klar artikuliert ist, ist es wahrscheinlich, dass Beamte das Sabbatical eher in Anspruch nehmen. Auch greift bei ihnen die Tatsache eines besseren Kündigungsschutzes als in der „Freien Wirtschaft“. Sie müssen sich in jedem Fall weniger Sorgen um das Weiterbestehen ihres Dienstverhältnisses machen.

3.4.4 Maßnahmenerfolg des Sabbaticals

Nach Zusammenfassung der Erkenntnisse und Beurteilung der Datenlage geht klar hervor, dass das Sabbatical auch von älteren ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen werden kann. Eine Nutzung durch Ältere gezielt am Ende ihrer Erwerbsphase bzw. zum Übergang in die Pension ist auch möglich, aber wohl nicht die erste Wahl.

Untersucht man die Gründe warum ein Sabbatical grundsätzlich in Anspruch genommen wird, dann sind diese meist – wie bereits genannt – das Realisieren von eigenen Projekten, die Neusortierung der eigenen Möglichkeiten und teilweise eine längere Urlaubsreise. Längere Urlaubsreisen werden zwar auch von Älteren unternommen und auch sie wollen eigene Ziele verwirklichen, doch ist das Sabbatical nicht als gezielte „Arbeitsmarktpolitische Maßnahme für Ältere“ anzusehen. Darüber hinaus muss angemerkt werden, dass das Sabbatical eine noch relativ seltene Art der Arbeitszeitgestaltung darstellt. Wie bereits angemerkt, gibt es keine vollständige staatliche Regelung, in den meisten Kollektivverträgen ist es noch nicht einmal enthalten. Es handelt sich also noch um einen Exoten, der sich möglicherweise erst in Zukunft in der Arbeitswelt etablieren wird. Wahrscheinlich aus diesem Grund ist auch die Datenlage und damit gemeint sind Literatur, Quellen und Statistiken zum Thema aktuell kaum zu finden.

In diesem Punkt besser greifende „Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere“ stellen daher wohl eher klassische Arbeitszeitverkürzungen, Teilpensionen oder die Altersteilzeit dar.

Diese werden den Präferenzen der Älteren in jedem Falle besser gerecht, als vorübergehende Einmalmaßnahmen wie das Sabbatical.

3.5 fit2work – für eine gesunde Arbeitswelt

Fit2work wurde von der österreichischen Bundesregierung ins Leben gerufen und stellt eine präventive Maßnahme dar, die zur Vermeidung eines frühzeitigen, krankheitsbedingten Ausscheiden von Menschen aus dem Erwerbsleben beitragen soll. Zu diesem Zweck wurde ein flächendeckendes Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot geschaffen. Koordiniert wird fit2work vom Bundessozialamt und finanziert aus Mitteln des Arbeitsmarktservices, der Gebietskrankenkassen, der Pensionsversicherungen, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und des Bundessozialamtes (BMASK, 2014b: 91). Laut § 6 Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG) wird die Mittelaufbringung auf Basis der zurechenbaren Leistungen eruiert.

Die Implementierung von fit2work erfolgte schrittweise, und zwar wurde die Arbeit am Projekt zuerst in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und der Steiermark aufgenommen (fit2work.at, 2011: 3). Seit dem Jahr 2013 wird fit2work flächendeckend in ganz Österreich angeboten. Fit2work besteht aus zwei Angebotssäulen: der Personen- und der Betriebsberatung und umfasst somit den individuellen und den betrieblichen Bereich (BMASK, 2014b: 91).

3.5.1 Ziele der Maßnahme

Das oberste Ziel von fit2work ist es, allen Personen den Verbleib im Erwerbsleben bis zum Regelpensionsalter zu ermöglichen (fit2work.at, 2014a). Somit wird der Fokus auf den Erhalt bzw. die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen gelegt. Wesentlich ist die Verhinderung eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, um der Arbeitslosigkeit bzw. der Invalidisierung entgegen zu wirken (fit2work.at Stmk., o.J.: 4). Hierzu sollen mehrere Instrumentarien zum Ziel führen, wie einerseits die Prävention von gesundheitlichen Problemen durch Information und Bewusstseinsbildung und andererseits die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz. MitarbeiterInnen, die bereits durch eine Behinderung oder Krankheit belastet sind, soll es durch nachhaltige Integration auf gesundheitsadäquaten Arbeitsplätzen ermöglicht werden, langfristig ihrer Tätigkeit nachzugehen. Eine weitere Zielsetzung bildet die Reduktion von Krankenstände und Abwesenheitszeiten auf Grund von gesundheitlichen Einschränkungen durch Anwendung diverser Maßnahmen. Somit ermöglicht fit2work den MitarbeiterInnen die Hilfe zur Selbsthilfe und stellt eine wichtige sozialpolitische Innovation der letzten Jahre in Österreich dar (fit2work.at, 2014a).

Gesetzliche Grundlage

Die rechtliche Grundlage wurde mit dem Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG) geschaffen, welches die Zielsetzung von fit2work definiert und auf die Sensibilisierung einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt aufmerksam macht. In § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes wird als Ziel der Maßnahme „der möglichst langfristige Erhalt der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit erwerbstäti-

ger und arbeitsloser Personen“ festgelegt. Besonderes Augenmerk soll auf jene Personen gerichtet werden, deren Gesundheitszustand auf eine zukünftige Berufsunfähigkeit schließen lässt. Die zur Verfügung gestellten freiwilligen Angebote richten sich an ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) finden sich weitere Bestimmungen zur Arbeitsunfähigkeit (§ 8) und zu den Umschulungsbezügen (§ 39b).

3.5.2 Zugang und Voraussetzungen

Der Zugang zum fit2work-Programm kann firmenseitig erfolgen, aber auch direkt durch betroffene Einzelpersonen (Case Management siehe die nachfolgenden Kapiteln). Grundsätzlich ist das Beratungsspektrum allen zugänglich, die Rat und Hilfe suchen. Besonders angesprochen sollen jene Personen werden, die aufgrund gesundheitlicher Probleme ihren Arbeitsplatz als gefährdet sehen, bereits verloren haben oder nach längerer Krankheit wieder ins Berufsleben einsteigen wollen (fit2work.at, o.J.).

3.5.3 fit2work Case Management

Die Personenberatung erfolgt stufenweise, beginnend mit dem Zugang. Dieser ist freiwillig, kann aber beispielsweise durch Informationsschreiben der Gebietskrankenkasse oder anderer KooperationspartnerInnen angeregt werden (fit2work.at, 2014c). So werden Personen mit mehr als 40 Krankenstandstagen in einem Kalenderjahr automatisch mit einem Schreiben der Gebietskrankenkasse auf die Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten der fit2work-Maßnahme aufmerksam gemacht (BMASK, 2014b: 91). Der Beratungs- bzw. Betreuungsablauf gestaltet sich nicht immer einheitlich, sondern ist von der individuellen Situation des/der KlientIn abhängig. Daher sind auch nicht immer alle Schritte notwendig (wgkk, o.J.). Beim Erstkontakt, der persönlich, telefonisch, elektronisch oder schriftlich erfolgen kann, wird zuerst über das Angebot beraten und informiert. Im Bedarfsfall wird ein Termin für ein Beratungsgespräch mit einem/ einer Case ManagerIn (BetreuerIn) vereinbart. Bei diesem Gespräch wird der Ist-Zustand erhoben und mögliche Angebote erörtert. Falls nach der Erstberatung kein weiterer Informationsbedarf nötig ist bzw. der/ die KlientIn an eine zuständige Stelle weitergeleitet wurde, endet die Beratung hier. Andernfalls folgt eine Überleitung zum weiterführenden Case Management (abgestimmte Problemlösung) von fit2work. Damit beginnt ein Coaching-Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt (fit2work.at, 2014c).

Case ManagerInnen

Bei den Case ManagerInnen handelt es sich um qualifizierte Fachpersonen mit unterschiedlichen Berufsausbildungen und aus verschiedenen Berufssparten, wie u.a. SoziologInnen, PsychologInnen, PädagogInnen, MediatorInnen sowie Lebens- und SozialberaterInnen, die verschiedene Beratungs- und Betreuungsfunktionen vorweisen. Sie sind im Rahmen der fit2work-Maßnahme verantwortlich für individuelle Lösungen zur Verbesserung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer KlientInnen. Um eine optimale Betreuung im arbeitsmarktpolitischen Kontext gewährleisten zu können, verfügen diese Personen über eine fach einschlägige Aus- und/ oder Weiterbildung (abif, 2012: 17).

fit2work-Ablauf

Zuerst wird ein Basischeck durchgeführt, um den Gesundheitszustand und die individuelle Problemlage zu klären. Dann sollten sowohl medizinische als auch rehabilitative Maßnahmen und Empfehlungen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit erörtert werden. Anschließend folgt eine Beratung hinsichtlich der Möglichkeiten zukünftiger Arbeitsbereiche und der persönlichen Ressourcen. Zusätzlich werden unter den davor genannten Gesichtspunkten alle Optionen, die dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit zuträglich sind, besprochen. Danach endet die Beratung und die erarbeiteten Ziele werden umgesetzt. Darunter fällt z.B. ein gesundheitserhaltender Arbeitsplatz, AMS-Maßnahmen wie Umschulungen, Trainings-, Orientierungs- oder Qualifizierungs-, aber auch gesundheitliche Maßnahmen. Wie nachhaltig die gesamte Beratung war, wird in einem Feedbackgespräch drei bis sechs Monate nach Beendigung der Maßnahmen überprüft (fit2work.at, 2014c).

Betriebsberatung

Die zweite Beratungsschiene bei fit2work richtet sich an Unternehmen, die vermehrt mit hohen Krankenstandzahlen zu kämpfen haben. Ziel ist es, Betriebe bestmöglich darüber zu informieren, wie sie Krankenständen vorbeugen können und wie sie ihre ArbeitnehmerInnen nach längerer Krankheitsphase wieder bestmöglich in den Arbeitsprozess integrieren können. Die Unterstützung kann folgende Leistungen umfassen:

- Beratung im Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen;
- Beratung zur Schaffung alternativer Aufgabengebiete für betroffene ArbeitnehmerInnen;
- Information über alternative Arbeitszeitmodelle;
- Beratung bei Arbeitsplatzanpassung und bedarfsgerechter Ausstattung;
- Hilfestellung bei der Entwicklung und dem Aufbau gesundheitsförderlicher betriebsinterner Prozesse;
- Auskunft über Förderungen und Vermittlung zu FördergeberInnen (arbeit & alter, 2015).

Weitere betriebliche Schlüsselkräfte, wie beispielsweise ArbeitsmedizinerInnen, BelegschaftsvertreterInnen, PersonalentwicklerInnen, Behindertenvertrauenspersonen usw., werden in den Umsetzungsprozess mit einbezogen und wirken aktiv daran mit (arbeit & alter, 2015).

3.5.4 Höhe und Dauer der Maßnahme

Bei fit2work gibt es keine konkrete Dauer und feste Höhe der Beihilfe. Die benötigte Beratungszeit ergibt sich aus den jeweiligen Bedürfnissen der KundInnen, der Betriebsgröße und der gewünschten bzw. benötigten Beratungsleistung (arbeit & alter, 2015). Beihilfen nach dem Gießkannenprinzip kommen nicht zur Anwendung, sondern es wird wie bereits erwähnt, bei Bedarf ein individuelles Programm für die zu beratenden Personen bzw. Betriebe erstellt. Unabhängig vom Beratungsaufwand ist das Programm für Personen wie auch für Firmen österreichweit kostenlos (fit2work.at, o.J.).

3.5.5 Nutzung und Inanspruchnahme von fit2work

In allen neun Bundesländern wurden mittlerweile flächendeckend Beratungszentren von fit2work geschaffen. Dementsprechend sind die TeilnehmerInnenzahlen, wie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt, deutlich angestiegen.

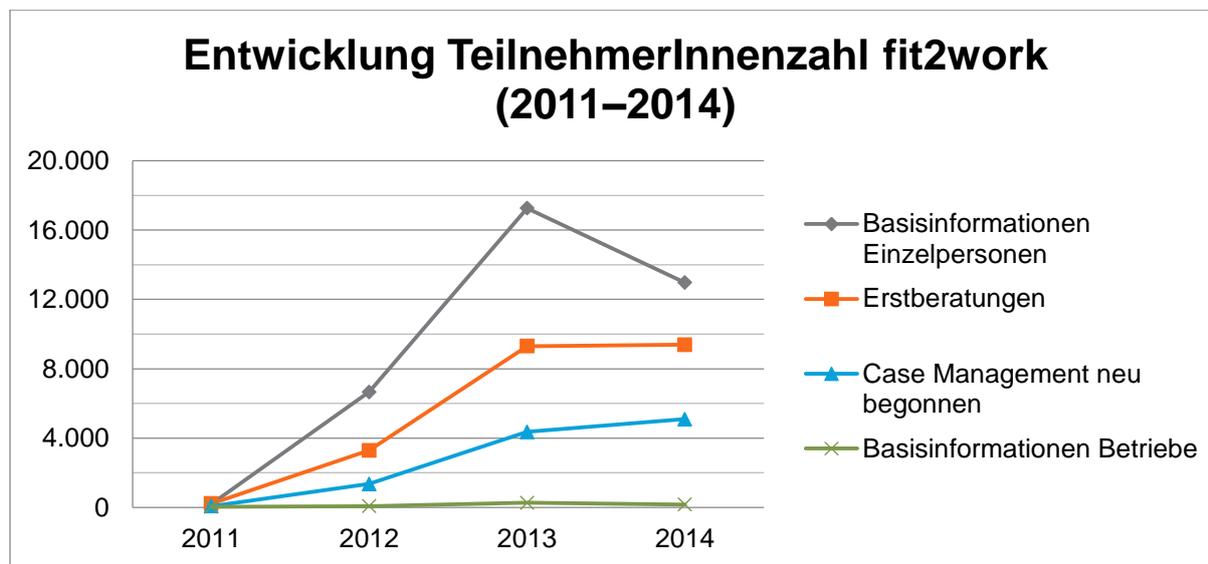


Abbildung 3.1: fit2work.at, Jahresberichte 2011–2014; eigene Darstellung

Diese Abbildung zeigt, dass direkt nach der Einführung des Programms die Anzahl der teilnehmenden Personen stark gestiegen ist. Besonders die Basisinformation wurde von Einzelpersonen vermehrt in Anspruch genommen. Im Jahr 2013 wurden mehr als 17.000 Basisinformationsgespräche durchgeführt, 9.300 Personen gingen auch den nächsten Schritt zur Erstberatung. 2014 sank die Nachfrage an der Basisinformation wieder ab, dafür blieben die Erstberatungen eher konstant: knapp 13.000 Personen erhielten eine Basisinformation und rund 9.400 gingen danach zur Erstberatung. Den Case Management-Prozess begannen im Jahr 2013 4.352 Personen und im darauffolgenden Jahr 5.097 Personen, Tendenz steigend (fit2work.at, 2014b: 1). Bei den Betrieben nahmen im Jahr 2013 265 Unternehmen aller Betriebsgrößen und im Jahr 2014 166 Betriebe die Basisinformation in Anspruch (fit2work.at, 2014b: 1).

Die Gruppe der fit2work-KundInnen, die nach der Basisinformation und dem Erstgespräch das Angebot des Case Managements nutzten, setzte sich im Jahr 2014 vermehrt aus von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Arbeitenden und älteren Personen von 40 bis 59 Jahren zusammen (fit2work.at, 2014b: 4). Eine Evaluierung des Bundessozialamtes der AnspruchsteilnehmerInnen von fit2work zeigt eine Verteilung von 60% zu 40% zwischen Frauen und Männern. Diese Ungleichverteilung kann dadurch erklärt werden, dass Frauen generell gegenüber Beratungsangeboten aufgeschlossener sind und auch verstärkt Augenmerk auf ihre Gesundheit legen. Der Männeranteil von 40% deutet jedoch trotzdem auf eine relativ hohe Annahme des Angebots von fit2work durch Männer hin. Eine Differenzierung nach Alters-

klassen zeigt ebenfalls ein 60:40-Verhältnis (60% über 45 Jahre, 40% darunter) (abif, 2013: 8). Die Gruppe der 40 bis 49-Jährigen macht dabei mit 38% den größten Anteil aus, jene der 50 bis 59-Jährigen folgt mit 31% knapp dahinter (fit2work.at, 2014b: 4). Als Grund dafür kann angenommen werden, dass ältere Personen öfters mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu kämpfen haben als jüngere Personen und daher eine größere Notwendigkeit an Beratung und Betreuung im Rahmen von fit2work haben (abif, 2013: 8). Seit der Einführung von fit2work sind einige gesundheitliche Schwerpunkte erkennbar. Hinsichtlich der Krankheitsbilder wird deutlich, dass psychiatrische bzw. psychische Erkrankungen einen Großteil der Diagnosen ausmachen, gefolgt von Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skeletts und der Muskulatur (fit2work, 2014b: 20).

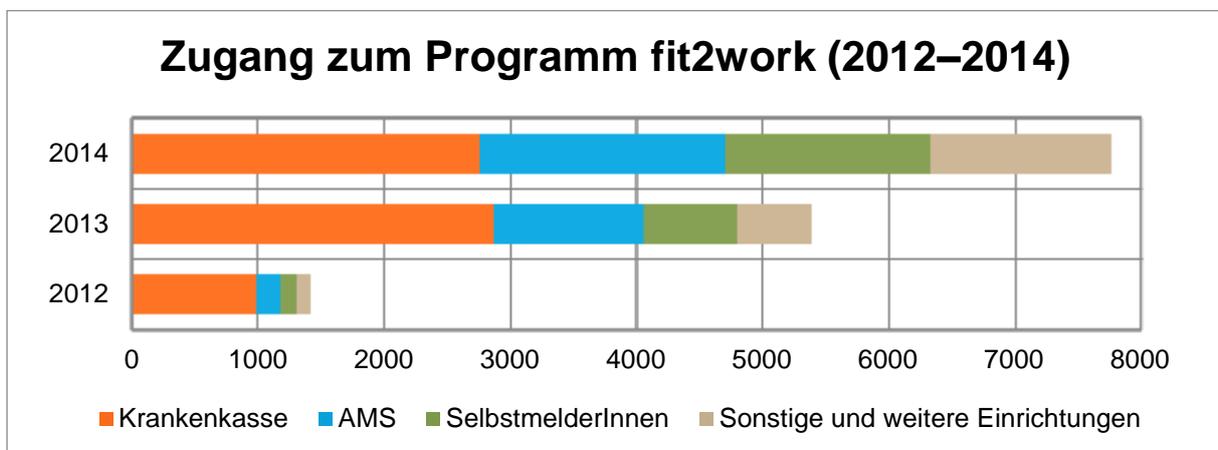


Abbildung 3.2: fit2work.at, Jahresberichte 2012–2014; eigene Darstellung

Wichtige Grundsätze der Beratung durch fit2work sind die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme, die Vertraulichkeit und die Unentgeltlichkeit (fit2work, o.J.). Dementsprechend kann niemand gezwungen werden, diese Leistungen in Anspruch zu nehmen (BMASK, 2014b: 91). Diagramm 3.2 veranschaulicht den Zugang zum Programm und zeigt, dass diverse Werbekampagnen der Krankenkassen sowie des AMS die Teilnahme am Programm sichtlich anregen und beeinflussen. So kommen sie gemeinsam als „EmpfeherIn“ von fit2work auf über die Hälfte der Zugänge zum Programm. Unter die sonstigen Einrichtungen, die ebenfalls fit2work nahelegen, fallen u.a. Krankenhäuser, ÄrztInnen und SozialpartnerInnen, diese halten sich mit den SelbstmelderInnen ziemlich die Waage.

3.5.6 Maßnahmenenerfolg von fit2work

Mit fit2work wurde eine präventive Maßnahme geschaffen, die Arbeit und Gesundheit im Kontext zueinander sieht und somit längerfristigen Erfolg verspricht. Laut einer Evaluierung des Bundessozialamtes von 2013 haben die TeilnehmerInnen berichtet, dass durch die Teilnahme bei fit2work berufliche und/ oder private Veränderungen erfolgten, die sie als überwiegend positiv in ihrem Leben wahrgenommen haben (abif, 2013: 35). Als Schwäche von fit2work kann gesehen werden, dass die Krankenkassen meist erst dann betroffene Personen informieren, wenn diese eine hohe Zahl an Krankenstandstagen aufweisen. Hier könnte

man den präventiven Grundgedanken von fit2work ausbauen und verstärkt versuchen, Personen durch diverse Werbemaßnahmen anzusprechen, die noch nicht im System durch Krankheit oder Arbeitslosigkeit aufgefallen sind (abif, 2012: 6).

Die wenigen vollfinanzierten psychotherapeutischen Betreuungsplätze sowie die lange Wartedauer darauf stellen einen großen Mangel dar. Weiters bestehen nur wenige Möglichkeiten, Psychotherapie oder psychosoziale Beratung in den Sprachen Türkisch, Bosnisch, Kroatisch und Serbisch anzubieten, da neben den hierfür notwendigen Sprachkenntnissen auch das nötige Budget fehlt.

3.6 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

Sozialökonomische Betriebe entstanden mit dem Grundgedanken, Personen ohne Arbeit wieder in das Berufsleben zu integrieren. Ganz wesentlich ist die Vermittlungsunterstützung der Langzeitarbeitslosen bei der Suche nach Beschäftigung und andererseits die Schaffung von geeigneten Arbeitsmöglichkeiten, um die Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten (BMASK, 2013: 37f). Die Zielgruppe von SÖB sind schwer vermittelbare Personen mit speziellen Hindernissen und eingeschränkter Produktivität (AMS, 2014: 7)³⁵. SÖB ist ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, welches von der Politik der Zeit, während Alfred Dallinger Sozialminister von Österreich war, 1980 eingeführt wurde (Chance B, o.J.). Die SÖB-Maßnahme ist gekennzeichnet durch ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von zirka drei Monaten bis zu einem Jahr. Es stellt ein Instrument dar, das Transitcharakter³⁶ hat (BMASK, 2013: 38). Des Weiteren haben SÖB Marktcharakter. Dies bedeutet, dass sie marktnahe, aber relativ geschützte Transitarbeitsplätze bereitstellen. Ein Ziel von SÖB ist es, arbeitslosen Menschen mit speziellen Hindernissen eine Vermittlungsunterstützung anzubieten und diese in den Arbeitsmarkt zu integrieren (AMS, 2014: 5).

3.6.1 SÖB-Formen

Es gibt SÖB Hauptformen und SÖB Sonderformen. In die Kategorie der Hauptformen fallen SÖB (Sozialökonomischer Betrieb), SÖBÜ (Sozialökonomische Arbeitskräfteüberlassung) und GBP (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt). Sonderformen von SÖB sind Reha-SÖB und Pensions-SÖB.

³⁵ Zielgruppe von SÖB siehe 3.6.4

³⁶ Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen soll den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt ermöglichen

Überblick der SÖB Formen

	Form	Charakteristika	Zielgruppe
Hauptformen	SÖB	Bereitstellung von befristeten Transitarbeitsplätzen zur Förderung der Integration von schwer vermittelbaren Personen in den 1. Arbeitsmarkt	Arbeitslose mit speziellen Hindernissen
	SÖBÜ	Zeitlich befristete (max. 9-12 Monate) Verleihung an Unternehmen mit dem Ziel der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis	Arbeitslose mit speziellen Hindernissen
	GBP	Bereitstellung von befristeten Transitarbeitsplätzen zur Förderung der Re-Integration von schwer vermittelbaren Personen in den 1. Arbeitsmarkt. GBP agieren im öffentlichen Bereich	Arbeitslose mit speziellen Hindernissen
Sonderformen	Reha-SÖB	Verweildauer für ca. zwei bis drei Jahre; sind fokussiert auf die Bearbeitung von Gesundheitsthemen (Pilotstatus)	Personen, die bisher eine befristete I-/BU-Pension erhalten haben
	Pensions-SÖB	Sozialökonomischer Betrieb mit verlängerter Verweildauer, maximal 3,5 Jahre; zur Pensionsüberbrückung	Personen ohne Aussichten auf eine AM-Integration, die max 3,5 Jahre vor der Alterspension stehen

Tabelle 3.1: Hiesmair et al, 2014: 18; eigene Darstellung

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzlich bestimmte Bedingungen für die arbeitsmarktpolitische Maßnahme SÖB sind im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) und in §32 sowie §34 AMMSG (Arbeitsmarktservicegesetz) festgehalten.³⁷ Weitere Ausführungen zu gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Fördermaßnahme SÖB sind in der Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe erklärt.³⁸

3.6.2 Ziele der Maßnahme

Sozialökonomische Betriebe sind wegen ihrer sozialökonomischen Zielorientierung zwischen For-Profit- und Social-Profit-Unternehmen einzuordnen. Die Aufgaben haben Non-Profit-Charakter (Slabihoud, 2012: 18). Für Personen mit eingeschränkter Produktivität haben sie den Auftrag, ihnen bei der Wiedererlangung von Fähigkeiten behilflich zu sein, die für einen Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt unerlässlich sind. Dies erfolgt durch die Bereitstellung von zeitlich befristeten Dienstverhältnissen (AMS, 1999: 251). Arbeitsmarktpolitische Ziele von SÖB sind laut Bundesrichtlinie:

³⁷ RIS Auszüge AMFG und AMMSG siehe Anhang

³⁸ AMF/24-2014, GZ: BGS/AMF/0722/9917/2014

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

- der soziale Auftrag, Arbeitslose bzw. Menschen mit verminderter Produktivität beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen;
- die Bereitstellung zeitlich befristeter Arbeitsplätze;
- die Bereitstellung von Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten für benachteiligte Personen im Rahmen eines Wirtschaftsbetriebes;
- der Versuch, Vermittlungshemmnisse der Betroffenen zu beseitigen sowie
- das Schaffen von Reintegrationschancen für arbeitssuchende Menschen. (AMS, 2014: 5)

Zielgruppe

SÖB sind ein Instrument, das sich an Arbeitslose, die mit speziellen Hindernissen konfrontiert sind, richtet. Spezielle Hindernisse sind Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, Behinderung, Betreuungspflichten, soziale Fehlanpassung, ehemalige Drogenabhängigkeit, ehemalige Haftstrafe, Nichtsesshaftigkeit, etc. (Hiesmair et al., 2014: 18)

Tätigkeitsfelder

Dienstleistungen von Sozialökonomische Betriebe werden am ersten Arbeitsmarkt nachgefragt. Es werden in den folgenden Tätigkeitsfeldern Dienstleistungen angeboten (Lechner et al., 2000: 40):

- Landschaftspflege und Landwirtschaft
- Eventmanagement & Catering
- Holzbearbeitung und -verarbeitung
- Bau- und Renovierungsarbeiten
- Wäscherei
- Reinigungs- und Haushaltsdienste
- Recycling und Entrümpelung
- Allgemeine Bürotätigkeiten
- Second-Hand-Shops und Märkte

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern beschäftigt. Frauen sind häufig im Gastgewerbe, im Textilsektor sowie im Reinigungs- und Haushaltsbereich tätig. Die Bereiche Landschaftspflege und Landwirtschaft sowie Holzbearbeitung und -verarbeitung sind typische Tätigkeitsbereiche der männlichen Mitarbeiter.

In wie vielen Tätigkeitsbereichen die TransitmitarbeiterInnen Erfahrungen sammeln können, ist abhängig von der Größe der Sozialökonomischen Betriebe und deren Anzahl der Geschäftsfelder. Viele Sozialökonomische Betriebe haben aufeinander abgestimmte Tätigkeitsbereiche, ein Beispiel dafür wäre eine Küche inklusive Cateringservice und das dazugehörige Eventmanagement. In der Praxis werden besser qualifizierte Transitkräfte nur für bestimmte Tätigkeiten mit höheren Anforderungen eingesetzt, die anderen MitarbeiterInnen werden je nach Bedarf in unterschiedlichen Hilfstätigkeiten integriert (Lechner et al., 2000: 40f).

Es gibt in Österreich eine Vielzahl an Sozialökonomischen Betrieben. In Oberösterreich sind beispielsweise In-Takt (geführt von pro mente Oberösterreich) und Pisa und Fortuna (geführt vom Verein Bildungszentrum Salzkammergut) tätig (AMS, 2015a: 42).

3.6.3 Zugang und Voraussetzungen

Der erste Schritt zur Aufnahme in einer SÖB Maßnahme erfolgt bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS. Nach der positiven Überprüfung der Teilnahmekriterien wird zwischen dem Sozialökonomischen Betrieb und der Landesgeschäftsstelle des/ der Fördergebers/ Fördergeberin eine Fördervereinbarung ausgehandelt. Danach werden Informationsveranstaltungen, Vorstellungsgespräche und diverse Aufnahmeverfahren durchgeführt. Daran schließen sich Vorbereitungsmaßnahmen an, die sich auf maximal acht Wochen beschränken. Während dieser Phase erfolgen die Arbeitserprobung sowie diverse Berufsorientierungen und Qualifizierungen. Auch wird hier die Existenzsicherung der KlientInnen durch Beihilfen für die Deckung des Lebensunterhalts unterstützt (Slabihoud, 2012: 18).

Nach dieser Vorbereitung folgt die Transitphase, die sich durch ein befristetes Dienstverhältnis auszeichnet. In diesem Zeitraum sind die Transitkräfte kranken- und sozialversichert und werden nach dem BAGS-Kollektivvertrag³⁹ entlohnt. Die Transitdauer erstreckt sich von zirka sechs bis neun Monaten, je nach Definition der Zielgruppe. Eine eventuelle Verlängerung ist je nach Bedarf möglich. Ziel der Transitphase ist es, die Leistungsfähigkeit der KlientInnen zu fördern und ihre Berufspraxis zu verbessern. Es wird viel Wert auf die Förderung der Team- und Kommunikationsfähigkeit gelegt. Durch Praktika und Schnuppertagen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes werden Outplacement-Aktivitäten durchgeführt. Während der Eingliederungsphase in den regulären Arbeitsmarkt ist auf Wunsch der Transitarbeitskräfte nach schriftlicher Vereinbarung noch eine Nachbetreuung möglich, die sich auf maximal drei Monate beschränkt (Slabihoud, 2012: 18).

Die Verweildauer einer Transitskraft ist grundsätzlich ein Jahr, wobei die Teilnahme an Vorbereitungsmaßnahmen hier einberechnet ist. In Pensions-SÖB kann sich die Verweildauer auf drei bis 3,5 Jahre verlängern. Transitarbeitsplätze in Pensions-SÖB sind für Menschen, die kurz vor der Alterspension stehen, vorgesehen um ihnen einen Arbeitsplatz bis zum Alterspensionsantrittsdatum anbieten zu können (AMS, 2014: 8).

Finanzierung

In SÖB werden Produkte hergestellt und von SÖB werden Dienstleistungen angeboten. Sie zeichnen sich durch Eigenerwirtschaftungsquote und starke Marktnähe aus. Der Wiener Dachverband für sozialökonomische Betriebe definiert SÖB außerdem als sich zu einem gewissen Anteil selbst finanzierende Betriebe. Die Finanzierung spaltet sich in eine Eigenerwirtschaftungsquote und in Förderungsfinanzierung durch das AMS (Frischeis, 2014: 9).

Es werden gemeinnützige und öffentliche Beschäftigungsträger gefördert, die in der Lage sind (Sachkenntnis, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und technisch-administrativen Res-

³⁹ BAGS Kollektivvertrag siehe Entlohnung der Transitarbeitskräfte und Anhang

sources), das Vorhaben zu verwirklichen. Grundlage für die Förderung ist ein vom Projektträger vorzulegendes Betriebskonzept, das einen Organisationsteil, einen Betreuungsteil und einen Wirtschaftsteil beinhalten muss (BGS, 2014: 9). Jedoch wird mit jeder Transitarbeitskraft individuell vereinbart, was die Ziele und die Dienstleistungen betreffend der sozialpädagogischen Betreuung beinhalten⁴⁰. Die Höhe der Beihilfe geht in keinem Fall über „die Differenz zwischen der Summe aller Erlöse und dem tatsächlichen Gesamtaufwand“ hinaus. Ein weiteres, charakteristisches Merkmal von SÖB ist, dass „Produkte und Dienstleistungen zu Marktpreisen angeboten“ werden. „Von diesen Betrieben ist der laufende Sachaufwand, mindestens jedoch 20% des laufenden Gesamtaufwandes, aus den Erträgen aus wirtschaftlicher Tätigkeit abzudecken“ (AMS, 2014: 10f).

Die Finanzierung erfolgt zu einem großen Teil über öffentliche Fördergeber, zu diesen zählen unter anderen das Arbeitsmarktservice, das Bundessozialamt und die einzelnen Bundesländer. Bei einer Fördervereinbarung steht nicht nur die soziale Aufgabe des Sozialökonomischen Betriebes im Vordergrund, es wird auch auf eine größtmögliche eigenwirtschaftliche Tragfähigkeit geachtet (AMS 2014: 10; 17). Entsprechend den Richtlinien für Sozialökonomische Betriebe müssen zumindest die Sachkosten selbst erwirtschaftet werden. Bis zur Höhe der Personalkosten können Förderungen gewährt werden (Chance B.; o.J.).

Entlohnung der Transitkräfte

Für die Festlegung des im Einzelfall geltenden Kollektivvertrages und die Anwendung der diesbezüglichen Regelungen sind ausschließlich die ProjektträgerInnen zuständig. Die Prüfung der Kostenangemessenheit durch die FördergeberInnen orientiert sich an den für die ProjektträgerInnen geltenden Regelungen des kollektiven Arbeitsrechts (AMS, 2014: 11).

Die Entlohnung richtet sich nach einem der folgenden Kollektivverträge:

1. Für BAGS2-Mitglieder sind die Entgeltbestimmungen des BAGS-KV anzuwenden (die BAGSMitgliedschaft geht einem eventuellen Branchen-Kollektivvertrag vor).
2. Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen für Gesundheits- und Sozialberufe Geförderte Beschäftigungsprojekte am AMS-finanzierten zweiten Arbeitsmarkt: SÖB, SÖB-Ü, GBP.
3. Für Nicht-BAGS-Mitglieder kommen im Fall der Kollektivvertragsunterworfenheit die Entgeltbestimmungen des jeweiligen Branchen-Kollektivvertrages zur Anwendung (z.B. Branchen-KV aufgrund einer Gewerbeberechtigung; Kollektivvertrag der Caritas).
4. Wenn weder eine BAGS-Mitgliedschaft noch ein anzuwendender Branchen-Kollektivvertrag vorliegt, kommen aufgrund der Satzung des BAGS-KV dessen Entgeltbestimmungen zur Anwendung. ProjektträgerInnen haben im Förderbegehren die Grundlagen für die Kalkulation der Personalkosten darzustellen. Die Kostenangemessenheit wird seitens der AMS-Landesgeschäftsstellen auf Richtigkeit geprüft. Wichtig ist, dass der Förderentscheidung eine Einigung über die förderbaren Kosten vorangeht (AMS, 2014: 12).

⁴⁰ Formal muss dieses einer vom AMS vorgefertigten Mustervereinbarung entsprechen.

3.6.4 Nutzung und Inanspruchnahme von SÖB

Förderfälle SÖB in Österreich

Die Anzahl der SÖB-TeilnehmerInnen und Transitarbeitskräfte stieg in OÖ seit 2004 an. Nach Daten des BMASK aus dem Jahr 2013 lässt sich ein Ausbau der SÖB Form im Zeitverlauf 2004 bis 2012 verzeichnen. Die nachfolgende Tabelle zeigt alle Förderfälle Österreichs seit 2004. Bundesweit ist die Anzahl der SÖB Förderfälle von 2006 bis 2011 stetig gestiegen. Erkennbar ist zudem, dass es in den letzten zehn Jahren eine positive und immer stärkere Nachfrage nach SÖB Förderungen gab.

Bundesweite Förderfälle SÖB Österreich (2005-2012)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SÖB	3.264	5.630	3.542	3.861	3.962	4.797	6.172	7.065	5.954

Tabelle 3.2: BMASK, 2013: 59 zitiert in Hiesmair et al, 2014: 14; eigene Darstellung

SÖB Vollzeitplätze und Kosten Oberösterreich

Vom Jahr 2006 bis 2014 haben sich die realisierten Vollzeitplätze (VZP) in SÖB erhöht. Die Durchschnittskosten pro Vollzeitstelle konnten von 2013 auf 2014 jedoch gesenkt werden. Im Jahre 2009 stiegen die VZP in Oberösterreich auf 800 an. Diese Anzahl reduzierte sich im Zeitverlauf von 2010 bis 2011 wieder auf knapp 700. Seit dem Jahr 2011 kann Oberösterreich wieder eine steigende Tendenz unter den realisierten Vollzeitplätzen in SÖB verzeichnen.

Realisierte SÖB-Plätze und Kosten in Oberösterreich

Zeitraum	Vollzeitplätze	Kosten (in EUR)	Durchschnittliche Kosten / VZP (in EUR)
2006	649	14,17 Mio.	21.819
2007	660	22,67 Mio.	34.365
2008	633	19,13 Mio.	30.225
2009	800	22,10 Mio.	27.622
2010	728	23,96 Mio.	32.902
2011	705	25,02 Mio.	35.496
2012	777	23,36 Mio.	30.073
2013	860 ⁴¹	29,56 Mio.	34.261
2014	958	31,88 Mio.	33.270
2015	ca. 940	-	-

Tabelle 3.3: Straßer, 2015: 8; eigene Darstellung

⁴¹ Vollzeitäquivalent

SÖB Teilnahmestruktur nach Geschlecht und Alter

SÖB Teilnahmen im Jahre 2013 waren in Oberösterreich beinahe gleich vertreten bei Männern und Frauen. Von insgesamt 1085 Personen waren 59% der TeilnehmerInnen männlich und 41% weiblich.

SÖB TeilnehmerInnen im Jahre 2013 in Oberösterreich

TeilnehmerInnen	Männlich	Weiblich	gesamt
SÖB	639	446	1.085

Tabelle 3.4: FAB, 2014: 37; Angaben pro Person berechnet; eigene Darstellung

Die Teilnahmestruktur vom Jahre 2005 bis 2011 sah wie folgt aus: Die TeilnehmerInnenzahl setzte sich aus 53% Männern und 47% Frauen zusammen, wodurch eine leichte Abnahme bei männlichen Teilnehmern- und ein leichter Anstieg bei weiblichen Teilnehmerinnen zu erkennen ist.

Bezüglich des Alters zeigen AMS Daten vom Jahre 2005 bis 2011, dass ein Viertel aller SÖB TeilnehmerInnen 50 Jahre alt oder älter war. Das Durchschnittsalter betrug 39,9 Jahre. Rund ein Viertel der TeilnehmerInnen waren jünger als 30 Jahre alt (Hiesmair et al., 2014: 236).

Mehrfachteilnahmen SÖB 2005-2011 nach Altersgruppen

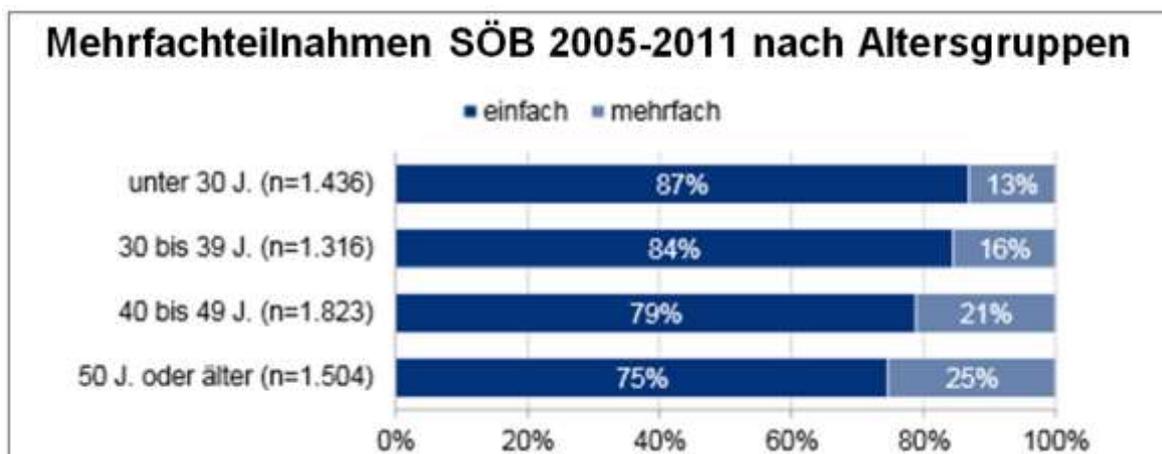


Abbildung 3.3: Hiesmair et al., 2014: 237

Der Anteil der Mehrfachteilnahmen betrug 2005 bis 2011 im Durchschnitt 19%. Die häufigsten Mehrfachteilnahmen verzeichnete die Gruppe der älteren TransitmitarbeiterInnen (50 Jahre oder älter) und der Personen ohne berufliche Ausbildung. Durchschnittlich 23% aller Personen, die mehrfach an einer SÖB-Maßnahme in den Jahren von 2005 bis 2011 teilnahmen, waren Personen ohne berufliche Ausbildung (Hiesmair et al., 2014: 237).

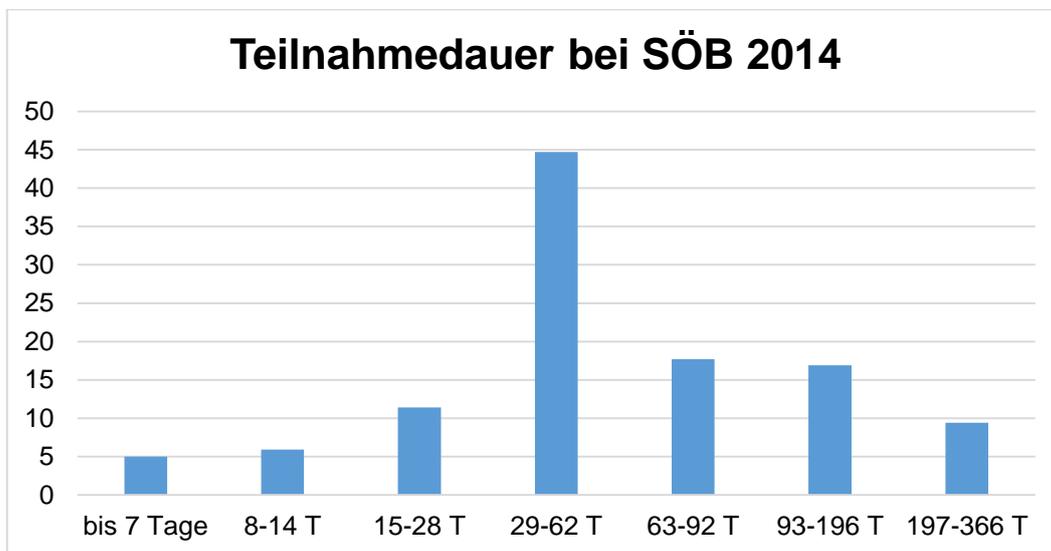
Teilnahmedauer bei SÖB

Abbildung 3.4: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_projekt VBM TAS-Projektansicht; Abfragedatum 20.4.2015 zitiert in BMASK, 2015: 29

Abbildung 3.4 zeigt, dass im Jahr 2014 die durchschnittliche Teilnahmedauer an SÖB rund 84 Tagen betrug. Rund 45% der SÖB TeilnehmerInnen verweilte 2014 29 bis 63 Tage in einem Sozialökonomischen Betrieb. Nur ein ganz geringer Prozentanteil verblieb 366 Tage oder länger in einem SÖB. Die Durchschnittsdauer beträgt etwas weniger als ein viertel Jahr.

3.6.5 Maßnahmenerfolg der SÖB

Sozialökonomische Betriebe setzen wichtige Maßnahmen, indem Personen, die von der Exklusion stärker betroffen sind, ein Wiedereinstieg in das reguläre Erwerbsleben ermöglicht und die soziale Situation von Langzeitarbeitslosen und vor allem auch älteren Arbeitslosen verbessert wird. Das Instrument Sozialökonomische Betriebe ist eine wichtige Maßnahme zur (Re-) Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten, regulären Arbeitsmarkt. Sie sind dort sinnvoll, wo zusätzlich zu monetären Leistungen persönliche Betreuung, Qualifizierung sowie Rehabilitation und Stabilisierung der psychischen, physischen und sozialen Verhältnisse der Betroffenen nötig sind.

Positiv anzumerken ist, dass nicht nur durch arbeitsmarktpolitische, sondern auch durch wirtschaftliche Zielsetzungen der Sozialökonomischen Betriebe den TeilnehmerInnen ermöglicht werden kann, sich am Arbeitsmarkt zu bewegen. Personen, welche Gefahr laufen, am Rande der Gesellschaft zu stehen, eine Chance für eine würdige Lebensexistenz zu geben. Dennoch bringt das Instrument SÖB Vor- und Nachteile für TeilnehmerInnen mit sich. Nachfolgend sollen diese beschrieben werden.

Was als Vorteil angemerkt werden kann, ist die Maßnahme der Pensions-SÖB. Pensions-SÖB bilden für Betroffene einen Übergang von Erwerbsleben bis zum regulären Pensionsantrittsalter. Sie richten sich an Menschen, die kurz vor der Pension, aber höchstens 3,5 Jahre

vor Pensionsantritt, arbeitslos werden. Was jedoch für viele SÖB TeilnehmerInnen ein wichtiges Thema darstellt, ist die Frage danach, was nach der Transitstelle folgt. Einerseits ist die Zeit in einem SÖB befristet. Es wird im Zuge vieler SÖB Maßnahme eine Nachbetreuung für Transitarbeitskräfte angeboten, um ihnen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Nachbetreuung ist freiwillig und beruht auf einer schriftlichen Vereinbarung. Außerdem erfolgt die Gestaltung unterschiedlich. Sie reicht von Einzelberatungen bis hin zur Unterstützung bei der Stellensuche. Die Nachfrage besteht und ist sehr groß. Zirka 95% der Zielgruppe nutzen das Nachbetreuungsangebot. Hier stehen vor allem soziale Probleme der TeilnehmerInnen im Vordergrund. Menschen, die bereits durch das Instrument SÖB den Weg in den Arbeitsmarkt gefunden haben, nehmen diese Art von Nachbetreuung weniger oft in Anspruch (Hausegger et al., 2010: 131 f).

Eine Nachfrage beim FAB ergab, dass es seit Anfang 2012 eine Nachbetreuung für ehemalige TransitmitarbeiterInnen gibt. Nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis bei „FAB proba“ beispielsweise wird Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche bzw. auch bei einem bereits bestehenden neuen Dienstverhältnis für die Dauer von drei Monaten angeboten.

Man kann als positiv erachten, dass das Instrument der Sozialökonomischen Betriebe nahe am ersten Arbeitsmarkt ist und Systemcharakter besitzt. Die KlientInnen werden vor allem in Tätigkeitsbereichen, für die keine hohe Qualifizierung erforderlich ist, beschäftigt. SÖB sind charakterisiert dadurch, dass das Erzielen von Markterlösen im Vordergrund steht. Daher müssen sich SÖB am Markt behaupten. Es ergibt sich ein Erwerbscharakter bei SÖB, was wiederum die TeilnehmerInnen motivieren kann und ihnen einen geregelten den Erwerbsalltag zurückgibt, den sie durch die Arbeitslosigkeit verloren hatten. Dies kann dazu führen, dass die ehemaligen Arbeitslosen wieder Routine und Motivation in ihrem täglichen Leben erfahren. Außerdem wird durch Teamwork und das Arbeiten in einem Unternehmen oftmals bei den Betroffenen soziale Integration gefördert. Vereinsamung und soziale Armut bedingt durch die Arbeitslosigkeit ist für manche betroffene Menschen eine große Belastung, welche durch die Mitarbeit in einem Sozialökonomischen Betrieb reduziert werden kann.

3.6.6 Schlussfolgerungen

Kritisch zu betrachten sei die zielgruppengerechte Vermittlung von potenziellen Arbeitskräften an SÖB. Hiesmair et al. erachten es als hilfreich, die bestehenden Beschäftigungsformen des zweiten Arbeitsmarktes, wie in etwa der SÖB, auszudifferenzieren und weiterzuentwickeln, um so eine Verbesserung für spezifische Zielgruppen erreichen zu können (Hiesmair et al., 2014: 244). Des Weiteren ist die Zielgruppe von SÖB mit einem hohen Risiko konfrontiert, nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt reintegriert werden zu können. Aussagen von betroffenen Personen zufolge, die in SÖB arbeiten und aus ihrem sozialem Umfeld Personen kennen, welche auch an dieser Maßnahme teilnehmen, sind die Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten zwischen den verschiedenen Branchen und Tätigkeitsbereichen hoch. Was im Hinblick auf subjektives Erleben und Eindrücke von Betroffenen angemerkt werden kann, ist die geringe Informationslage. Auskünfte werden hauptsächlich von staatlichen Organisationen und Ministerien gegeben. Erfahrungen von KlientInnen und BetreuerInnen der Maßnahme SÖB stehen kaum öffentlich zur Verfügung.

Ein weiterer erwähnenswerter Aspekt des Instrumentes ist die Verweildauer von MitarbeiterInnen in SÖB. Diese betrug laut AMS-Daten vom Jahre 2005 bis zum Jahre 2011 durchschnittlich 159 Tage. Dies entspricht weniger als einem halben Jahr. In einem SÖB ist Integration in den Arbeitsmarkt die Hauptintention. Leider zeigte sich durch Gespräche mit Betroffenen, dass diese sich teilweise durch die gesetzlich vereinbarte Verweildauer in SÖB unter Zeitdruck gesetzt fühlten. Von 2005 bis 2011 nehmen laut Daten der FAB Teilnehmerdatenanalyse aus Oberösterreich (FAB-Datenanalyse der TeilnehmerInnenstruktur in SÖB in Hiesmair et al., 2014) zufolge 25% aller über 50-Jährigen SÖB TeilnehmerInnen mehrfach teil. Dies deutet, dass es in einem höheren Alter schwieriger ist, im ersten Arbeitsmarkt wieder integriert zu werden und daher zu einer erneuten oder Mehrfachteilnahme in SÖB kommt. Aber nicht nur das Alter ist ausschlaggebend, auch die Ausbildung spielt eine wichtige Rolle im Hinblick auf den Erfolg der SÖB Maßnahme (Hiesmair et al., 2014: 237). Dies wurde auch in verschiedenen Kurzgesprächen mit Betroffenen bestätigt⁴². Die Gesellschaft begegnet der Thematik Arbeitslosigkeit häufig voreingenommen. Dies führt dazu, dass Sozialökonomische Betriebe nicht selten mit Vorurteilen zu kämpfen haben. Gesprächen mit in SÖB arbeitenden Personen zufolge, sollte mehr Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Arbeitslosigkeit ein systemimmanentes Problem ist, welches Menschen schuldlos treffen kann. Die Betroffenen betonten, dass es wünschenswert wäre, Sozialökonomische Betriebe weiterhin zu fördern. Als Grund wurde in einem Kurzgespräch mit einer Frau, die selbst in einem SÖB angestellt ist, genannt, dass Personen, die ihr Bestmögliches geben, durch die Arbeit in einem Sozialökonomischen Betrieb eine Chance für eine würdige Lebensexistenz erhalten.

3.7 Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS

Eingliederungsmaßnahmen stellen ein wichtiges Instrument zur Wiedereingliederung benachteiligter Personen am Arbeitsmarkt dar. Seit 1997 werden die betrieblichen und gemeinnützigen Eingliederungsbeihilfen durch die „Besonderen Eingliederungsbeihilfen“ ergänzt, welche im Zuge der internationalen Debatte zur Aktivierung passiver Leistungen eingeführt wurden. In der Literatur spricht man von einer modifizierten Form der „Besonderen Eingliederungsbeihilfen“ mit der Bezeichnung „Come Back“ (Lutz, 2001: 377). Im Rahmen dieser Beihilfe fördert das Arbeitsmarktservice (AMS) unter bestimmten Voraussetzungen neu zustande kommende Arbeitsverhältnisse von vorgemerkten Arbeitslosen, beispielsweise Männer über 50 Jahren, Frauen ab 45 Jahren oder Langzeitarbeitslose etc. (Steiner et al., 2006: 150). Es handelt sich dabei um eine Beschäftigungsförderung und zählt somit zu einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik⁴³ des AMS (RH, 2014: 154). Somit stellt die Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS Österreichs ein effektives Instrument zur Beschäfti-

⁴² Die Kurzgespräche mit Betroffenen fanden in einem geschützten Rahmen statt. Die Betroffenen äußerten den Wunsch, anonym zu bleiben. Jegliche Freiheiten bei der Ausformulierung wurden der Autorin von den Betroffenen eingeräumt. Die Betroffenen nahmen 2014 an der Maßnahme SÖB teil. Weitere Informationen werden auf Wunsch der betroffenen Personen nicht ausgegeben. Um die Anonymität zu wahren, wurde ebenso auf Wunsch der Personen auf Aufzeichnungen jeglicher Art verzichtet.

⁴³ Die aktive Arbeitsmarktpolitik des AMS teilt sich in Beratungs-, Vermittlungs- sowie Fördermöglichkeiten. Die Fördermöglichkeiten beinhalten Beschäftigungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsförderungen (RH, 2014: 154).

gungintegration von benachteiligten Personengruppen am Arbeitsmarkt dar (RH, 2014: 141).

Bei der Eingliederungsbeihilfe spricht man von einem klassischen, zielgruppenorientierten Lohnkostenzuschuss. Diese Förderung erhalten ArbeitgeberInnen, die einer förderbaren Person ein Beschäftigungsverhältnis zur (Wieder-) Eingliederung am Arbeitsmarkt gewähren. Das AMS verfolgt mit dieser Maßnahme arbeitsmarktpolitisch zwei relevante Ziele. Zum einen die Vermittlungsunterstützung von Langzeitarbeitslosen bzw. von Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind. Zum anderen soll durch Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze das Arbeitsplatzdefizit verringert werden (AMS, 2013: 5). Es wird versucht, möglichst vielen betroffenen Personen die Chance einer Eingliederungsbeihilfe zu gewähren, um diese vor einer dauerhaften Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt zu schützen (RH, 2014: 156).

Die Eingliederungsbeihilfe stellt nicht nur eine Maßnahme speziell für ältere ArbeitnehmerInnen dar. Dennoch ist zu erkennen, dass dieses Instrument gerade für jene Zielgruppe hohe arbeitsmarktpolitische Relevanz hat, somit im Rahmen des Stabilitätspakets der Ausbau der Eingliederungsbeihilfe bis 2016 für die Zielgruppe Ältere beschlossen wurde (Schweighofer, 2013: 29). Die Brisanz des Themas wird durch eine Vielzahl an Eingliederungsvarianten aufgezeigt, die das AMS in Laufe der Jahre – gerade in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen – entwickelte. Darauf wird in Kapitel 3.7.3 näher eingegangen.

Gesetzliche Grundlage

Das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 bildet die gesetzliche Grundlage der Eingliederungsbeihilfe, welche in der Bundesrichtlinie⁴⁴ für das AMS bundesweit näher erläutert wird. Dort ist die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt als besonderes Ziel der vom AMS zu gewährenden Beihilfen festgelegt. Die Eingliederungshilfe stellt eine finanzielle Beihilfe ohne Rechtsanspruch dar.

3.7.1 Zugang und Voraussetzungen

Ursprünglich bestand die förderbare Zielgruppe der Eingliederungsbeihilfe aus Langzeitarbeitslosen und aus älteren arbeitslosen Personen. Als Langzeitarbeitslose definiert man:

- Personen unter 25 Jahren, die mindestens sechs Monate arbeitslos vorgemerkt sind;
- Personen ab 25 Jahren, die mindestens 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind (AMS, 2013: 5).

Der angeführte Personenkreis wurde im Laufe der Zeit mit Personen, die weitere Vermittlungshemmnisse vorweisen und somit akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, erweitert. Darunter fallen Jugendliche, ältere Personen, WiedereinsteigerInnen, Personen mit psychischer, physischer oder geistiger Beeinträchtigung, Menschen mit sozialen Fehlanpassungen (z.B. Alkohol, Drogen, Haft) sowie länger vorgemerkte Personen mit mangelnder oder am Arbeitsmarkt nicht nachgefragter Qualifikation. Um einen Beitrag zur Erhöhung der Frau-

⁴⁴ AMF/15-2013, GZ: BGS/AMF/0722/9946/2013

enbeschäftigung zu leisten, wird versucht, die Eingliederungsbeihilfe verstärkt bei Frauen anzuwenden (BMASK, 2014a: 159).

Als förderbare Beschäftigungsträger gelten alle ArbeitgeberInnen und somit alle Gewerbetreibenden, unabhängig von der Größe des Unternehmens. Vom Anspruch auf Erhalt der Förderung ausgenommen sind das AMS, der Bund, politische Parteien, Clubs politischer Parteien sowie radikale Vereine. Die Gewährung der Förderung ist an ein persönliches Beratungsgespräch zwischen dem AMS und dem/ der ArbeitgeberIn bezüglich der zu fördernden Person im Hinblick auf die Höhe und die Dauer der Beihilfe gebunden. Weiters ist ein vorangegangener Beratungs- und Betreuungsvorgang des AMS mit der zu fördernden Person notwendig. Dies erfolgt mit dem/ der zuständigen BeraterIn in einer regionalen Geschäftsstelle des AMS (AMS, 2013: 6f).

3.7.2 Höhe und Dauer der Beihilfe

Die Finanzierung der Eingliederungsbeihilfe erfolgt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, durch DienstgeberInnen- und DienstnehmerInnenbeiträge. Wie schon erwähnt, ist das AMS die verantwortliche Institution bezüglich der Eingliederungsbeihilfe (BMASK, 2014a: 159). Das AMS ist aber nicht nur zuständig für die Vermittlung der Förderung, sondern es führt auch die Förderabrechnung durch. Das geförderte Unternehmen hat sowohl das Lohnkonto als auch die Arbeits- und Lohnbestätigung dem AMS vorzulegen (RH, 2014: 149). Die Höhe der Förderung und die Dauer der Förderung werden individuell nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen dem AMS und dem/ der ArbeitgeberIn vereinbart, sie sind davon abhängig, welche Variante der Eingliederungshilfe zum Tragen kommt. Generell gilt aber eine maximale Förderungsdauer von zwei Jahren (WKO, 2015: 11). Aufgrund der starken Flexibilisierung der Beihilfe bezüglich Höhe und Dauer ist keine zeitlich festgelegte Behaltfrist (Beschäftigungsverpflichtung) der ArbeitnehmerInnen durch die ArbeitgeberInnen vorgesehen (RH, 2008: 20). So gilt bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine aliquote Gewährung der Eingliederungsbeihilfe (AMS OÖ, 2015a).

Allgemein ist für die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe ein voll versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, das mindestens 50% der kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Wochenstunden umfasst und den arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften entspricht, notwendig. Weiters muss die Entlohnung angemessen sein und soll mindestens dem Kollektivvertrag entsprechen. Ist kein Kollektivvertrag anwendbar, muss im Zweifelsfall die Entlohnung anhand vergleichbarer Kollektivverträge oder Entlohnungsschemata bestimmt werden (BMASK, 2014a: 160). Mittels der Bemessungsgrundlage (BMG) wird die Höhe der Förderung bestimmt. Das AMS berechnet die BMG anhand des laufenden Bruttoentgeltes inklusive anteiliger Sonderzahlungen, ArbeitgeberInnenbeiträge zur Sozialversicherung, Überstunden, Überstundenpauschale, Zulagen, Diäten, Provisionen usw., während des Förderungszeitraumes. Zusätzlich wird das Bruttoentgelt mit einem Pauschalsatz von 50% für diverse Nebenkosten erhöht (Bruttoentgelt + 50% Nebenkosten = BMG) (AMS, 2013: 8).

Im Anschluss werden die unterschiedlichen Arten der Eingliederungsbeihilfe beschrieben, die sich anhand der Zugangsvoraussetzungen sowie der Förderdauer bzw. -höhe unter-

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

scheiden. Dabei wird ersichtlich, dass die Eingliederungsbeihilfe mittels Einführung bestimmter Varianten gezielt auf die Personengruppe der älteren Arbeitslosen abgestimmt ist.

Standardförderung „Come Back“

Das AMS fördert in arbeitsmarktpolitisch begründeten Fällen das Arbeitsverhältnis von Arbeitssuchenden unter 25 Jahren, die mindestens sechs Monate arbeitslos vorgemerkt sind und von Arbeitssuchenden ab 25 Jahren, die mindestens zwölf Monate arbeitslos vorgemerkt sind. Unter bestimmten Voraussetzungen werden auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, gefördert (AMS OÖ, 2015a). Die Höhe der Förderung beträgt für die Dauer von mindestens drei Monaten:

- max. EUR 2.400,00 bei Vollzeitbeschäftigung (max. 66,7% der BMG);
- max. EUR 4.800,00 bei Vollzeitbeschäftigung (max. 66,7% der BMG) mit Sonderbegründung (AMS OÖ, 2015a: o.S).

Förderung für Menschen mit Beeinträchtigung

Diese Variante fördert vorgemerkte Menschen mit Beeinträchtigung ab 30% Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE), welche mit einem Nachweis des Bundessozialamtes oder eines Unfallversicherungsträgers zu belegen ist. Die Förderdauer beträgt mindestens sechs Monate und die Förderhöhe max. EUR 3.300,- bei einer Vollzeitbeschäftigung bzw. max. 66,7% der BMG (AMS OÖ, 2015a).

Haushaltsservice (nur für Frauen)

Mit dieser Förderungsvariante sollen Frauen, speziell Wiedereinsteigerinnen, ältere Arbeitnehmerinnen und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Frauen gefördert werden. Die Höhe der Förderung beträgt max. 66,7% der BMG für eine Förderdauer von bis zu zehn Monaten. Hier gilt eine aliquote Gewährung bei kürzerer Dienstverhältnisdauer und/ oder bei einer Teilzeitbeschäftigung (AMS OÖ, 2015a).

Beschäftigungsinitiative „50plus“

Dieses Programm bietet Wiedereingliederungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose ab 50 bis 54 Jahren, die eine Vormerkung als arbeitssuchend von mindestens 182 Tagen aufweisen, wobei alle Vormerkungsunterbrechungen bis 62 Tage unberücksichtigt bleiben. Die Höhe der Förderung beträgt für Dienstverhältnisse, die länger als zwei Monate geplant sind, für die ersten zwei Monate 100% der BMG und danach für noch max. einen Monat 50% der BMG. Wenn das Dienstverhältnis nur mit einer geplanten Dauer von bis zu zwei Monaten vereinbart wird, dann beträgt die Förderung für das erste Monat 100% der BMG und für das nächste Monat 50% der BMG (AMS OÖ, 2015a).

Beschäftigungsinitiative „55plus“

Die Beschäftigungsinitiative „55plus“ ist für Personen ab 55 Jahren. Diese müssen – wie bei der Variante „50plus“ – 182 Tage beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt sein. Ist das Dienstverhältnis länger als drei Monate geplant, so beträgt die Förderhöhe für die ersten drei Monate 100% der BMG und danach für max. drei Monate 50% der BMG. Dauert das Dienst-

verhältnis jedoch nur drei Monate, so beträgt die Höhe der Förderung für die ersten zwei Monate 100% der BMG und für das letzte Monat 50% der BMG (AMS OÖ, 2015a).

„Come Back Plus“ („Reife Leistung“)

Hiermit wird das Arbeitsverhältnis von arbeitslosen Frauen ab 45 Jahren und von arbeitslosen Männern ab 50 Jahren mit gesundheitlichen Einschränkungen, die beim AMS vorge-merkt sind, unterstützt (AMS NÖ, 2013). Die Förderdauer ist bundesländerweit unterschiedlich geregelt. So wird beispielsweise in Vorarlberg die Förderung für sechs Monate (AMS Vbg., 2013) gewährt und in Niederösterreich für zwölf Monate. Die Höhe der Förderung beträgt 50% der BMG bei allen kommerziell ausgerichteten ArbeitgeberInnen und 66,7% der BMG für öffentliche und gemeinnützige ArbeitgeberInnen (AMS NÖ, 2013).

3.7.3 Nutzung und Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfe

Der förderbare Personenkreis umfasst Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen und Ältere. Die Anzahl der Förderfälle verteilt sich auf drei große Zielgruppen:

Verteilung der Förderfälle auf die Zielgruppen bundesweit (2009–2012)

Zielgruppe	2009		2010		2011		2012 ⁴⁵	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Langzeit-arbeitslose	4.464	15	5.614	15	2.993	12	2.284	9
von Lang-zeitarbeits-losigkeit Bedroh-te	15.368	53	19.885	54	15.768	61	15.227	63
Ältere	9.256	32	11.688	31	6.990	27	6.848	28
Gesamt	29.088	100	37.187	100	25.751	100	24.359	100

Tabelle 3.5: in Anlehnung an AMS Österreich, zit. n. RH, 2014: 160

Eine Person, die zum Beispiel sowohl in den Personenkreis Langzeitarbeitslose als auch Ältere fallen könnte, wurde – um Doppelzählungen zu vermeiden – durch ein bestimmtes Auswahlkriterium des primären Förderkreises nur einer Zielgruppe zugeordnet. Diese Auswahl bzw. Zuordnung nahm der/ die zuständige SachbearbeiterIn des Förderantrags in der zuständigen Regionalstelle des AMS vor. Im Jahr 2012 wurden 9% der Förderungen von Langzeitarbeitslosen, 63% von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten und 28% von älteren Personen in Anspruch genommen. Die Gruppe der von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten nimmt den größten Anteil – mehr als die Hälfte der Förderfälle – ein, gefolgt von den Älteren

⁴⁵ Stand per 17. Oktober 2012

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

mit rund einem Drittel. Das Fördervolumen verhält sich stark konjunkturabhängig. So ist deutlich zu erkennen, dass in Phasen eines schwachen Wirtschaftswachstums, wie dies im Jahr 2009 der Fall war, vermehrt Bundesmittel für die Eingliederungsbeihilfe genehmigt wurden. Dies erklärt den enormen Anstieg des Fördervolumens von rund 82 Mio. EUR im Jahr 2009 auf rund 117 Mio. EUR im Jahr 2010. Dieser Anstieg der Förderhöhe innerhalb eines Jahres spiegelt den starken Konjunkturereinbruch im Jahr 2009 wider. Die Wirtschaft erholte sich im Jahr 2011 wieder einigermaßen und so halbierten sich die Fördermittel der Eingliederungsbeihilfe auf nahezu 61 Mio. EUR (RH, 2014: 160).

Eine vom AMS durchgeführte Auswertung zeigt, dass in den letzten Jahren der Großteil der Fördermittel von der Privatwirtschaft in Anspruch genommen wurde. So erhielten Klein- und Mittelbetriebe rund 70% der Eingliederungsbeihilfe (RH, 2014: 143). Durch das Beschäftigungsprogramm „Aktion 4000“ im Jahr 2009 und 2010 versuchte man vermehrt Personen bei Gemeinden, gemeindenahen Einrichtungen und gemeinnützigen Unternehmen zu beschäftigen. Den Erfolg dieses Programms zeigt die Verdoppelung des Anteils der öffentlichen ArbeitgeberInnen an den Fördermitteln von rund 6 Mio. EUR im Jahr 2008 auf rund 13 Mio. EUR im Jahr 2010 (RH 2014, 162).

Die nachstehende Tabelle zeigt die Verteilung, der in den Jahren 2008 bis 2012 bewilligten Eingliederungsbeihilfen, auf Frauen und Männer sowie die Aufteilung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

Förderfälle nach Bildungsstand der Personen (2008–2012⁴⁶)

Bildungsstand	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil in %
Akademische Ausbildung	2.091	1.277	3.368	3
Höhere Ausbildung	5.838	3.714	9.552	8
Mittlere Ausbildung	5.884	1.909	7.793	6
Lehrausbildung	15.514	18.548	34.062	28
Pflichtschulausbildung	32.524	34.779	67.302	55
Gesamt	61.851	60.227	122.077	100

Tabelle 3.6: in Anlehnung an AMS Österreich, zit. n. RH, 2014: 162

Die Tabelle veranschaulicht, dass Frauen und Männer durch die Eingliederungsbeihilfe nahezu gleich gefördert werden. Weiters lässt sich erkennen, dass es bei der Personengruppe mit akademischer, höherer und mittlerer Ausbildung deutlich mehr Förderfälle bei Frauen gab. Bei Männern hingegen überwogen deutlich die Förderfälle für solche mit Pflichtschul- und Lehrausbildung. Insgesamt ist die Anzahl der Förderfälle bei Personen, die als höchste

⁴⁶ Stand per 15. November 2012

abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss vorweisen, mit rund 55% am höchsten. Gefolgt von den Förderfällen, die als höchste Ausbildung eine Lehre abgeschlossen haben, mit rund 28%. Es ist zweckmäßig, dass durch die Eingliederungsbeihilfe überwiegend Betroffene mit max. Pflichtschul- oder Lehrausbildung gefördert werden, da bei dieser Personengruppe das Risiko der Arbeitslosigkeit am höchsten ist (RH, 2014: 163).

3.7.4 Maßnahmenenerfolg der Eingliederungsbeihilfe

In einer vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Jahr 2011 veröffentlichten Studie wird dokumentiert, dass bei Personen mit größeren Reintegrationsproblemen, insbesondere Langzeitarbeitslose und ältere ArbeitnehmerInnen über 45 Jahren, die positive Wirkung der Förderung durch die Eingliederungswirkung am stärksten war. Diese Daten bestätigen, dass die Eingliederungsbeihilfe als ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Instrument speziell für ältere Arbeitslose ab 45 Jahren wirkt. An den einzelnen Fördervarianten ist zu erkennen, dass die Eingliederungsbeihilfe eine starke zielgruppenspezifische Ausrichtung vorweist (Eppel et al., 2011: 10).

Trotz hoher Mitnahmeeffekte⁴⁷ hat die Eingliederungsbeihilfe eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsintegration der geförderten Personen. Es wurde anhand der Daten des BMASK betreffend einzelner Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik berechnet, dass zwei Jahre nach Förderbeginn die Kosten einer Eingliederungsbeihilfe durch die zusätzlichen Erträge aufgehoben wurden. Für die Berechnung standen den Förderkosten verminderte Ausgaben für die Existenzsicherung der arbeitslosen Personen und erhöhte Einkünfte aus der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber (RH, 2014: 163).

Eine Studie im Jahr 2011 ergab, dass in rund 60% der Förderfälle die geförderte Person noch über einen Monat nach Auslaufen der Förderung beim selben Unternehmen beschäftigt war, nach drei Monaten lag bei rund 50% noch eine Weiterbeschäftigung vor (Eppel et al., 2011: 12). Zahlen vom AMS Oberösterreich aus dem Jahr 2014 kommen zum gleichen Ergebnis. So wurden rund 65% (2.271 Fälle) der Beschäftigungsfälle ein Monat nach Förderende weitergeführt und rund 62% (2.147 Fälle) der Förderfälle waren noch nach sechs Monaten aufrecht (AMS OÖ, 2015b). Anhand dieser Werte kann man durchaus von einem Erfolg der Eingliederungsmaßnahme sprechen.

Besonders bei älteren Arbeitssuchenden wirkt die Eingliederungsbeihilfe besser als diverse Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Eingliederungsbeihilfe ist zwar für die Arbeitsvermittlung ein sehr hilfreiches Instrument, doch könnte sie die Gefahr in sich bergen, dass Firmen arbeitssuchende Personen nicht mehr auf Grund deren Qualifizierung einstellen, sondern nach der Höhe ihrer Förderungen (Steiner et al., 2011: 83). Bei der Eingliederungsbeihilfe besteht weiters die Gefahr einer Doppel- oder Mehrfachförderung. Um die Doppelgleisigkeit zu vermeiden, wurde beispielsweise die Integrationsbeihilfe für Menschen mit Beeinträchtigung des Bundessozialamtes in die Eingliederungsbeihilfe integriert (BMASK, 2012: 15).

⁴⁷ Das sind Effekte der Zahlung von Subventionen bzw. von finanziellen Anreizmaßnahmen, bei denen auch ohne zusätzlichen Anreiz die gewünschte Verhaltensänderung, teilweise oder in vollen Umfang, erfolgt wäre (CESifo, 2006: o.S.).

Bezüglich der Mehrfachförderung hat das AMS Österreich prinzipiell keine Bedenken gegen einer wiederholten Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe für eine Person beim selben Unternehmen. Die Auslegung der Bundesrichtlinie bezüglich der Mehrfachförderung ist in den einzelnen Regionalgeschäftsstellen des AMS unterschiedlich. Dennoch ist man in den Geschäftsstellen bemüht, in solchen Fällen restriktive vorzugehen um Mehrfachförderungen zu vermeiden (RH, 2014: S. 145).

Als großer Kritikpunkt der Eingliederungsbeihilfe werden die bundesweiten und regionalen Unterschiede in Bezug auf die Fördervoraussetzungen, auf die Dauer und Höhe der Förderung gesehen. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung innerhalb von Österreich und gestaltet die Eingliederungsbeihilfe undurchsichtig.

3.8 Arbeitsstiftungen

Eine weitere Maßnahme, um ältere ArbeitnehmerInnen wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, stellt auch die sogenannte Arbeitsstiftung (AST) dar. Die erste Arbeitsstiftung wurde 1987 in Linz und Eisenerz gegründet. Die „Stahlstiftung“ entstand als Reaktion auf die Krise der Stahlindustrie. Restrukturierungs- bzw. Rationalisierungsmaßnahmen führten zu einem erheblichen Personalabbau in der Branche (BMASK, 2013: 104). Das Unternehmen VOEST Alpine entwickelte nach dem Vorbild der Stahlstiftung Saarland das Konzept der Arbeitsstiftung (Nigsch, 1990: 37). Die grundlegende Idee hinter diesem Konzept lag nicht in der Versorgung der ArbeitnehmerInnen, sondern war die Anregung der MitarbeiterInnen zur Selbsthilfe. Nachdem dieses Modell zunächst nur auf innerbetrieblicher Ebene bestand, wurde es am 1. Juli 1988 auch als arbeitsmarktpolitisches Instrument im Gesetz verankert. Seit seiner Einführung wurde die Maßnahme mehrmals reformiert (BMASK, 2013: 104).

3.8.1 Definition Arbeitsstiftungen

Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) definiert Arbeitsstiftungen grundsätzlich als ein „sozialpartnerschaftliches Instrument zur Unterstützung des Anpassungsprozesses an die Arbeitskräftenachfrage bei bedeutsamem Personalabbau bzw. bedeutsamen Arbeitskräftemangel“ (AMS, 2014: 79). Eine individualisierte und zugleich nahe am Unternehmen orientierte Qualifizierung soll diese Anpassung ermöglichen. Dabei werden im Zuge der Förderung sowohl theoretischen als auch praktischen Aspekte (beispielsweise durch (Um-) Schulungen bzw. Praktika) berücksichtigt. Den TeilnehmerInnen soll über die gesamte Dauer der Maßnahme eine umfangreiche Unterstützung und Begleitung zukommen (AMS, 2014: 79).

3.8.2 Ziele der Maßnahme

Im folgenden Abschnitt werden die unterschiedlichen Zielvorstellungen dieser Maßnahme näher betrachtet: Einerseits die Ziele aus der Perspektive von Unternehmen, andererseits die Ziele aus Sicht der teilnehmenden Personen und als sozialpolitisches Instrument.

Ziele aus Sicht der Unternehmen

Aus Sicht des Unternehmens dient die Errichtung einer Arbeitsstiftung primär dazu, um bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten einen sozialverträglichen Personalabbau gewährleisten zu können. Die Arbeitsstiftung soll die Personalfreisetzung so sanft wie möglich gestalten (v.a. im Hinblick auf die Reputation bzw. das Image des Unternehmens). Der finanzielle Aufwand wird auch deshalb in Kauf genommen, um in einer ohnehin schon angespannten Lage zusätzliche Konfliktpotentiale zu vermeiden. Unternehmen profitieren allerdings auch längerfristig von den Personalfreisetzungen in Form einer Arbeitsstiftung. Weist ein Betrieb nach dem Abklingen der Krise einen erhöhten Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auf, so greift jener auf die TeilnehmerInnen einer Arbeitsstiftung zurück. Diese verfügen nach dem Abschluss der Maßnahme über eine höhere Qualifikation, sind frei verfügbar und bestenfalls bereits mit den internen Strukturen und Abläufen vertraut. Die Ziele aus Unternehmenssicht sind also einerseits eine sozialverträgliche Personalfreisetzung und andererseits die Behebung eines Fachkräftemangels (Schwarz, 2011: 28f).

Ziele der TeilnehmerInnen

Durch die Teilnahme an den Maßnahmen einer Arbeitsstiftung (wie z.B. Berufsorientierung, Qualifizierung, aktive Arbeitssuche, praktische Ausbildung in Form eines Praktikums) wird betroffenen MitarbeiterInnen bzw. arbeitslosen Personen die Möglichkeit gewährt, ihren Wert am Arbeitsmarkt zu erhöhen und somit ihre Zukunftschancen zu verbessern (bzw. den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern). Die Ausbildung wird dabei an den Erfordernissen des Unternehmens bzw. des regionalen Arbeitsmarktes ausgerichtet und erfolgt durch Einbindung betroffener Unternehmen bzw. regionaler ArbeitsmarktakteurInnen (BMASK, 2014a: 216). Die wesentlichen Leitprinzipien einer Arbeitsstiftung können nach Punz (1998: 107) folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Aktivierung statt Versorgung
- Neuorientierung statt Resignation
- Qualifizierung statt Dequalifizierung
- Wiedereingliederung statt Ausgrenzung
- Kooperation statt Konfrontation

Die Besonderheit der Arbeitsstiftung sind jedoch nicht die oben genannten Maßnahmen, sondern vor allem die positiven Aspekte die sich aus dem Zusammenwirken von Geschäftsführung, Betriebsrat, Betroffenen und AMS ergeben. Der Umgang mit den ArbeitnehmerInnen bei Verlust einer mehrjährig ausgeübten Beschäftigung und beim Erarbeiten neuer Berufsperspektiven ist von zentraler Bedeutung (Punz, 1998: 107f). Unternehmen und das zuständige AMS kooperieren dabei eng miteinander. Es handelt sich demnach um ein Modell, welches auch die ArbeitgeberInnenseite nicht von der Verantwortung für den Verbleib gekündigter Arbeitskräfte entbindet (BMASK, 2013: 104).

Zur Zielgruppe zählen grundsätzlich registrierte Arbeitslose, welche aufgrund von Umstrukturierungs- sowie Rationalisierungsmaßnahmen oder bestimmten wirtschaftlichen Problemen ihren Arbeitsplatz verloren haben. Der Fokus liegt laut Sozialministerium jedoch besonders auf älteren und jugendlichen arbeitslosen Personen (BMASK, 2014a: 217).

Ziele aus arbeitsmarktpolitischer Sicht

Die Arbeitsmarktpolitik profitiert von Arbeitsstiftungen, da den TeilnehmerInnen neue Perspektiven und eine hochwertige Aus- oder Weiterbildung geboten werden. Arbeitsstiftungen verhindern Arbeitslosigkeit und verfolgen laut der Bundesrichtlinie für Arbeitsstiftungen des AMS folgende Ziele (AMS, 2013: 8):

- Förderung der beruflichen Neuorientierung und Höherqualifizierung von arbeitslosen Personen mit dem Ziel der Reintegration in den Arbeitsmarkt
- Unterstützung des Strukturwandels in einer Region oder zwischen personalaufnehmenden und personalabbauenden Unternehmen durch zielgerichtete Qualifikation
- Einbindung der betroffenen Unternehmen bzw. der regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure.

3.8.3 Modelle der Arbeitsstiftung

In diesem Abschnitt soll ein Überblick über die unterschiedlichen Modelle von Arbeitsstiftungen geboten werden. Arbeitsstiftungen lassen sich hinsichtlich ihrer Zweckmäßigkeit in Outplacementstiftungen und Implacementstiftungen unterteilen. Die beiden Typen verfolgen unterschiedliche Ziele in Bezug auf Personalmaßnahmen, gewisse Elemente beider Typen können jedoch kombiniert werden.

Outplacementstiftung

Muss ein Unternehmen Personal abbauen/ freisetzen, so bieten sogenannte Outplacementstiftungen die Möglichkeit, dies mittels „sanfter“ Maßnahmen zu realisieren. Dabei werden zusammen mit dem betroffenen Unternehmen zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen bereits im Frühstadium von Arbeitslosigkeit oder bei absehbarer Arbeitslosigkeit einer größeren Personengruppe eingesetzt. Es bestehen unterschiedliche Formen bzw. Varianten von Outplacementstiftungen: Unternehmensstiftungen (AST eines/mehrerer verbundener Unternehmen), Insolvenzstiftungen (AST einer Gebietskörperschaft/juristischen Person bei Insolvenz eines Unternehmens), Branchenstiftungen (AST der gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen) oder auch Regionalstiftungen (AST mehrerer Unternehmen einer Region) (BMASK, 2014a: 217).

Implacementstiftung

Für Unternehmen einer bestimmten Region oder einer bestimmten Branche, welche einen größeren Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften (Fachkräftemangel) aufweisen, bietet sich der Einsatz einer Implacementstiftung an. Dieses Instrument dient der bedarfsgerechten Personalbeschaffung und -entwicklung und besteht in Österreich seit dem Jahr 1998. Firmen haben die Möglichkeit, eine/n Arbeitsuchende/n auszuwählen und diese/n betriebsorientiert sowohl intern als auch extern zu qualifizieren. Arbeitssuchende profitieren von der Qualifikation und haben die Sicherheit, nach dem erfolgreichen Abschluss der Maßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Der (Re-) Integrationsprozess soll dabei innerhalb eines umfassenden Unterstützungsangebots erfolgen. Durch überbetriebliche Zusammenschlüsse können seit 2002 ggf. auch Klein- und Mittelbetriebe Zugang zu den Maßnahmen erhalten (BMASK, 2014a: 217).

Bei **Zielgruppenstiftungen** handelt es sich um spezielle Arbeitsstiftungen der ArbeitgeberInnen- bzw. ArbeitnehmerInnenvertretung (Wirtschaftskammer, Gewerkschaftsbund). Ist eine der beiden Zielgruppen von besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen, so wird idR diese Form der Stiftung bereitgestellt. Zielgruppenstiftungen können sowohl Implacement- als auch Outplacementziele verfolgen (BMASK, 2014a: 218). Das AMS Steiermark stellt beispielsweise allen steirischen Betrieben mit der Implacementstiftung 45+ speziell ein Instrument zur Aus- und Weiterbildung von neuen MitarbeiterInnen ab 45 Jahren zur Verfügung (AMS, 2015c: o.S.).

Ablauf/ Maßnahmenmodule

Der genaue Ablauf einer Arbeitsstiftung ist vom Eintritt bis zur Beendigung gesetzlich geregelt. Die TeilnehmerInnen durchlaufen während dieser Zeit fünf Phasen: Personen die an Outplacementstiftungen teilnehmen, müssen zunächst ein Modul zur **Berufsorientierung** absolvieren. In dieser Phase werden vor allem die beruflichen Vorstellungen und Ziele der Stiftungsteilnehmer festgestellt bzw. neue Perspektiven aufgezeigt. Zudem ist auch eine Arbeitserprobung bis zu einer Woche möglich. Die Betreuung erfolgt während dieser Zeit durch qualifizierte und von der Stiftung bereitgestellte TrainerInnen. Der individuelle Maßnahmenplan und die individuelle Dauer (maximal sechs Wochen/ in Sonderfällen bis zu 12 Wochen) der Berufsorientierungsphase werden gemeinschaftlich festgelegt. Für die weitere Vorgangsweise wird der Maßnahmenplan als Entscheidungsgrundlage von der regionalen Geschäftsstelle herangezogen (AMS, 2013: 11f).

Ein weiteres Modul stellt das **Personalauswahlverfahren** dar. Dieses tritt bei Implacementstiftungen im Zuge der Personalbeschaffung an Stelle der Berufsorientierungsphase in Kraft. Auf Grundlage bestimmter Stellenbeschreibungen und Anforderungen werden geeignete BewerberInnen ausgewählt bzw. eingeladen. Für die StiftungsteilnehmerInnen muss hier ebenfalls ein Bildungsplan festgelegt werden (AMS, 2013: 12).

Den zweiten Abschnitt einer Arbeitsstiftung stellt die **Aus- und Weiterbildungsphase** dar. Das Ziel dieser Phase ist die Umsetzung des zuvor erstellten Bildungsplans und die Durchführung der Maßnahmen. Die Ausbildung der TeilnehmerInnen muss grundsätzlich an einer externen Einrichtung und nicht im personalaufnehmenden Betrieb stattfinden (bei Implacementstiftungen gibt es allerdings Ausnahmen). Die Qualifikation erfolgt außerdem unter der Vorgabe bestimmter Kriterien des Unternehmens und der zuständigen AMS-Geschäftsstelle (AMS, 2013: 13). Gestattet werden beispielsweise vom AMS in Auftrag gegebene Schulungen, die Aneignung eines Berufes durch die Absolvierung einer Lehre, den Besuch berufsbildender mittlerer und höherer Schulen, eine berufliche Spezialisierung nach abgeschlossener Reifeprüfung, Berufsausbildungen im sozialen Bereich, Universitätslehrgänge und Studien unter bestimmten Voraussetzungen, Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungen (Schwarz, 2011: 33).

Ein weiteres Modul stellt die **praktische Ausbildung** (Praktika) dar. Die praktische Ausbildung wird dabei mit der theoretischen Ausbildung verbunden und darf maximal zwei Drittel der Gesamtdauer der Aus- und Weiterbildung betragen (die Dauer ist bzw. wird wiederum im individuellen Maßnahmenplan festgelegt). TeilnehmerInnen sollen die theoretisch erlernten

Inhalte infolge der praktischen Ausübung besser verstehen und für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben vorbereitet werden (AMS, 2013: 14f).

In der letzten Phase vor dem Austritt aus der Arbeitsstiftung findet die **aktive Arbeitssuche** statt. Ausgebildete Personen (oder Ausbildungsabbrecher) werden bei Outplacementstiftungen durch Bewerbungstrainings und entsprechende Betreuung bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt. Für TeilnehmerInnen die keine Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen haben (maximal ein Drittel) beginnt direkt nach der Berufsorientierung die aktive Arbeitssuche. Arbeitssuchende sind verpflichtet, die vom AMS angebotenen zumutbaren Beschäftigungen anzunehmen. Wird eine zumutbare Beschäftigung abgelehnt, ist § 10 AIVG anzuwenden. Während der Phase der aktiven Arbeitssuche ist eine Arbeitserprobung (idR kurz vor Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses) bis zu einer Woche pro Betrieb möglich. Laut den Vorgaben der Bundesrichtlinie darf die maximale Dauer der aktiven Arbeitssuche 14 Wochen betragen. Diese Dauer verlängert sich jedoch für Personen ab 50 Jahre oder mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (mind. 50%) auf das Doppelte, d.h. 28 Wochen (AMS, 2013: 15f).

Aktive Arbeitssuche ergibt sich bei TeilnehmerInnen von **Implacementstiftungen** nur dann, wenn eine Person aufgrund bestimmter Umstände doch nicht in ein vorhergesehenes Beschäftigungsverhältnis eintreten kann. Es müssen, wie bei Outplacementstiftungen, vom AMS angebotene zumutbare Beschäftigungen angenommen werden, die Dauer der Aktiven Arbeitssuche wird individuell festgelegt (AMS, 2013: 16).

Die Organisation der einzelnen Maßnahmenmodule soll möglichst durchgehend und aufeinander aufbauend erfolgen, damit die TeilnehmerInnen vom Stiftungseintritt bis zum Stiftungsausritt eine entsprechende Betreuung erhalten. Im § 18 Abs. 6 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes wurde dazu festgehalten, dass die Maßnahmen der Arbeitsstiftung eine Vollauslastung der arbeitslosen Person gewährleisten müssen (vorangehendes Beschäftigungsausmaß und Mutterschutz-/Väterkarenzgesetz werden dabei berücksichtigt) bzw. mindestens 50% der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit (AMS, 2013: 11).

3.8.4 Zugang und Voraussetzungen

Bei einer Outplacementstiftung dürfen die vom Unternehmen ausgewählten TeilnehmerInnen (ohne eine zusätzliche Qualifizierung) nicht vermittelbar sein und müssen auch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Die Vermittelbarkeit ist dabei im Vorfeld in Bezug auf die geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen abzuklären. Arbeitslose Personen (BezieherInnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Arbeitslose ohne Leistungsbezug) sind an einer Teilnahme berechtigt, wenn einerseits kein aktueller Personalbedarf bei einem anderen, Personal suchenden Unternehmen besteht, welcher nur mit der in Frage kommenden arbeitslosen Person gedeckt werden kann. Oder wenn sich andererseits, durch den im Zuge der Implacementstiftung in Aussicht gestellte Arbeitsplatz und der vorangegangenen Höherqualifizierung, die Arbeitslosigkeitsproblematik dauerhaft beseitigen lässt (BMASK, 2014a: 219).

Im Sinne der Gleichstellung wird ebenso auf eine Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen abgezielt. Die Teilnahme an Implacementstiftungen wird auch Personen ermöglicht, die keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Bei der Festlegung von Maßnahmen soll außerdem die Situation von Personen mit Betreuungspflichten berücksichtigt werden (AMS, 2013: 4).

Eine weitere Voraussetzung für die Teilnahme stellt ein Ausbildungsplan dar. Dieser wird gemeinsam durch den/die künftigen/r ArbeitgeberIn, StiftungsträgerIn und künftigen/r StiftungsteilnehmerIn erarbeitet bzw. vereinbart und beinhaltet sowohl konkrete Qualifizierungsmaßnahmen als auch die Dauer des Praktikums. Der Ausbildungsplan muss von den Beteiligten unterzeichnet werden, zudem ist eine Genehmigung vom Arbeitsmarktservice erforderlich. TeilnehmerInnen erhalten in der Folge regelmäßige Geldleistungen, leisten verminderte Sozialversicherungsbeiträge und DienstleistungsanbieterInnen beziehen ebenfalls Transferleistungen (BMASK, 2014a: 219).

Bezugsdauer von Arbeitslosengeld

Arbeitslosengeld wird grundsätzlich für die Dauer der Stiftungsteilnahme gewährt. Die Bezugsdauer der Arbeitslosenunterstützung kann bis auf 156 Wochen ausgeweitet werden. Nimmt die Ausbildung allerdings einen längeren Zeitraum in Anspruch oder hat der/die TeilnehmerIn bereits das 50. Lebensjahr vollendet, so lässt sich das Stiftungs-Arbeitslosengeld bis zu 209 Wochen beziehen (BMASK, 2014a: 219).

Förderung

Beim Modell der Outplacementstiftung sind die Kosten für folgende Maßnahmen grundsätzlich förderbar: Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung von externen Institutionen, aktive Arbeitssuche und Zuwendungen zur Abdeckung von Mehraufwendungen im Zusammenhang mit Schulungen. Bei Implacementstiftungen und Zielgruppenstiftungen sind nur Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen förderbar. Bei Unternehmensstiftungen fallen nur Kosten für die Zuwendungen zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen unter die förderbaren Kosten (BMASK, 2014a: 218).

Die Höhe der Förderung beträgt bei Insolvenzstiftungen bis zu 60%, bei Regionalstiftungen bis zu 35%, bei Branchenstiftungen bis zu 35%, Unternehmensstiftungen bis zu 35%, Zielgruppenstiftungen bis zu 35% und bei Implacementstiftungen bis zu 35% der förderbaren Kosten. Außerdem wird ab dem ersten Monat eine Zuwendung iHv mindestens €60 pro Monat gewährt um etwaige schulungsbedingte Mehraufwendungen abzudecken (BMASK, 2014a: 218).

Finanzierung

Die Finanzierung dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme liegt grundsätzlich im Verantwortungs- bzw. Aufgabenbereich des Sozialministeriums und des AMS, d.h. konkret über die Arbeitslosenversicherung und teilweise über das aktive Förderbudget. Für die Periode 2007-2013 konnten auch speziell Implacementstiftungen, die überwiegend für Personen ab 45 Jahre eingerichtet wurden, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. Diese Förderung wurde allerdings mit dem neuen Programm des Sozialfonds ab Anfang des

Jahres 2014 nicht mehr angeboten (in der Analyse konnten die Gründe für das Auslaufen jedoch nicht näher eruiert werden) (BMASK, 2014a: 218f).

3.8.5 Nutzung und Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung

Aus den Daten der AMS Geschäftsberichte 2007 bis 2014 zeigt sich, dass die Inanspruchnahme von Arbeitsstiftungen vor allem unmittelbar nach der Krise ihren Höhepunkt erreichte. Im Jahr 2010 nahmen 20.254 Personen im Rahmen von Arbeitsstiftungen an Kursen (Berufsorientierung, Qualifizierung, Outplacement) teil, die TeilnehmerInnen an Implacemntstiftungen machten insgesamt 11.323 Personen aus. Nach 2010 konnte bis zum Jahr 2013 ein Rückgang der Inanspruchnahme von Outplacementstiftungen (2013: 11.829) und Implacemntstiftungen (2013: 6.649) beobachtet werden, im Jahr 2014 erfolgte allerdings wieder ein leichter Anstieg (OST: 12.793; IST: 6.936). Folgende Abbildung verdeutlicht, dass Unternehmen besonders in Zeiten der Krise auf das arbeitsmarktpolitische Instrument der Arbeitsstiftung zurückgreifen und Betroffenen dadurch neue Perspektiven eröffnet werden:

StiftungsteilnehmerInnen 2007 – 2014

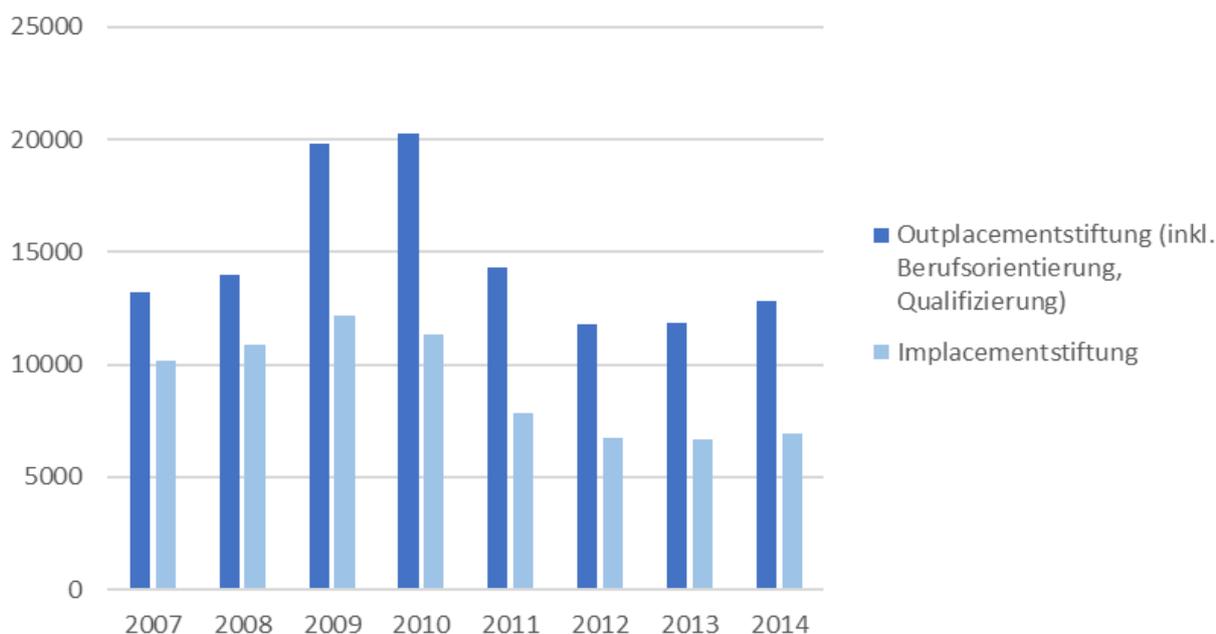


Abbildung 3.5: AMS, Geschäftsberichte 2007-2014; eigene Darstellung

Alters- und Ausbildungsstruktur der TeilnehmerInnen

Bei den TeilnehmerInnen von Arbeitsstiftungen ist laut einer Studie des Sozialministeriums vor allem das mittlere Alterssegment zwischen 25 bis 44 Jahren sehr stark besetzt. Im Jahr 2012 waren ca. 57% aller teilnehmenden Personen diesem Alterssegment zuzuordnen. Einen Anteil von immerhin ca. 23% machten Personen ab 45 Jahren und älter aus. Rund 20% aller TeilnehmerInnen sind hingegen unter 25 Jahre alt. Folgende Darstellung soll die Verteilung grafisch verdeutlichen:

Altersstruktur der TeilnehmerInnen 2012

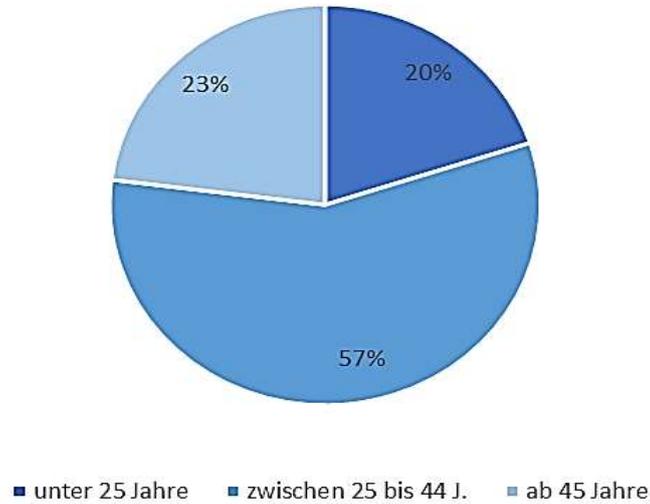


Abbildung 3.6: BMASK, 2013: 215; eigene Darstellung

Nach abgeschlossener Ausbildung gliederten sich die TeilnehmerInnen im Jahr 2012 folgendermaßen: Die größte Gruppe mit 45,6% bildeten Personen mit Lehrausbildung, 20,5% der Personen hatten eine höhere Ausbildung, 18,5% der TeilnehmerInnen hatten maximal eine Pflichtschulausbildung vorzuweisen und 9,7% eine mittlere Ausbildung. D.h. obwohl die Arbeitsstiftung auch von Personen mit höherem Bildungsabschluss genutzt wird, setzen sich die TeilnehmerInnen überwiegend aus Personen mit niedrigerem Bildungsniveau zusammen (BMASK, 2013: 215f):

Ausbildungsstruktur der TeilnehmerInnen 2012

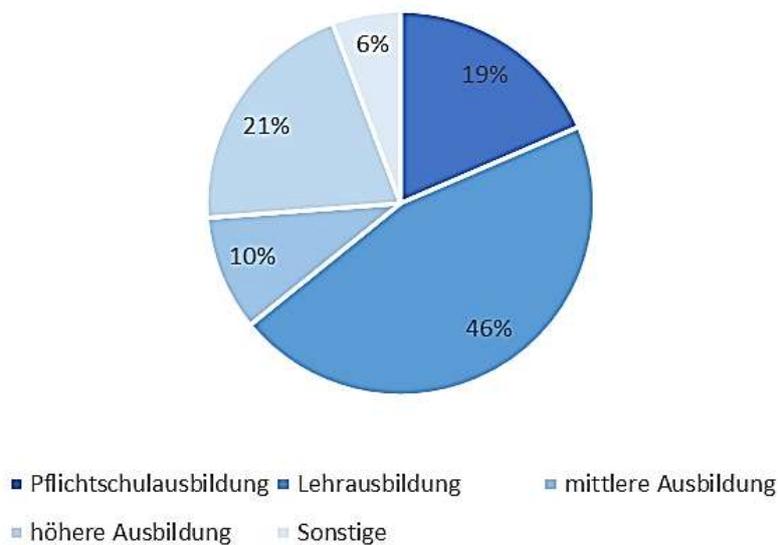


Abbildung 3.7: BMASK, 2013: 215; eigene Darstellung

Leistungsbezug und Verweildauer in der Maßnahme

Die durchschnittliche Höhe des Leistungsbezuges lag im Jahr 2012 bei einem Tagessatz von EUR 31,6. Weibliche Teilnehmerinnen erhielten durchschnittlich EUR 27,7, die männlichen Teilnehmer erhielten einen deutlich höheren Tagessatz mit EUR 35,7. Die mittlere Dauer in der Maßnahme lag im Jahr 2009 bei 295 Tagen. In den folgenden Jahren erhöhte sich allerdings diese Verweildauer im Schnitt beinahe um das Doppelte und lag im Jahr 2012 bei 523 Tagen. Etwa 52% der TeilnehmerInnen bezogen im Jahr 2011 zwischen ein bis drei Jahre Stiftungs-Arbeitslosengeld, bei 22,2% lag die Dauer zwischen einem halben und einem Jahr, 13,2% der TeilnehmerInnen werden zwischen drei und sechs Monaten finanziell unterstützt. Sehr kurze Teilnahmedauern (unter drei Monaten) können laut Sozialministerium auch als „Störungen in der Abwicklung bzw. Teilnahme“ interpretiert werden. Diese verzeichnen allerdings eine rückläufige Tendenz (2010 bei 16%, 2011 bei 7,7%). Der Anteil an TeilnehmerInnen, welche mehr als drei Jahre in Arbeitsstiftungen verweilen, liegt bei nur etwa 2% (BMASK, 2013: 216).

Ausgaben für Arbeitsstiftungen

Zur Existenzsicherung der StiftungsteilnehmerInnen wurden im Jahr 2010 rund 106,5 Mio. EUR Stiftungsarbeitslosengeld ausbezahlt. Diese Mittel wurden in den folgenden Jahren allerdings immer wieder reduziert, im Jahr 2014 beliefen sich die Ausgaben nur noch auf 64 Mio. EUR (siehe AMS Geschäftsberichte 2007 bis 2014). Es kam in den letzten Jahren aber zu einem starken Anstieg bei den Ausgaben pro LeistungsbezieherIn. Vor allem aufgrund der Finanzkrise 2009 verdoppelten sich die Ausgaben pro Zugang im Jahr 2010 auf EUR 21.855,- (zum Vergleich: EUR 10.595,- im Jahr 2009) und auch in den folgenden Jahren stiegen sie noch weiter an. Im Jahr 2012 lagen die Ausgaben pro LeistungsbezieherIn bei EUR 24.221,- (BMASK, 2013: 216).

3.8.6 Maßnahmenerfolg der Arbeitsstiftung

Im folgenden Kapitel wird versucht, die Wirksamkeit der Arbeitsstiftung allgemein, aber auch speziell für „ältere“ Personen zu eruieren. Dabei wird zunächst kurz auf eine Messung der Bruttowirkung des Sozialministeriums eingegangen, anschließend werden die positiven bzw. negativen Aspekte dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments (u.a. durch Evaluierungen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderfonds (waff), des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)) behandelt und zusammengefasst.

Allgemeiner Maßnahmenerfolg

Im Jahr 2011 wurde laut Sozialministerium eine Messung zur Bruttowirkung von Arbeitsstiftungen durchgeführt. Ein Jahr vor dem Eintritt in eine Arbeitsstiftung waren 74% der späteren AST-TeilnehmerInnen in einem Beschäftigungsverhältnis und etwa 10% waren als arbeitslos registriert. Anschließend sank der Grad der Beschäftigung bis kurz vor Förderbeginn auf 12%, die Arbeitslosenquote stieg hingegen auf 78% der beobachteten Gruppe an. Unmittelbar nach Beendigung der Arbeitsstiftung waren immerhin 46% der TeilnehmerInnen wieder in einem Beschäftigungsverhältnis. Ein Jahr nach der Teilnahme lag der Anteil der Beschäftigten bei 75%. Obwohl 43% der AST-TeilnehmerInnen unmittelbar nach der Maßnahme

arbeitslos sind, verringert sich dieser Anteil während dieser einjährigen Nachbeobachtungsphase auf 11%. D.h. längerfristig ist zumindest anzunehmen, dass sich die Stiftungsteilnahme und die damit verbundenen Qualifizierungsmaßnahmen positiv auf den weiteren Karriereverlauf auswirken (BMASK, 2013: 217).

Bruttowirkung von Arbeitsstiftungen

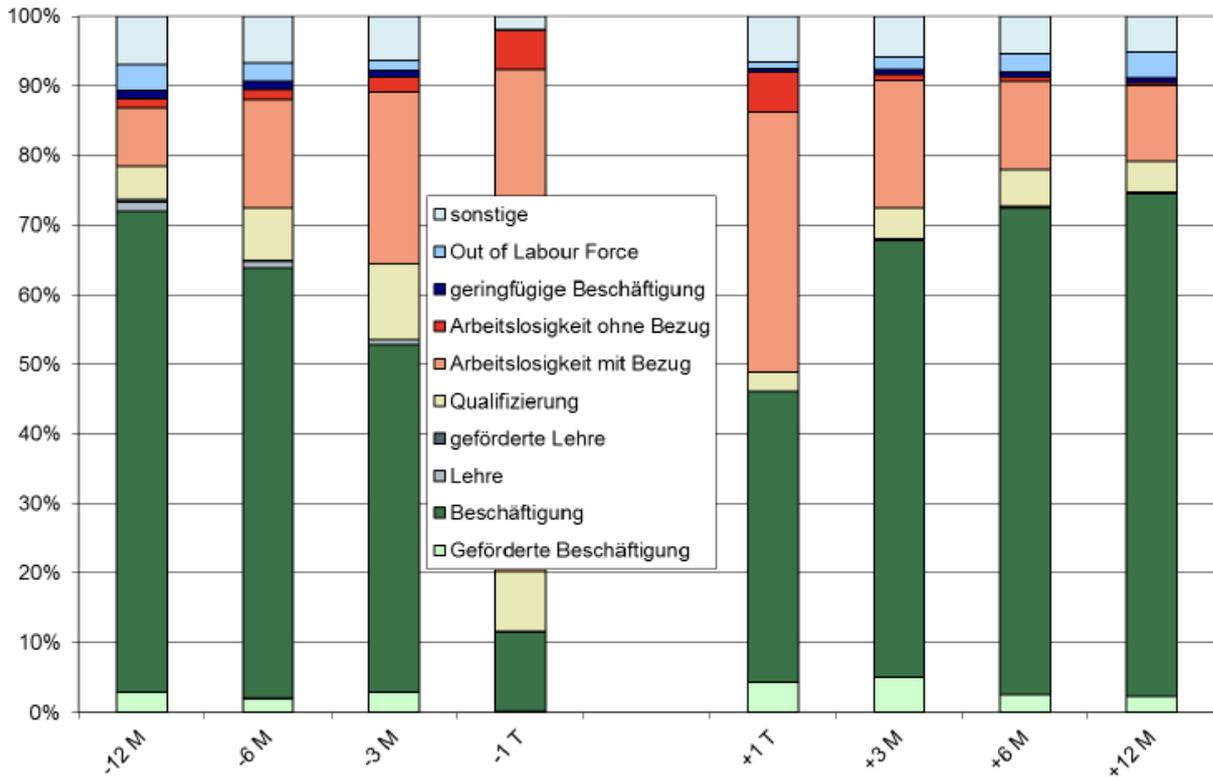


Abbildung 3.8: BMASK, 2013: 217

Auch Seckauer & Gerich bescheinigen dem Instrument Arbeitsstiftung eine nachhaltige arbeitsmarktpolitische Integrationswirkung. Die Autoren merken allerdings an, dass diese Wirkung durch eine verhältnismäßig aufwendige Maßnahme erreicht wird (z.B. aufgrund der Schulungsdauer von bis zu vier Jahren). Bestimmte Hinweise sprechen außerdem dafür, dass Mitnahmeeffekte nicht auszuschließen sind (manche Personen nehmen an Stiftungen nur teil, um eine bereits begonnene Aus-/Weiterbildung fortsetzen/beenden zu können) und dass die Maßnahme von älteren Personen vereinzelt zum gleitenden Übergang in die Pension genützt wird. Obwohl die Wiederbeschäftigungsrate laut Seckauer & Gerich nicht als alleiniges Erfolgskriterium herangezogen werden sollte, weist die hohe Beschäftigungsquote nach der Teilnahme doch auf eine deutliche arbeitsmarktpolitische Wirkung hin (Seckauer & Gerich, 2001: 286).

Vor- und Nachteile für ältere ArbeitnehmerInnen

Für ArbeitnehmerInnen allgemein, aber auch für ältere Personen ergibt sich durch dieses Instrument eine Reihe von positiven Aspekten (Punz, 1998: 114):

- Arbeitsstiftungen federn den Schock einer Kündigung einigermaßen ab;
- Betroffene werden über eine längere Dauer begleitet und unterstützt, d.h. sie sind bei der Problembewältigung nicht auf sich alleine gestellt;
- Arbeitsstiftungen erleichtern auch älteren ArbeitnehmerInnen die berufliche Neuorientierung/ Zugang zu neuen Perspektiven (und den Abschied von alten Lebenskonzepten);
- Es wird Eigenaktivität, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit gefördert;
- Arbeitsstiftungen geben den Betroffenen einen Überblick von der Vielfalt von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten;
- Arbeitsstiftungen sichern eine Übergangsphase bis zu vier Jahren ab (speziell im Fall von älteren Personen über 50 Jahren);
- Eine Arbeitsstiftung kann zur Brücke von einem verlorenen Arbeitsplatz zu einem neuen Beschäftigungsverhältnis werden.

Durch den relativ langen Beobachtungszeitraum in Arbeitsstiftungen lassen sich die Potentiale der TeilnehmerInnen meist besser einschätzen. Dieser Umstand erleichtert in weiterer Folge auch zukünftige Schulungsmaßnahmen. Wenn die Laufbahn- und Qualifizierungsberatung im geschützten Rahmen einer Stiftung stattfindet und das Ziel bzw. der schlussendliche Nutzen daraus klar erkennbar sind, so sind die Betroffenen in der Regel offener für Veränderungen (AMS, 2008b: 225)

Aus einer Evaluierung des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderfonds (WAFF) zum Thema Arbeitsstiftungen im Jahr 1998 ging hervor, dass besonders die älteren StiftungsteilnehmerInnen unabhängig von den arbeitsmarktrelevanten Nutzenfunktionen davon profitieren, in Kontakt mit Menschen in ähnlichen Lebenslagen zu treten. Für die subjektive Gesamtbewertung des Instruments Arbeitsstiftung spielten für TeilnehmerInnen neben der erfolgreichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und den verbesserten Einkommensbedingungen ebenso Faktoren wie etwa der verlängerte Bezug von Schulungsarbeitslosengeld, dass persönliche Probleme gemeinschaftlich angegangen wurden oder, dass sich jemand um einen kümmert, eine wichtige Rolle. Die überwiegende Mehrheit der Personen bewertete den persönlichen Gesamtnutzen selbst dann noch als positiv, wenn sich, durch die in der AST erworbenen Fähigkeiten, ihre Stellung in der Arbeitswelt später nicht grundlegend verändert hat. Auch in der Personengruppe, die nach Stiftungsaustritt teils wesentliche Gehaltseinbußen in Kauf nehmen musste (im Vergleich zum Job vor Stiftungseintritt), wurde der subjektive Gesamtnutzen mit rund 90% als „eher nützlich“ oder als von „sehr großem Nutzen“ eingestuft (WAFF, 1998: o.S.).

Für ältere ArbeitnehmerInnen können aber negative Aspekte im Zusammenhang mit Arbeitsstiftungen angeführt werden. Im Zuge der Evaluierung des WAFFs zeigte sich beispielsweise, dass die Gruppe der 51 bis 60-Jährigen innerhalb des ersten Jahres nach Absolvierung der Maßnahmen trotzdem häufiger arbeitslos war als die jüngeren TeilnehmerInnen. Nach

einem Berufswechsel bezog mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen weniger Einkommen als in der Beschäftigung vor Stiftungseintritt. Je älter die TeilnehmerInnen waren, desto höhere Einkommensverluste mussten sie in der Regel hinnehmen (besonders viel verliert die Gruppe der über 50-Jährigen). Von wesentlicher Bedeutung ist laut der Untersuchung die Variable Vorbildung. Je höher der Schulabschluss bereits vor Stiftungseintritt und Aus- und Weiterbildung war, desto reibungsloser gelingt auch ein Übergang bzw. Wiedereintritt in das Erwerbsleben. Auch das Alter spielt bei der Arbeitsvermittlung natürlich eine wesentliche Rolle. Es zeigt sich dabei eine Abnahme der unmittelbaren Vermittlungsquoten: 73,2% bei 20 bis 30-Jährige Personen, 66,9% bei den 31 bis 40-Jährigen, 64,5% bei den 41 bis 50-Jährigen und 39,8% bei den 51 bis 60-Jährigen. Besonders im Bereich der über 50-Jährigen TeilnehmerInnen ist ein Abfall deutlich erkennbar. Laut Studie bestehen Beschäftigungen länger, wenn sie schon vor dem Ablauf der Stiftungszeit aufgenommen werden. Sie sind häufig nachhaltiger als Beschäftigungsverhältnisse die erst nach Stiftungszeit zustande kommen (WAFF, 1998: o.S.).

Im Zuge einer Evaluierung der Outplacementstiftung „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ wurde der Erfolg der Maßnahme ermittelt. Es zeigte sich hier, dass jüngere TeilnehmerInnen im Anschluss höherer Beschäftigungsquoten aufwiesen als die älteren StiftungsteilnehmerInnen. Neben dem Alter spielten auch das Bildungsniveau und die Dauer in der AST eine wesentliche Rolle. Je höher/besser die abgeschlossene Ausbildung vor Eintritt in die AST ausfiel und je kürzer die Maßnahme besucht wurde, desto größer war die Chancen auf ein Beschäftigungsverhältnis (IBE, 2008: 26f). Nach Beendigung der Maßnahme gaben sich die TeilnehmerInnen relativ bis sehr zufrieden und bewerteten den fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzzuwachs als besonders positiv (IBE, 2008: 79ff).

Ein Forschungsbericht der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) zur Situation der „älteren“ Arbeitslosen und ihren Chancen auf Reintegration in Beschäftigung bestätigt in seiner Analyse der ehemaligen TeilnehmerInnen von Implacementstiftungen die bereits zuvor genannten Erkenntnisse. Kriterien wie die fachliche Qualifikation, persönlicher Eindruck und die Teamkompatibilität zählten zu den entscheidendsten Kriterien der Unternehmen bei der Personalauswahl. Ältere Personen hatten speziell dann geringere Chancen eingestellt zu werden, wenn die Teams überwiegend aus jungen MitarbeiterInnen bestanden. Es zeigte sich aber auch, dass einige Unternehmen aufgrund der positiven Erfahrungen mit Implacementstiftungen vermehrt auf über 50-Jährige setzten. Das fortgeschrittene Alter der BewerberInnen wurde besonders dann zum Problem, wenn sehr hohe Einschulungskosten für bestimmte Positionen angefallen wären, die sich bis zur Pension nicht mehr amortisiert hätten. Bei geringeren Einschulungskosten, welche zum Teil auch durch Arbeitsstiftungen finanziert werden, stehen die Chancen von „älteren“ Personen für eine Einstellung hingegen günstiger. Vereinzelt stellte die finanzielle Förderung durch die Stiftung auch einen entscheidenden Faktor für die Aufnahme dar. Die Einstellung „älterer“ branchenfremder Personen, die eine umfangreiche Ein- bzw. Umschulung notwendig macht, wäre für manche Betriebe nur schwer ohne diese finanzielle Unterstützung möglich. Implacementstiftungen haben laut FORBA-Studie auch wesentlich dazu geführt, Vorurteile abzubauen und die Hemmschwelle gegenüber den „älteren“ Arbeitsuchenden zu senken (FORBA, 2007: 124ff).

3.9 Resümee

Laut SPÖ-Sozialsprecher Josef Muchitsch wird für 2016 und 2017 das Budget für Beschäftigungsmaßnahmen von über 50-Jährigen um zusätzliche 250 Millionen EUR pro Jahr aufgestockt werden. Die Änderungen des Arbeitsmarktfinanzierungsgesetzes sollen vor allem älteren ArbeitnehmerInnen zu Gute kommen, deren Arbeitsmarktsituation aufgrund der demografischen Entwicklung und des gebremsten Wirtschaftswachstums ohnehin schon belastet ist. Muchitsch betont aber auch die zentrale Rolle der Wirtschaft in diesem Zusammenhang und die notwendige Bereitschaft dieser, ältere Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Muchitsch 2015). Das wirkt vorerst durchaus positive jedoch merkt zum Beispiel Ulrich Schuh von Eco-Austria zum selben Thema an, dass zwar Wiedereingliederungsmaßnahmen, welche damit zu rund 60% gefördert werden, in die richtige Richtung führen, aber trotzdem noch viele Mittel für teure und sinnlose Maßnahmen eingesetzt werden (ORF, 2015a).

Diese kurze Einführung zeigt bereits die Brisanz dieser Thematik. Im Grunde geht es nicht nur darum, dass finanzielle Mittel für speziell auf ältere Menschen abgestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bereitgestellt werden, sondern vielmehr darum, diese auch erfolgversprechend und adäquat einzusetzen. Dies bedeutet im Kontext dieses Berichts, im Besonderen auf die Bedürfnisse und Ansprüche älterer ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen und die Instrumente entsprechend der Anspruchsgruppe zu gestalten.

Inwieweit entsprechen aber die gegenwärtigen Maßnahmen eben jenen Ansprüchen? Wo liegen Stärken aber auch vielleicht Schwächen und Gefahren der einzelnen Instrumente? Wie schon in den vorigen Kapiteln auf mögliche Vorteile für ältere ArbeitnehmerInnen bei den einzelnen Ansätzen eingegangen wurde, sollen nun (nochmals) vor allem Problemfelder und Schwierigkeiten dieser aufgezeigt werden. So können sich in weiterer Folge aus der kritischen Betrachtung heraus gegebenenfalls Vorschläge zu Verbesserungsmöglichkeiten der Maßnahmen ableiten lassen.

Es sei aber angemerkt, dass Schlussfolgerungen zu möglichen Reformierungsbedürfnissen äußerst schwierig zu treffen sind. Viele Studien unterscheiden sich in ihren Ergebnissen und so werden Maßnahmen in der einen Untersuchung positive, simultan in einer anderen aber negative Effekte attestiert (siehe dazu mehr bei: Schweighofer, 2013: 22f). Es sollen im folgenden Abschnitt des vorliegenden Berichts zuerst Maßnahmen für ältere Menschen im Erwerbsleben kritisch betrachtet werden. Später erfolgt dann ebenfalls eine genauere Auseinandersetzung mit den so bezeichneten Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Die ursprüngliche Intention der Altersteilzeit war, wie schon zuvor in der Arbeit erwähnt, älteren ArbeitnehmerInnen einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. Es sollten dadurch Arbeitsbelastungen kontinuierlich abgebaut werden und auch gleichzeitig der sogenannte „Pensionsschock“ vermieden werden. Tatsächlich aber machen laut Statistiken Menschen in Österreich und Deutschland zu einem großen Teil vom Blockzeitmodell Gebrauch, wodurch diesem Schockphänomen nicht wirklich entgegengewirkt wird (siehe Kapitel 3.2 dieser Arbeit sowie Wagner, 2009: 1).

Zusätzlich kommt diese Form der Altersteilzeit eher einer Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben gleich. Dies stellt angesichts der demografischen Entwicklung wohl falsche Anreize. So sollte nach modernen altersngerechten Modellen eher proaktiv für den langen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen gesorgt werden (siehe z.B. Kapitel 1.4.2 und 2.4.2.1).

Grundsätzlich kann auch davon gesprochen werden, dass es beim Blockzeitmodell gegenüber dem Modell der kontinuierlichen Altersteilzeit kaum zu einem Wissenstransfer zwischen den etablierten und den neuen ArbeitnehmerInnen kommt. Dies wiederum kann dazu führen, dass die Sicherung von Erfahrung und Wissen nicht ausreichend gegeben ist, was auch Nachteile für die ArbeitgeberInnenseite mit sich bringt (RKW Kompetenzzentrum, 2015).

Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang, welches einem Kurzbericht des Instituts für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung zum Thema Altersteilzeit entnommen werden kann war, dass viele durch diese Form der Altersteilzeit frei gewordene Stellen nicht mehr nachbesetzt wurden und so von diversen Unternehmen ein sozialverträglicher und „ruhiger“ Personalabbau durchgeführt wurde (Wagner, 2009: 1ff). Dieser Tendenz konnte in Österreich aufgrund der Neuregelung der Altersteilzeit, wonach die durch die in Altersteilzeit „gegangenen“ ArbeitnehmerInnen freigewordenen Stellen nachbesetzt werden müssen, bereits entgegengewirkt werden (AMS, 2015). Dies stellt sicher einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar. Es bleibt nur abzuwarten, ob dies in der Praxis ebenso geregelt und gehandhabt wird. Wenn es zu Verstößen käme, bleibt die Frage, wie mit diesen umzugehen wäre.

Für Deutschland lässt sich feststellen, dass die durch die Altersteilzeit anvisierte Zielgruppe nur bedingt erreicht wurde. So nutzen diese Maßnahme vor allem Beschäftigte mit unterdurchschnittlichen arbeitsplatzspezifischen Belastungen sowie Personen mit höheren Einkommen (Wagner, 2009: 11). Die Situation könnte in Österreich wohl ähnlich sein, Zahlen die dies belegen würden, konnten jedoch nicht gefunden werden. Die beschriebene Entwicklung in Deutschland mag aber auch dem Grund geschuldet sein, dass eine Altersteilzeit – wie im vorigen Teil der Arbeit schon erwähnt – für GeringverdienerInnen rein aus einkommens-technischem Aspekt weniger als mögliche Maßnahme in Frage kommt.

Darüber hinaus kann man sich vorstellen, dass von der Altersteilzeitregelung wohl nur Großbetriebe profitieren. Kleinbetriebe können möglicherweise aufgrund fehlender Ressourcen oder zu geringer Flexibilität diese Maßnahme ihren Bediensteten nicht anbieten. Dies wirkt sich natürlich direkt auf alle ArbeitnehmerInnen in Kleinst- und Kleinbetrieben aus und das sind in Österreich immerhin 98,6 % der gewerblichen Wirtschaft (WKO, 2014c).

Das größte Defizit im ab 2016 vorgesehenen Modell der Teilpension stellt die derzeitige nicht geschlechtsneutrale Ausformung der Maßnahme dar. Kritisiert wird an der Teilpension zudem, dass sie aufgrund der starken Präferenz für das Blockzeitmodell der Altersteilzeit wohl für einen Großteil der Anspruchsgruppe von vornherein nicht in Frage kommt. Auch der Fakt, dass alle Voraussetzungen zur Korridor-pension vorliegen müssen, um die Teilpension in Anspruch nehmen zu können, schränkt den potenziellen NutzerInnenkreis weiter relativ stark ein (siehe Kapitel 3.3). Wobei dem zweiten Argument durchaus entgegengehalten werden

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

kann, dass durch diese explizite Gestaltung des Instruments versucht wird, genau jener Vorliebe für das Blockzeitmodell entgegenzuwirken.

Die hohen Zuschüsse, die in diesem Modell vom Bund zufließen müssen, stellen einen weiteren angreifbaren Aspekt des Modells dar. Der ÖVP-Seniorenbund äußert ebenfalls scharfe Kritik an der Teilpension, weil jener darin eine Hintertür zur Weiterführung der kostenintensiven Altersteilzeit sieht (Ettinger, 2015).

Positiv sind aber wiederum Anreize für ArbeitgeberInnen, ältere ArbeitnehmerInnen im Unternehmen zu halten, beziehungsweise Anreize für die ArbeitnehmerInnen, selbst länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dies entspricht auch dem generellen Ruf der derzeitigen Arbeitsmarktpolitik nach einem – so weit wie möglich – nach hinten verlagerten Erwerbsende von ArbeitnehmerInnen.

Zur Nutzung von Sabbaticals, welche eine Form von Arbeitszeitverkürzungen im Sinne von Zeitkonten darstellen, lassen sich kaum verlässliche Daten für Österreich finden. Für Deutschland wurde von ExpertInnen festgestellt, dass diese Maßnahme überhaupt nur etwa 2,6% der Betriebe ihren MitarbeiterInnen anbieten. Man könnte vermuten, dass die Lage in Österreich wohl nicht viel anders aussieht (Holzinger, 2010:49). Grundsätzlich kann das Sabbatical als eine altersgerechte Maßnahme zur Reduzierung der Arbeitszeit gesehen werden. Da sich aber, wie schon vorher erwähnt, kaum Material zur Inanspruchnahme dieses Instruments finden lässt, bleibt im Unklaren, ob es auch als solches von Individuen bzw. Unternehmen gesehen und in Anspruch genommen wird. Daher lässt sich nur schwer etwas in Hinblick auf die Haltung gegenüber dem Sabbatical und der Nutzung dieser Maßnahme bezogen auf ältere ArbeitnehmerInnen sagen.

Wie schon erwähnt, wird das Sabbatical oftmals genutzt, um sich eigene Träume, wie eine längere Reise oder auch den Bau eines Eigenheimes, zu verwirklichen, um diverse Projekte umzusetzen, um sich neu zu orientieren oder einfach nach einer langen Phase beruflicher Anstrengungen einmal zu pausieren. Bei Rieder (2011) findet man zudem die Aussage, dass ein Sabbatical auch zur Pflege eines nahen Angehörigen verwendet wird.

Da laut offiziellen Statistiken vor allem ältere Menschen die Pflegearbeit von Angehörigen leisten (BMAK, 2005: 11f), ließe sich hier eventuell eine Verbindung zur Nutzung des Sabbaticals von Älteren ziehen. Erwähnt werden soll jedoch, dass es in diesem Rahmen wohl bessere Möglichkeiten wie z.B.: die Pflegefreistellung oder Pflegeurlaub in Österreich für solche Zwecke gibt. Generell kann festgestellt werden, dass junge ArbeitnehmerInnen das Sabbatical öfter nutzen, um zu verreisen oder Ähnliches, wohingegen es bei älteren MitarbeiterInnen häufiger vorkommt, dieses als Burn-out-Prävention zu nutzen (Hirtler, 2006).

Wünschenswert im Hinblick auf diese Maßnahme wäre eine gründliche Evaluierung von wem, wann und warum ein Sabbatical in Anspruch genommen wird. Erst dann würden sich auch solide Schlussfolgerungen für die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen ableiten und mögliche Problemfelder aufdecken lassen.

Als letzte Maßnahme für im Erwerbsleben stehende (ältere) Menschen soll nun abschließend fit2work näher betrachtet werden. Positiv ist sicherlich der präventive Charakter der Maßnahme, die Beruf und Gesundheit nicht isoliert voneinander, sondern in einem gemeinsamen Kontext sieht. Diese Eigenschaft könnte jedoch noch weiter in den Fokus gerückt und ausgebaut werden. Abgesehen davon entspricht die Konzeption von fit2work, Menschen durch Gesundheitsberatung länger im Arbeitsleben zu halten, den derzeitigen Ansprüchen rund um das Thema Arbeit und Alter.

Einer ersten Implementierungsevaluierung im Auftrag des Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach kann die Umsetzung der Beratung als durchaus positiv gewertet werden. Wobei die befragten BeraterInnen und ProjektleiterInnen festhalten, dass der Erfolg des Projektes letztendlich auch von den Rahmenbedingungen der Arbeitswelt abhängt. Das bedeutet: Solange Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen und ältere ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt wenige Chancen vorfinden, werden auch die Ziele von fit2work nur schwer zu erreichen sein. Positiv wurde von befragten KlientInnen vor allem erwähnt, dass sie sich in ihrer Problemlage als Ganzes wahr- und ernstgenommen fühlen (Egger-Subotitsch, et al., 2012: 28f).

Scharf kritisiert wurde die Maßnahme jedoch wegen Datenschutzverletzungen. Die Volksanwaltschaft bemängelte in ihrem Jahresbericht von 2012, dass im Zuge von Betreuungsvereinbarungen einer umfassenden Übermittlung von Gesundheitsdaten der Betroffenen mehr oder weniger zugestimmt werden musste. Damit wurde laut dieser das Grundrecht auf Datenschutz und auf Wahrung der Privatsphäre eindeutig verletzt. Seit Dezember 2012 ist die bis dahin eher illegale Datenübermittlung durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 im Gesetz als legal festgeschrieben (Aktive Arbeitslose 2015).

Fit2work wird von der Initiative „Aktive Arbeitslose“ darüber hinaus als eine Art „Arbeitsfähigkeitsüberwachungsagentur“ beziehungsweise als „Dataminingstelle“ bezeichnet. Weiter kritisiert diese Gruppe, dass laut der OECD Studie; „Transforming Disability into Ability“ die Vorgangsweise der Maßnahme nicht funktioniert. Untermalt wird die Behauptung mit Beispielen aus den Niederlanden und den USA, wonach ähnliche Programme in diesen Ländern nur dazu führten, dass chronisch kranke Menschen gesundheitlich noch weiter abbauten und diesen dann später ohnehin die Invaliditätspension zuerkannt werden musste (Solidar-Werkstatt 2015). Im Folgenden sollen nun die in diesem Teil der Arbeit dargestellten Wiedereingliederungsmaßnahmen nochmals genauer auf deren Bedeutung für ältere Menschen untersucht werden.

Betrachtet man Sozioökonomische Betriebe als arbeitsmarktpolitische Maßnahme, fällt auf, dass sie vor allem für ältere Arbeitslose einen durchaus hohen Integrationseffekt aufweisen. Die positive Wirkung dieser Maßnahme für die Zielgruppe älterer Menschen wird in mehreren Untersuchungen bestätigt (siehe Schweighofer, 2013; Eppel et al., 2014; Osterkorn 2014). Das würde auch für die Zielgruppenadäquatheit des Einsatzes von Transitarbeitsplätzen für ältere Menschen sprechen. Darüber hinaus unterstreicht der Bericht, dass die Fördereffekte mit dem Alter zunehmen. Personen ab 50 Jahren profitieren anscheinend am stärksten vom SÖB (Eppel et al., 2014: 57f, 94). Auch laut eines Berichts von Schweighofer

für die Arbeiterkammer Wien verbessern sozialökonomische Betriebe signifikant die Erwerbchancen für MaßnahmenteilnehmerInnen. Dies gilt laut der Evaluierung im Besonderen für über 45-Jährige. (Schweighofer, 2013: 25). Wichtig in diesem Rahmen ist jedoch festzuhalten, dass dieses Instrument von Älteren, für die es oftmals besonders schwierig ist zurück in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt zu finden, für den Übergang in die Pension genutzt wird. Ältere Personen haben im Vergleich zu jüngeren zwar ein geringeres Risiko von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, wenn sie allerdings arbeitslos sind, ist jedoch das Risiko besonders hoch, länger in dieser zu verharren. Daher ist es besonders für Ältere, die einmal arbeitslos geworden sind, schwierig zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Für diese Gruppe (über 50-Jährige, die länger als sechs Monate arbeitslos sind) wird seitens der Politik auch über einen Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes⁴⁸ nachgedacht. Hier geht es vor allem um die Sinnhaftigkeit, wie lange ältere Personen im Erwerbsleben gehalten werden sollen und in welchen Bereichen es noch Chancen auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt gibt (Osterkorn, 2014: 160f).

Gefahr besteht bei der Nutzung der Maßnahme als Übergangsphase zur Pension aber darin, dass der eigentliche Zweck der Sozialökonomischen Betriebe unterminiert wird. „Im Falle einer Etablierung eines Übergangsmarktes in die Pension sollte der Versuch unternommen werden, diesen durch klare Kriterien vom derzeitigen 2. Arbeitsmarkt abzugrenzen und nicht zu vermischen“ (Osterkorn, 2014:165).

Dies würde auch dem Ruf nach einer weiteren Ausdifferenzierung der Maßnahme entsprechend den heterogenen Bedürfnissen der verschiedenen Bezugsgruppen entsprechen. Demnach scheinen die SÖBs auch für die Gruppe älterer Menschen, welche keine Chance mehr auf eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt haben, eine Möglichkeit einer sinnstiftenden Tätigkeit zu sein. Es scheint zielführend zu sein, zumindest die zur Verfügung stehende Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu nutzen. Auf diese Weise könnte ein Teil der Maßnahmenkosten wieder hereingewirtschaftet werden. Zudem würden so die Betroffenen auch nicht zu passiven Leistungsempfängern degradiert. In Bezug auf Sozialökonomische Betriebe wird oftmals argumentiert, dass diese zu teuer sind und zu hohe Kosten für den Sozialstaat verursachen. Diese Betrachtungsweise greift aber zu kurz und so muss den Kosten, die durch die Förderung von SÖB entstehen, auch deren Nutzen gegenübergestellt werden. SÖB sorgen zum Beispiel dafür, dass Menschen einer Beschäftigung nachgehen und durch ihre Arbeitsleistung auch für einen bestimmten Mehrwert sorgen. Sie stellen demnach nicht nur passive Leistungsempfänger dar. Darüber hinaus soll hier auch die gesellschaftsinkludierende Funktion von Arbeit erwähnt werden.

Im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe ist eine Vielzahl an Varianten, speziell für ältere arbeitslose Menschen, auszumachen. Modelle wie „50plus“, „55plus“ oder auch „reife Leistung“ versuchen den spezifischen Anforderungen ihrer jeweiligen Zielgruppen gerecht zu werden.

⁴⁸ Der zweite Arbeitsmarkt besteht im Gegensatz zum ersten Arbeitsmarkt aus staatlich unterstützten Arbeitsplätzen. Diese werden mit Hilfe der aktiven Arbeitsmarktpolitik geschaffen, sind zeitlich befristet und sollen arbeitsmarktferne Menschen beschäftigen sowie auf eine etwaige Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. (Bdv Austria, 2015).

Dies kann im thematischen Rahmen der vorliegenden Arbeit durchaus als Stärke der Eingliederungsbeihilfe gesehen werden.

Kritisiert wird an ihr jedoch die differenzierende Ausgestaltung in den einzelnen Bundesländern. Hier gibt es teils massive Unterschiede, sowohl was die Förderungshöhe als auch die Förderungsdauer der Maßnahme betrifft (Eppel et al., 2011: 10, 29ff).

Hinsichtlich der Förderwahrscheinlichkeit von Betrieben in Relation zu deren Größenstruktur fällt – ebenso wie bei der Maßnahme der Altersteilzeit – auf, dass vor allem größere Betriebe eine erhöhte Teilnahmechance aufweisen. Es kann jedoch festgestellt werden, dass dafür allein die höhere Zahl an potenziell förderbaren ArbeitnehmerInnen ausschlaggebend ist (Eppel et al., 2011: 10).

Ein weiteres Problem, welches mit der Eingliederungsbeihilfe zusammenhängt, war jenes der Doppelbeförderung und ist noch jenes der Mehrfachförderung. Ersterem wurde durch die 2012 durchgeführte Reform bereits entgegengewirkt. Demnach werden nun Doppelgleisigkeiten durch die Einflechtung der Integrationsbeihilfe in die Eingliederungsbeihilfe vermieden (BMASK, 2012: 15). Auf letztere Problematik, wonach wiederholte Eingliederungsbeihilfe denselben Personen bei selben ArbeitgeberInnen gewährt wurde, muss angesichts einer nicht einheitlichen Regelung wahrscheinlich noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Zumindest gibt es in den Landes- und Regionalstellen des AMS bereits Bemühungen dahingehend, eine Regelung beziehungsweise einheitliche Richtlinien zu finden (Rechnungshof, 2014:145f).

Als großer Kritikpunkt an der Eingliederungsbeihilfe kann der sogenannte Mitnahmeeffekt angeführt werden. Dieser beträgt in der Maßnahme nach Schätzungen durchschnittlich 52%. Das bedeutet weiter, dass etwa die Hälfte der betroffenen Personen auch ohne die Förderung im Unternehmen beschäftigt worden wäre, wobei dieser Effekt laut Untersuchungen im Vergleich der Älteren mit der Gruppe der Jüngeren schwächer ausfällt (Schweighofer, 2013: 11).

Positiv kann an der Eingliederungsbeihilfe bzw. am Fördermitteleinsatz durch das AMS die weitgehend flexible und zeitnahe Reaktion auf konjunkturelle Schwankungen gesehen werden. Kam es zu besonderen Belastungen der ArbeitnehmerInnen durch die vorherrschende wirtschaftliche Situation, so hatte es den Anschein, dass die Bundesrichtlinien zu Förderdauer und -höhe deutlich stärker ausgenutzt wurden als in Zeiten wirtschaftlicher Stabilität (Rechnungshof, 2014: 142ff).

Zudem kann festgehalten werden, dass die Eingliederungsbeihilfe für ältere ArbeitnehmerInnen positiv nachwirkende Effekte hat. So ist eine erhöhte Anzahl an Tagen in ungeförderter Beschäftigung der Betroffenen nach der Maßnahme zu beobachten. Zudem wird durch sie die Möglichkeit nach einer Teilnahme (wieder) von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein generell eingedämmt. Zuletzt können hier auch noch einkommenserhöhende Auswirkungen der Beihilfe erwähnt werden. Der positive Beschäftigungseffekt ist auch bei der Zielgruppe der Älte-

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

ren fiskalisch deutlich spürbar. So werden die Förderkosten im Vergleich zu den existenzsichernden Ausgaben bereits nach einem Jahr amortisiert (Schweighofer, 2013: 11f).

Angesichts des doch mehr als attraktiven Angebots für die ArbeitgeberInnenseite, (aufgrund der Förderungen aus der Eingliederungshilfe) ist die geringe Nachfrage doch überraschend. Sicherlich variiert hier je nach Bundesland die Nutzung der Maßnahme, dennoch scheint sie unter den Erwartungen zurückzubleiben. So blieb zum Beispiel in Wien rund ein Drittel der Fördergelder im letzten Jahr ungenutzt (Rösner, 2015 sowie ORF, 2015). Dies könnte darauf hinweisen, dass es generell für viele ArbeitgeberInnen trotz finanzieller Unterstützung durch den Bund relativ unattraktiv scheint, ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen. Etwaige Gründe hierfür wurden schon an zahlreichen anderen Stellen in dieser Arbeit aufgeführt.

Im Rahmen der thematischen Auseinandersetzung mit der Maßnahme der Arbeitsstiftungen wurden schon im Kapitel 3.8.6 umfassend sowohl Vorteile als auch Nachteile dieser für ältere ArbeitnehmerInnen herausgearbeitet. Es sei hier nochmals besonders auf die durchaus positiven Effekte der Maßnahme für die Anspruchsgruppe älterer Menschen verwiesen. Grundsätzlich kann über Arbeitsstiftungen ein vorzeitiges Ausscheiden von Älteren aus dem Erwerbsleben mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen verhindert werden. Dies entspricht wiederum den aktuellen wirtschaftlichen sowie politischen Forderungen, Personen solange wie möglich im Erwerbsleben zu halten. Der geschützte Rahmen einer zusätzlichen Qualifizierung mit hoher Umsetzungsmöglichkeit des Erlernten in der begleitenden Praxis kommt den speziellen didaktischen Bedürfnissen älterer Menschen dabei wohl entgegen (siehe dazu zum Beispiel: AMS, 2011a: 55ff). Wichtig in diesem Zusammenhang scheint natürlich auch die inhaltlich-qualitative Gestaltung der Maßnahme zu sein.

Aus den vorangegangenen Ausführungen zu den Stärken und Schwächen der einzelnen Maßnahmen lassen sich nun noch andere Vorschläge zur effizienteren Strukturierung ebendieser ableiten. Betrachtet man zum Beispiel den Bereich der Wiedereingliederungsmaßnahmen, lassen sich folgende allgemeine Vorschläge unterbreiten.

Qualitativ hochwertige Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sind für ältere Arbeitssuchende teilweise noch sehr wenig vorhanden. Diese werden mit dem Argument, dass die Betroffenen ohnehin nur mehr kurze Zeit im Erwerbsleben stehen und sich so eine Weiterbildungsmaßnahme nicht mehr auszahlen würde, oftmals nicht mehr finanziert. Darüber hinaus wird ihnen generell der Zugang zu diesen Maßnahmen erschwert. Hier wäre ein deutliches Verbesserungspotenzial gegeben. Dabei wären laut dem AMS Report „Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing“ gerade individuell angepasste und auf die jeweiligen Erfahrungen und Kompetenzen aufbauende Maßnahmen wichtig für eine verbesserte Chance am Arbeitsmarkt. Allgemeine Grundausbildungen ohne eine damit einhergehende tiefere Auseinandersetzung mit der Thematik sind jedoch nicht zielführend. Es müsste sich hier, sowohl auf struktureller als auch persönlicher Ebene, die Bereitschaft und Möglichkeit zum „lebenslangen Lernen“ stärker etablieren. Hier gab es in der Vergangenheit jedoch Versäumnisse in der Politik. Arbeitsmarktpolitische Probleme wurden oftmals nur durch die Förderung des frühzeitigen Ruhestandes gelöst. Darüber hinaus sind parallel zur Anhebung des Pensions-

antrittsalters keine adäquaten Maßnahmen gesetzt worden, die den Menschen einen längeren Verbleib im Arbeitsleben ermöglicht hätten (AMS, 2011a: 58ff).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine individuellere Bedürfnisorientierung. Sowohl ExpertInnen als auch Betroffene sehen dies als bedeutenden Baustein an, um eine Reintegration in den Arbeitsmarkt erfolgreich und nachhaltig gestalten zu können. Dabei vergisst man aber in der Maßnahmengestaltung gerade diesen bedarfs- und bedürfnisorientierten Aspekt oftmals. Ein individuellerer „Zuschnitt von Integrations- und Aktivitätsplänen, welche biographische Erfahrungen ausreichend berücksichtigen“ (AMS, 2011a: 71), wäre besonders wünschenswert.

Eine verstärkte Praxisorientierung von Qualifizierungsmaßnahmen ist in dieser Thematik wohl sinnvoll. Es geht darum, den Bedarf am Arbeitsmarkt mit den jeweiligen Bedürfnissen der Betroffenen abzustimmen. Im Grunde genommen kann hier von dem Wunsch einer verstärkten Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen vor der Setzung von Weiterbildungsmaßnahmen gesprochen werden. Dies würde zum Beispiel auch für den Ausbau von Implacement-Stiftungen, wie in Kapitel 3.8.3.2 beschrieben, sprechen. Hier wären die gerade dargestellten Anforderungen der praxis-, bedarfs- und im Idealfall der bedürfnisorientierten Qualifizierungsmaßnahme gegeben. Sozialökonomische Betriebe haben hier eine wichtige Funktion inne, als man sie als Praxisfeld – in dem relevante Erfahrungen gesammelt werden können – verstehen kann. Natürlich kommt es hier immer auf die qualitative Gestaltung der Maßnahme an. Es sei hier nochmals auf die Notwendigkeit der individuellen Bedürfnisorientierung verwiesen.

Zudem lassen sich Optimierungsmöglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf Ältere finden, wenn man über den nationalgeografischen Tellerrand hinausblickt. So könnte man etwa am Beispiel Schwedens, das sowohl bei der Erwerbstätigenquote als auch bei der Langzeitarbeitslosigkeit von Älteren zu den erfolgreichsten Beispielen in Europa gehört, lernen. Aufgrund des massiven Anstiegs von Fehlzeiten und Langzeitkrankenständen, von denen besonders ältere ArbeitnehmerInnen betroffen waren, wurden in Schweden beispielsweise zahlreiche Reformen im arbeitsmarktpolitischen / gesundheitspolitischen Bereich ins Leben gerufen. Hervorgehoben werden kann in diesem Zusammenhang das schwedische Modell der *Rehabiliteringskedjan* (Rehabilitierungskette). Hier liegt der Fokus auf Früherkennung und auf der Arbeitsfähigkeit. Es wird hier in festgelegten Zeitabständen und unter strikten Vorgaben die Arbeitsfähigkeit der Angestellten gemeinsam mit den Arbeitgebern beurteilt. Falls nötig wird danach ein neuer Arbeitsplatz unternehmensintern oder –extern gesucht. In diesem Beispiel wird verstärkt auf die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Institutionen, HausärztInnen und ArbeitgeberInnen bei der Unterstützung und Wiedereingliederung von erkrankten MitarbeiterInnen gesetzt (Gasior, 2012: 124 und 133f).

Weiters wurden in Schweden pensionspolitische Maßnahmen umgesetzt, die darauf abzielen ältere ArbeitnehmerInnen länger am Arbeitsmarkt zu halten. Dazu zählt zum Beispiel die Möglichkeit eines flexiblen Pensionsantritts. Das schwedische Pensionssystem erlaubt es 61- 67 jährigen ArbeitnehmerInnen ihre Pension zu einem Viertel, zur Hälfte oder zu drei Vierteln zu beziehen und so ihre Arbeitszeit entsprechend zu verkürzen (Gasior, 2012: 139).

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

Natürlich können Maßnahmen und Instrumente aufgrund der differenzierenden nationalstaatlichen Rahmenbedingungen nicht ohne jegliche Adaption kopiert und übernommen werden. Die Erfahrungen anderer Länder können aber durchaus Anhaltspunkte bieten, die auch für Österreich von Bedeutung sein könnten. Wichtig ist in diesem Punkt jedoch zu betonen, dass hier ein umfassende, mehrere Politikfelder betreffende Ausrichtung stattfinden müsste und die Lösung nicht nur in der Ausgestaltung von einzelnen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen liegt (mehr dazu: Gasior et. al., 2012).

Abschließend soll noch festgehalten werden, dass es in Österreich kaum eine systematische und faktenbasierte Diskussion zur Wirkung diverser Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gibt. Einzig Berichte in verschiedenen Medien, in denen über die Sinnhaftigkeit von bestimmten AMS-Kursen Beschwerde geführt wird, sind der Öffentlichkeit bekannt. Hier könnten sich die arbeitsmarktpolitischen Akteure Österreichs ein Vorbild an verschiedenen Ländern Europas nehmen. So gibt es auf internationaler Ebene schon eine Vielzahl von wissenschaftlichen Evaluierungen zu diesem Thema. Wichtig in diesem Zusammenhang –in Hinsicht auf die Effektheterogenität der Programme – wäre vor allem die Frage „Welche Maßnahmen wirken für wen und warum“? ausführlicher zu klären (Schweighofer, 2013: 1ff).

Literatur

Aktive Arbeitslose. 2015. *Datenfalle fit2work.* URL: <http://akin.mediaweb.at/2013/15/15fit2.htm> (01.12.2015).

Albrecht, Thomas. 2002. *Optimierungspotentiale der Personalplanung durch das Instrument der Altersteilzeit anhand von Praxisbeispielen.* Hamburg: Diplomica.

Alkin, Klara. 2014. *Die Verteilung der Arbeitslosigkeit über die österreichischen Haushalte.* URL: http://www.econ.jku.at/members/Francois/files/LVS-WS13/Dipl_Kap_Alkin.pdf (d.l. 25.12.2015).

Altersgerechte Arbeitsorganisation (arbeit & alter). 2015. *Fit2work.* URL: http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_2.3.a/1342544458384/%20umsetzung-erfolg/initiativen-projekte/fit2work (23.11.2015).

Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif). 2012. *Implementierungsevaluierung „fit2work“.* Zwischenbericht. Evaluierung im Auftrag des Bundessozialamtes. URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/zwischenbericht_fit2work_31072012.pdf (23.11.2015).

Analyse beratung und interdisziplinäre forschung (abif). 2013. *Fit2work. Implementierungsevaluierungen. Bericht II.* Endbericht. Evaluierung im Auftrag des Bundessozialamtes. URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/f2w_implementierungsevaluierung_2013.pdf (23.11.2015).

Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG). 2010. *Bundesrecht konsolidiert. Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz. IdF BGBl. II Nr. 59/2014.* URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007058> (23.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 1999. *Dokumentation AMS-Geförderter Projekte in Österreich, Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Qualifizierungsprojekte, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, Sozialökonomische Betriebe.* Wien.

Arbeitsmarktservice (AMS). 2007. *Geschäftsbericht 2007. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_EndversionGB2007.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2008a. *Geschäftsbericht 2008. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_EndversionGB2008.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2008b. *Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen.* URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Enbericht_aeltere_weiterbildung_schmid_ibw.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2009. *Geschäftsbericht 2009. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/AMS_Geschaeftsbericht_2009%281%29.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2010. *Geschäftsbericht 2010. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_Geschaeftsbericht2010.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2011a. *Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing. Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer.* Wien.

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

Arbeitsmarktservice (AMS). 2011b. *Geschäftsbericht 2011. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_AMS_Geschaeftsbericht_2011.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2012. *Geschäftsbericht 2012. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_ams_geschaeftsbericht_2012.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2013. *Bundesrichtlinie. Eingliederungsbeihilfe (EB). Aktion „Come Back“.* URL: <http://www.bdv.at/wordpress/wp-content/uploads/2012/07/RL-Eingliederungsbeihilfe-2013.pdf> (09.10.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2013. *Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST).* URL: http://www.ams.at/_docs/001_ast_RILI.pdf (07.11.2015)

Arbeitsmarktservice (AMS). 2013. *Geschäftsbericht 2013. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_geschaeftsbericht_2013.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2014. *Geschäftsbericht 2014. Arbeitsmarktservice Österreich.* URL: http://www.ams.at/_docs/001_ams_geschaeftsbericht_2014.pdf (06.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2015a. *Alter hat Zukunft. Informationen für ältere Arbeitssuchende (45+).* Wien: Druckerei Berger.

Arbeitsmarktservice (AMS). 2015b. *Altersteilzeit.* Eine Broschüre des Arbeitsmarktservice. URL: www.ams.at/_docs/001_infoblatt_atz.pdf (09.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). 2015c. *Implacementstiftung 45+.* URL: http://www.ams.at/_docs/600_pb_imp_45plus.pdf (04.11.2015).

Arbeitsmarktservice (AMS). BGS Förderungen. 2013. *Bundesrichtlinie für die Förderung Sozial-ökonomischer Betriebe, 2013.* Inkrafttreten 1. August 2013.

Arbeitsmarktservice (AMS). BGS Förderungen. 2014. *Bundesrichtlinie für die Förderung Sozial-ökonomischer Betriebe, 2014.* Inkrafttreten 1. Dezember 2014.

Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ). 2013. *„COME BACK-plus“ Eingliederungsbeihilfe – Reife Leistung.* URL: http://www.ams.at/_docs/300_comeback_plus.pdf (23.11.2015).

Arbeitsmarktservice Oberösterreich. (AMS OÖ). 2015a. *Übersicht Eingliederungsbeihilfenvarianten.* Zur Verfügung stellt von Fr. Mag. Barbara Reitinger, Service für personen- und unternehmensbezogene Förderungen. AMS OÖ. Mail vom 12.10.2015.

Arbeitsmarktservice Oberösterreich. (AMS OÖ). 2015b. *Daten zur Eingliederungsbeihilfe (EB) in Oberösterreich.* Zur Verfügung stellt von Fr. Mag. Barbara Reitinger, Service für personen- und unternehmensbezogene Förderungen. AM OÖ. Mail vom 23.11.2015.

Arbeitsmarktservice Vorarlberg (AMS Vbg.). 2013. *„COME BACK PLUS“ - Eingliederungsbeihilfe („Reife Leistung“).* URL: http://www.ams.at/_docs/800_SfU_Comeback_plus.pdf (23.11.2015).

Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien). 2010. *BBE für Ältere – in Verbindung mit gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung.* URL: http://www.ams.at/_docs/900_bbe_aeltere.pdf (08.11.2015).

Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG). 2008. *Bundesrecht konsolidiert. Gesamte Rechtsvorschrift. Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice. IdF BGBl. 40/2014.* URL: <https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40099556> (09.10.2015).

APA–OTS Originaltext Service GmbH, o.J., *Nationalrat – Hechtl: Teilpension bringt Beschäftigung und finanzielle Vorteile*. URL: http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150708_OTS0217/nationalrat-hechtl-teilpension-bringt-beschaeftigung-und-finanzielle-vorteile (10.11.2015).

Arbeitslosenversicherungsgesetz 1997 (AIVG). 2015. *Bundesrecht konsolidiert. Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitslosenversicherungsgesetz. IdF BGBl. I Nr. 118/2015*. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008407> (19.11.2015).

Brauer, Kai. 2009. *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer*. Wiesbaden: VS. 2009.

Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (bdv austria). 2015. *Zweiter Arbeitsmarkt*. URL: <http://www.bdv.at/fragen-antworten/zweiter-arbeitsmarkt/> (21.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2005. *Situation pflegender Angehöriger. Endbericht*. URL: http://www.pflegedaheim.at/cms/pflege/attachments/7/8/3/CH1690/CMS1308577521270/situation_pfleger_angehoeriger.pdf (04.12.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2012. *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 - 2012*. URL: http://www.ams.at/_docs/001_Aktive_Arbeitsmarktpolitik.pdf (23.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2013. *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013*. Stand Mai 2013 Wien. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/doku_aamp_1994-2013_webversion.pdf (11.12.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2014a. *Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik - Institutionen, Verfahren, Maßnahmen. Berichtsjahr 2013/2014*. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/basisinformationsbericht_berichtsjahr_2013_2014_de.pdf (23.11.2015).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2014b. *Psychische Erkrankungen und Invalidität. Endbericht der 2. Arbeitsgruppe zur Neugestaltung des Invaliditätsrechts September 2012 bis Juni 2013*. Sozialpolitische Studienreihe, Band 16, Wien: Verlag des ÖGB.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2015. *Dokumentationen aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015*. Stand Mai 2015, S.25-30. Wien: URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_2015.pdf (11.12.2015).

Chance, B. o.J. *Themen und Information*. URL: <http://www.chanceb.at/index.php?seitenId=3&themenberichtId=4> (01.11.2015).

CESifo Group Munich (CESifo). 2006. *Mitnahmeeffekt*. URL: <https://www.cesifo-group.de/de/ifo/Home/facts/Glossar/07-Verteilung-und-soziale-Sicherung/Mitnahmeeffekt.html> (23.11.2015).

Daume, Dieter. 2015. *SÖB und GBF im Wandel! Der zweite Arbeitsmarkt-Veränderung und Perspektiven, Präsentationsfolien der Tagung AK OÖ vom 19.03.2015*.

Die Presse. 2014. *Teilpension als Anreiz für Ältere erst ab 2016*. URL: diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4574704/Teilpension-als-Anreiz-fur-Aeltere-erst-ab-2016 (04.12.2015).

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

Dorfinger, Günther. 2006. *Experimentelle Arbeitsmarktpolitik einst und heute – Eine Analyse der Rolle von gemeinnützigen Akteuren in der experimentellen Arbeitsmarktpolitik.* in **Stelzer-Orthofer, Christine (Hrsg.). 2006.** *Arbeitsmarktpolitik im Aufbruch: Herausforderungen und innovative Konzepte.* Linz: Mandelbaum Verlag, 233- 247.

Egger-Subotitsch, Andrea. et al. 2012. *Implementierungsevaluierung "fit2work". Zwischenbericht.* Im Auftrag des Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen – Bundessozialamt (BSB). URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/5/5/8/CH0080/CMS1339154685028/zwischenbericht_fit2work_31072012.pdf (01.12.2015).

Eppel, Rainer / Mahringer, Helmut / Weber, Andrea / Zulehner, Christine. 2011. *Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe.* Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO). Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. URL: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=42771&mime_type=application/pdf (23.11.2015).

Eppel, Rainer. et al. 2014. *Evaluierung von sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen.* URL: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50690&mime_type=application/pdf (01.12.2015).

Ettinger, Karl. 2015. *Neue Teilpension benachteiligt Frauen.* URL: <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4688554/Neue-Teilpension-benachteiligt-Frauen>. (25.11.2015).

fit2work.at. 2011. *Jahresbericht 2011. Information für die Steuerungsgruppe.* URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/f2w_jahresbericht_2011.pdf (19.11.2015).

fit2work.at. 2012. *Jahresbericht 2012. Information für die Steuerungsgruppe.* URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/f2w_jahresbericht_2012.pdf (19.11.2015).

fit2work.at. 2013. *Jahresbericht 2013. Information für die Steuerungsgruppe.* URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/f2w_jahresbericht_2013.pdf (19.11.2015).

fit2work.at. 2014a. *Angebot für Betriebe. Ziele und Zielgruppen.* URL: http://www.fit2work.at/home/Angebot_fuer_Betriebe/Ziele_und_Zielgruppen/ (19.11.2015).

fit2work.at. 2014b. *Jahresbericht 2014. Information für die Steuerungsgruppe.* URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/jahresbericht_oesterreich_2014_10062015.pdf (19.11.2015).

fit2work.at. 2014c. *Ablauf fit2work Personenberatung.* Informationsblatt. URL: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/ablauf_fit2work_personenberatung_lang.pdf (20.11.2015).

fit2work.at. o.J. *Personenberatung. fit2work. Ihre Beratung für ein gesundes Arbeitsleben. Sprechen Sie mit uns.* Folder. URL: [https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/7/4/3/CH0013/CMS1314349571730/150313_f2w_personenberatung_leporello_ansicht\[1\].pdf](https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/7/4/3/CH0013/CMS1314349571730/150313_f2w_personenberatung_leporello_ansicht[1].pdf) (19.11.2015).

fit2work.at. Steiermark (Stmk.). o.J. *Presseinformation. fit2work für eine gesunde Arbeitswelt. Individuelle Beratung zur Verbesserung Ihrer Erwerbsfähigkeit.* URL: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/2/5/CH0023/CMS1316691200973/110921_presseinfo_fit2work_stmk_final.pdf (19.11.2015).

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). 2007. „... da kräht kein Hahn nach Ihnen.“ *Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung.* URL: http://www.forba.at/data/downloads/file/183-FORBA-FB_1-07.pdf (11.11.2015).

Frischeis, Stefanie. 2014. *Sozialökonomische Betriebe (SÖB) als Mittel einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Unterschiedliche AkteurInnen – eine Zielsetzung?* Wien: Donau-Universität Krems.

Gasior, Katrin. et al. 2012. *Maßnahmen zur Belegung des Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.* URL: http://www.aktivaltern2012.at/cms/aa2012/attachments/4/0/9/CH2455/CMS1322754122717/massnahmen_aeltere_endbericht1.pdf (01.12.2015).

Gerich, Joachim. 1998. *Qualifizierungseffekte von Arbeitsstiftungen.* In: **Stelzer-Orthofer, Christine** (Hrsg.): *Strategien gegen Arbeitslosigkeit.* Linz: Sozialwissenschaftliche Vereinigung, Band 11, 141-163.

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA). 2014. *Teilpension- erweiterte Altersteilzeit.* URL: www.ulrike.spoee.at/mediaarchiv//241/media/2015/Aktuelles/Teilpension.pdf (12.11.2015).

Hausegger, Trude / Hager, Isabella / Reidl, Christine / Reiter, Andrea. 2010. *Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte.* Wien: Prospect Unternehmensberatung GesmbH.

Hausegger, Trude/ Hager, Isabella/ Reidl, Christine/ Reiter, Andrea. 2010. *Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte.* URL: http://www.prospect.at/docs/SOEB_GBP_Endbericht_14-10-10.pdf (03.11.2015).

Hiesmair, Manuela / Lankmayer, Thomas / Niederberger, Karl / Osterkorn, Maria / Schmatz, Thomas. 2014. *SÖB und GBP im Wandel! Endbericht.* Linz: Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz.

Hilgart, Helmut C. 2013. *Altersteilzeit und Arbeitsvertrag.* Ein Report der Arbeiterkammer Vorarlberg. URL: http://vbg.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/ArbeitundRecht/Altersteilzeit_2013.pdf (08.11.2015).

Hirtler, Erich. 2006. *Sabbaticals: Lieber Time-Out als Burn-out.* URL: <http://www.handelszeitung.ch/unternehmen/sabbaticals-lieber-time-out-als-burn-out> (01.12.2015).

Holzinger, Hans. 2010. *Zukunftsdossier. Zur Zukunft der Arbeit. Befunde und Ausblicke.* URL: <http://www.wachstumimwandel.at/wp-content/uploads/zur-zukunft-der-arbeit1.pdf> (01.12.2015).

Institut für Ausbildung und Beschäftigungsberatung (IAB). 2015. *Beratungsinitiative BI 36.* URL: www.iab.at/unser-angebot/copy_of_beratung-fuer-arbeit-suchende (01.12.2015).

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE). 2008. *Evaluierung der Outplacementstiftung „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ und der Implacementstiftung „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“.* URL: http://amg.tsn.at/sites/amg.tsn.at/files/documents/2008_Evaluierung_Stiftungen_LANG.pdf (14.11.2015).

Karrierebibel. o.J. *Sabbatical-Ratgeber: Die Auszeit richtig planen.* URL: <http://karrierebibel.de/sabbatical/> (03.11.2015).

Kotlik Prokopp Stadler GmbH (KPS). 2015. *Einführung einer neuen Teilpension ab 2016.* URL: <https://www.kps-partner.at/einfuehrung-einer-neuen-teilpension-ab-2016/> (10.11.2014).

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

Langenbrinck, Bernhard / Litzka, Peter / Kulok, Sabine. 2008. *Altersteilzeit im öffentlichen Dienst für Tarifbeschäftigte.* Rehm-Verlag: Heidelberg.

Lechner, Hannes / Seiler, Eva-Christina / Stoppacher, Peter (IFA Steiermark). 2000. *Endbericht. Effekte der Tätigkeiten von Sozialökonomischen Betrieben. Ein Forschungsbericht im Auftrag des AMS Steiermark.* URL: http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/SOEB_Endbericht.PDF (02.12.2015).

Lutz, Hedwig. 2001. *Betriebliche Eingliederungsbeihilfen als Instrument der Integration von älteren Arbeitslosen.* WIFO Monatsberichte 6/2011. URL: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=24893&mime_type=application/pdf (21.11.2015).

Mohr, Ron. 2013: *MitarbeiterInnenbindung durch Sabbatical und Downshifting in der Sozialarbeit.* Diplom: Hamburg.

Muchitsch, Josef. 2015. *Rede im Parlament.* URL: http://www.parlament.gv.at/pd/stvorwww/XXV/NRSITZ/NRSITZ_00079/A_-_10_47_42_Abgeordneter_Josef_Muchitsch__SPO_.pdf (25.11.2015).

Newsroom Infoportal für Unternehmer. 2015. *NEWSROOM-Wissen: Was ist der Unterschied zwischen Sabbatical und Bildungskarenz?* URL: <http://newsroom.sparkasse.at/newsroom-wissen-was-ist-der-unterschied-zwischen-sabbatical-und-bildungskarenz/> (03.11.2015).

Nigsch, Otto. 1990. *Von der Stahlstiftung zur Kohlestiftung. Ein Modell bewährt sich, Erste Schritte der Evaluierung.* Linz: Voest-Alpine.

Nimscholz, Bernhard. / Oppermann, Klaus. / Ostrowicz, Alexander. 2011. *Altersteilzeit – Handbuch für die Personal- und Abrechnungspraxis.* Heidelberg: DATAKONTEXT.

Österreichische Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (ÖAAB). 2015. *Altersteilzeit – Ermöglicht ein berufliches Ausgleiten ohne finanzielle Nachteile bei Pension oder Abfertigung.* URL: static.oeaab.com/278/download/beitraege/folder_altersteilzeit.pdf (09.11.2015).

Österreichische Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (ÖAAB). 2015. *Die Teilpension – Längeres Arbeiten lohnt sich!* URL: http://ooe-oeaab.at/uploads/media/Folder_Teilpension.pdf (12.11.2015).

Österreichischer Rundfunk (ORF). 2015a. *Die vielen Aufgaben des AMS.* URL: <http://orf.at/stories/2287293/2286041/> (25.11.2015).

Österreichischer Rundfunk (ORF). 2015b. *Ältere Arbeitslose: Fördergeld bleibt liegen.* URL: <http://wien.orf.at/news/stories/2702847/> (25.11.2015).

Originaltext Service GmbH (OTS). o.J. *Nationalrat –Hechtl: Teilpension bringt Beschäftigung und finanzielle Vorteile* URL: http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150708_OTS0217/nationalrat-hechtl-teilpension-bringt-beschaeftigung-und-finanzielle-vorteile (10.11.2015).

Osterkorn, Maria. et al. 2014. *SÖB und GBP im Wandel!* URL: http://media.arbeiterkammer.at/ooe/Studie_SOEB_im_Wandel_2015.pdf (01.12.2015).

Pensionsversicherungsanstalt. (PVA) 2015. *Korridorpension – 2. Auflage* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10008.577825&action=b&cacheability=PAGE&version=1438354692> (11.11.2015).

Personalverrechnung für die Praxis (PVP). 2015. *Einführung einer neuen „Teilpension“ ab 2016-Ministerialentwurf.* URL: http://lesen.lexisnexis.at/news/einfuehrung-einer-neuen-teilpension-ab-2016-ministerialentwurf/pvp/aktuelles/2015/16/lnat_news_019323.html (12.11.2015).

Punz, Josef. 1998. *Arbeitsstiftungen ein Instrument zur Unterstützung des Strukturwandels im ausgehenden 20. Jahrhundert.* In: Strategien gegen Arbeitslosigkeit. (Hrsg.) Christine Stelzer-Orthofer. Linz. Sozialwissenschaftliche Vereinigung, Band 11, 101-116.

Rechnungshof (RH). 2014. *Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS.* URL: http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/_jahre/2014/berichte/teilberichte/bund/Bund_2014_07/Bund_2014_07_2.pdf (21.11.2015).

Rieder, Peter. o.J. *Sabbatical – Auszeit vom Beruf.* URL: <http://karriere-journal.monster.at/Beruf-Recht/Gesund-Fit/sabbatical-auszeit-vom-beruf/article.aspx> (3.11.2015).

Rieder, Peter. 2011. *Sabbaticals – Pro und Contra der beruflichen Auszeit.* URL: <http://www.arbeitswelten.at/neue-arbeitswelten/sabbaticals/> (01.12.2015).

Rieder, Peter. 2014: *Sabbatical-Österreich – was Sie besser vorher wissen sollten.* URL: <http://www.hrweb.at/2014/02/sabbatical-oesterreich-was-sie-besser-vorher-wissen-sollten/> (03.11.2015).

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RWI) 2015. *Erfahrungs- und Wissenstransfer.* URL: http://www.fachkraefte-toolbox.de/fileadmin/media/Projektwebsites/Fachkraefte-Toolbox/Dokumente/service/09_Wissenstransfer_090826.pdf (25.11.2015).

Rechtsinformationssystem, Bundeskanzleramt (RIS). 2015. §78e. URL: <http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40088942> (3.11.2015).

Schwarz, Patrick. 2011. *Die Arbeitsstiftung der Plansee Group – Ein Konzept zur arbeitsmarktpolitischen Krisenintervention – Untersuchung der Möglichkeit dieses Modell auch in Deutschland zu etablieren.* Diplomarbeit. URL: https://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwibm76dw6fJAhXJWxQKHfknA1sQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fhsmw.bsz-bw.de%2Ffiles%2F2058%2FDiplomarbeit_Patrick_Schwarz.pdf&usq=AFQjCNHzsPsDO4-B1A7utNfzDXN_-fYFSw (20.11.2015).

Schweighofer, Johannes. 2013. *Erzielen die Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich ihre beabsichtigten Wirkungen? Lehren aus zehn State-of-the-Art-Evaluierungen.* Materialien zur Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 120. Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hrsg.). URL: http://media.arbeiterkammer.at/wien/MWUG_Ausgabe_120.pdf (23.11.2015).

Seckauer, Hansjörg / Gerich, Joachim. 2001. *Arbeitsstiftungen als aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich – Ergebnisse einer Absolventenbefragung.* URL: https://books.google.at/books?id=ePj9BQAAQBAJ&pg=PA272&pg=PA272&dq=auch+%C3%A4ltere+personen+in+arbeitsstiftungen&source=bl&ots=apGhfT1Tme&sig=WpkYEG8Hy-Fqx8kGKeZyBwl_kVg&hl=de&sa=X&ved=0CEgQ6AEwBzGUahUKEwifr4yy-4zJAhWHuBQKHxcwAUy#v=snippet&q=gerich&f=false (20.11.2015).

Slabihoud, Michaela. 2012. *Dokumentation an den Schnittstellen der Arbeitsmarktintegration. Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen von Betreuungsberichten Sozialökonomischer Betriebe.* Wien: Fachhochschule FH Campus Wien (Master Thesis).

Stabilisationspaket 2012-2016 für den Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 2016. URL: http://www.goedfsg.at/fileadmin/user_upload/Daten_Artikel/SPaket_2012-2016.pdf (d.l. 25.12.2015).

ARBEITSMARKTPOLITISCHE MASSNAHMEN

Steiner, Karin / Leuprecht, Eva / Egger-Subotitsch, Andrea / Dolezal, Karl / Reschauer, Gerda / Angermann, Andrea / Weber, Maria E. 2006. *Praxishandbuch: Methoden in der Beruflichen Rehabilitation.* Im Auftrag und mit Unterstützung des AMS Österreichs, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung. URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/praxishandbuch_reha.pdf (23.11.2015).

Steiner, Karin / Jelenko, Marie / Moser, Winfried / Haydn, Franziska. 2011. *Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing. Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer.* Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 81. Wien: Communicatio.

Stelzer-Orthofer, Christine. 1998. (Hrsg.): *Strategien gegen Arbeitslosigkeit.* Linz. Sozialwissenschaftliche Vereinigung, Band 11, 141-163.

Stelzer-Orthofer, Christine. (Hrsg.). 2006. *Arbeitsmarktpolitik im Aufbruch: Herausforderungen und innovative Konzepte.* Linz: Mandelbaum Verlag.

Straßer, Gerhard. 2015. Vortrag AMS bei Tagung der Arbeiterkammer. *Erfolge des 2. Arbeitsmarktes.* Vortragsfolien vom 19.03.2015.

Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB). 2014. Informationsbroschüre *Für neue Wege am Arbeitsmarkt.* Linz.

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF). 1998. *AQUA – Evaluierung.* URL: https://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwjQ__rix5_JAhVEqA4KHWmoBn4QFggnMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.waff.at%2Fhtml%2Fdynamic.aspx%3Ffile%3D%2Fmedia%2Fsecondary%2520navigation%2Fevaluation%2F04-Kurz-Arbeitsstiftungen-FAS-1998.pdf&usq=AFQjCNGjHSD-FLsKS0bVEJOmQeIVP8L2Kw&cad=rja (15.11.2015).

Wiener Gebietskrankenkasse (wgkk). o.J. *fit2work.* URL: <http://www.wgkk.at/portal27/portal/wgkkversportal/content/contentWindow?contentid=10007.724382&action=2> (23.12.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). 2014a. *Altersteilzeitgeld ab 2013: Blockzeitvereinbarung.* URL: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Altersteilzeit/Altersteilzeitgeldab2013_Blockzeitvereinbarung.pdf (8.11.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). 2014b. *Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in Telekom-Unternehmen.* URL: https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Telekommunikations--und-Rundfunkunternehmungen/KV-Telekommunikation-2015.pdf (3.11.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). 2014c. *Größenklassenauswertung für die gewerbliche Wirtschaft.* URL: <http://wko.at/Statistik/KMU/WKO-BeschStatK.pdf> (23.12.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). 2015. *Arbeit & Soziales. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Was ist zu beachten?* URL: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Dienstverhaeltnis/Beginn/BeschaefigungaeltererArbeitnehmer_-_Wasistzubeachten.pdf (21.11.2015).

4 Rehabilitation vor Pension

Dominik Bramberger, Bernhard Frühwirth, Sophie Hötzing, Katharina Karner, Julia Reisinger, Karolin Thalhammer, Judith Wöss,

4.1 Einführung

In diesem Teil des Berichts wird das Sozialrechtsänderungsgesetz 2012, kurz SRÄG, das sich im Zuge der Invaliditätspension Neu mit dem Grundsatz Rehabilitation vor Pension auseinandersetzt, diskutiert. Diese Gesetzesänderung beinhaltet Maßnahmen, die dazu führen, dass erkrankte Personen nach einer Zeit der Rehabilitation beziehungsweise Umschulung wieder ins Erwerbsleben eintreten können. Dazu werden in einem ersten Schritt die unterschiedlichen Zugänge zur Frühpension und die Invaliditätsregelungen der EU-Länder beleuchtet und ihre Unterschiede herausgearbeitet. Ein allgemeines Ziel scheint dabei die Erhöhung des Pensionsantrittsalters zu sein, das unter anderem mit einer Erschwerung des Zugangs zur Frühpension oder einer stufenweisen Abschaffung der Frühpension erreicht werden soll. Vor allem kommt der Prävention von Invalidität hierbei eine große Bedeutung zu.

In Österreich ist die Invaliditätspension Neu in eine medizinische und in eine berufliche Rehabilitation unterteilt. Die Unterbringung in ein Rehabilitationszentrum oder die Versorgung mit Heilmitteln stellt Leistungen der medizinischen Rehabilitation dar. Die Instrumente der beruflichen Rehabilitation sind beispielsweise Maßnahmen zur Arbeitsplatzadaptierung, Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

Darüber hinaus wird untersucht, welche Erkrankungen InvaliditätspensionsbezieherInnen haben und ob es dabei geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Im Zuge dessen wurden fünf ExpertInneninterviews mit VertreterInnen der Sozialpartner, sowie des Arbeitsmarktservices, der Gebietskrankenkasse und der Pensionsversicherung geführt, um eine kritische Betrachtung des SRÄG zu ermöglichen und um verschiedene Positionen der befragten Interessensgruppen gegenüberstellen zu können.

4.2 Pensionsreformen im EU-Vergleich

Im Zuge der steigenden Lebenserwartung, der niedrigen Geburtenraten sowie der auferlegten Austeritätspolitik⁴⁹ sind die Pensionssysteme der europäischen Ländern unter immensen Druck geraten, auf diese gesellschaftlichen Entwicklungen ‚richtig‘ zu reagieren. Es wird einerseits erwartet, dass die Pensionssysteme kosteneffizient agieren und den Staatshaushalt so wenig wie möglich belasten und andererseits dennoch eine ‚gesicherte‘ Pension ermöglichen und sich effizient auf die zuvor genannten Entwicklungen anpassen. Aufgrund dessen haben internationale Institutionen zur Pensionsthematik zahlreiche Analysen verfasst, wie zum Beispiel die Weltbank (Holzmann & Hinz, 2005), das EPC – Economic Policy Committee (2001; 2006) oder die OECD (2005a, 2005b, 2014). Das folgende Kapitel befasst sich

⁴⁹ Damit ist nach Adam (2015: 341) eine wirtschaftliche Einschränkung durch energische Sparpolitik gemeint.

daher kurz mit unterschiedlichen Rentenreformen, welche in den EU-Ländern im Zeitraum 2008 bis 2014 beschlossen wurden. Der Schwerpunkt der Ausarbeitung und Darstellung wird im vorliegenden Bericht auf jene gesetzlichen Reformen gelegt, welche auf eine Verlängerung des Arbeitslebens abzielen und somit einen frühzeitigen Übergang in die Pension erschweren oder verhindern wollen. Zu nennen wären an dieser Stelle die Erhöhung des gesetzlichen Pensionsalters, aber auch Mechanismen, welche den Zugang zur Frühpension einschränken.

Die Datengrundlage sowie die primäre Bezugsquelle für den Überblick ist der aktuelle SPC (Social Protection Committee) Report (2015) „The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU“. Aufgrund der internationalen Reichweite des Reports muss erwähnt werden, dass eine bestimmte begriffliche Ungenauigkeit in Kauf genommen werden muss. Dies ist zum Beispiel am österreichischen System ersichtlich, wenn von „Early retirement“ gesprochen wird. Dabei ist meist nicht ersichtlich, von welcher Art der Frühpension die Rede ist (Korridor pension, Schwerarbeitspension, Vorzeitige Alterspension, Invaliditätspension, usw.). Des Weiteren wird auf eine soziologisch-wohlfahrtsstaatliche Perspektive und der damit verbundenen unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatssystemen der Europäischen Union und ihre differenzierten Regelungen und Besonderheiten, aber auch Gemeinsamkeiten verzichtet (Schmidt 2010; Atzmüller 2014), da dies den Rahmen der Arbeit überschreiten würde.

4.2.1 Übersicht Pensionsreformen in der EU

Zum Einstieg in die Thematik bildet die nachfolgende Tabelle eine grobe Übersicht, welche Pensionsreformen in den EU-Ländern durchgeführt wurden, um Personen länger im Erwerbsleben zu halten.

Elemente der Pensionsreformen zur Lebensarbeitszeitverlängerung in den EU-Ländern der Jahre 2008 bis Ende 2014

EU-Land	Jahr	Zugang zur Früh-Früh-pension	Erhöhung des Früh-pensionsalters	Erhöhung des Pensi-onsalters	Angelei-chung des Frauen-pensi-onsalter	Erhö-hung der Bei-tragspe-rioden	Auto. Koppl. a.d. Le-benser-wartung
BE	2012/2014	•	•				
BG							
CZ	2011			•	•	•	
DK	2011	•	•	•			•
DE	2014			•			
EE	2010			•	•		
IE	2012-2014			•		•	
EL	2010/2012	•	•	•	•	•	•
ES	2013	•	•	•		•	•
FR	2010-2011	•		•		•	
HR	2013		•	•	•		
IT	2011	•	•	•	•	•	•
CY	2012	•		•		•	
LV	2011			•		•	
LT	2011			•	•		
LU	2012	•					
HU	2010/2012	•		•			
MT	2008-2013	•		•	•	•	
NL	2012	•		•		•	
AT	2013	•	•		•		
PL	2008-2010	•		•	•	•	
PT	2012-2014	•		•			•
RO	2011			•			
SI	2012	•		•	•	•	
SK	2011-2012			•	•		•
FI	2010-2014	•	•				
UK	2011-2014			•	•		

Tabelle 4.1: SPC, 2015

Die Übersicht ordnet die Länder in insgesamt sechs Kategorie/ Reformen – „Zugang zur Frühpension (inkl. Invaliditätspension)“, „Erhöhung des Frühpensionsalter“, „Angleichung des Frauenpensionsalters an das der Männer“, „Erhöhung der Beitragsperiode“ und „Automatische Indexierung/ Kopplung an die Lebenserwartung“. Wie in der Tabelle ersichtlich, wurden seit 2008 zahlreiche unterschiedliche Änderungen gesetzlich beschlossen. Die Mehrheit der europäischen Länder (22 von 28 Mitgliedstaaten) hat das allgemeine Pensionsalter in ihren jeweiligen länderspezifischen Pensionssystemen erhöht und den Zugang zur Frühpension und darunter auch die Invaliditätspension verschärft beziehungsweise umgebaut (16 von 28 Mitgliedstaaten). Auch die Erhöhung der Beitragszeit (11 von 28 Mitgliedstaaten) und die Angleichung des Pensionsalters der Frauen an das der Männer (12 von 28 Mitgliedstaaten) waren Teil der Pensionsreformen, um die Lebensarbeitszeit in den jeweiligen Gesellschaften zu verlängern. Österreich hat im Beobachtungszeitraum nur im Jahr 2013 den Zugang zur Frühpension verschärft, das Frühpensionsalter erhöht und die Angleichung des Pensionsalters Frauen/ Männer beschlossen. Im Vergleich zu einigen anderen Ländern wurden hierzulande relativ wenig Maßnahmen ergriffen (Europäische Kommission, 2012: 1-11).

4.2.2 Zugang zur Frühpension – Änderungen, Verschärfungen, Erweiterungen

Laut SPC Report (2015: 182) wurden speziell gesetzliche Regelungen, die den Zugang zum Eintritt in die Frühpension in vielen Ländern organisieren, auf unterschiedliche Arten verändert. Neben der schon genannten Verschärfung des Zuganges zur Frühpension haben einige Länder zudem einen ‚phase out‘, also einen stufenweisen Ausstieg aus der Frühpension eingeleitet (Dänemark, Griechenland, Ungarn, Italien, Polen). Andere Länder wiederum haben die erforderliche Beitragszeit für eine mögliche Frühpension hinaufgesetzt (u.a. Belgien, Österreich, Slowenien), das Mindestalter um ein paar Jahre erhöht (Österreich, Belgien, Zypern, Dänemark, Griechenland, Spanien, Kroatien) oder dieses an die Entwicklung der Lebenserwartung geknüpft (Dänemark, Zypern und Italien) (SPC 2015: 189ff.). Dennoch wurde für bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen, die in beschwerlichen und gefährlichen Berufsfeldern beschäftigt sind, der Zugang zur Frühpension erleichtert, um den Widerstand gegen eine Erhöhung des allgemeinen Pensionsalters zu reduzieren (u.a. Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Kroatien und Portugal) (SPC, 2015: 182).

Des Weiteren haben mehrere Länder (u.a. Belgien, Dänemark, Spanien und Großbritannien) die Vorteile für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben beziehungsweise für einen späteren Eintritt in die Pension eingeführt und/oder verstärkt oder die finanziellen Abzüge bei frühzeitigem Pensionsantritt stark erhöht (Zypern, Griechenland, Spanien, Kroatien und Litauen). Grundsätzlich lässt sich in den bisherigen Reformanstrengungen die Tendenz erkennen, dass politisch das Ziel angepeilt wird, den späteren Pensionsantritt attraktiver und die Frühpension unattraktiver zu gestalten (SPC, 2015: 183).

4.2.3 Entwicklung der Invaliditätsmechanismen der EU-Länder

In diesem Kapitel folgt eine genauere Betrachtung der Entwicklung der Invaliditätsregelungen (Invalidity Benefits) der verschiedenen EU-Länder. Für diese und in diesem Bereich angesiedelten Themen erarbeiteten die SPC und die Europäische Kommission eigene Berichte (u.a. SPC, 2004, 2008; Europäische Kommission, 2009), die für die nachfolgende Betrachtung als Datengrundlage dienen.

Die Ausgestaltung der Erwerbs-/Berufsunfähigkeitspensionen und deren Inanspruchnahme seitens der Bevölkerung variiert in den einzelnen EU-Ländern. Zudem weisen die Reports bei dieser Thematik des Öfteren unterschiedlichen Zahlen auf. Der SPC Report (2004) hat zunächst die Altersgruppe 55 bis 64 im Blick, fasst sie unter dem Begriff „Inactivity of People Aged 55-64“ (SPC, 2004: 3f) zusammen und setzt sich mit den möglichen Gründen auseinander, warum diese Altersgruppe keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Neben anderen Gründen, wie familiäre- und persönliche Verpflichtungen oder dem Ruhestand, werden im Report auch Krankheit beziehungsweise Invalidität als Gründe genannt. In der gesamten EU sind rund 6,5% der Personen aufgrund einer Invaliditätsform aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Am niedrigsten sind hier die Werte in Irland (1,4%) und Schweden (1,5%). Die Mitgliedstaaten mit der höchsten Inanspruchnahme sind Finnland (19,6%), Großbritannien (15,7%), Dänemark (14,4%) und die Niederlande (11,4%). Der SPC Report (2008: 28)⁵⁰ hingegen spricht von zwei großen Ländergruppen. In der ersten beziehen mehr als 20% der Personen (Alter 55 bis 59) eine Invaliditätspension. Dazu gehören u.a. Estland und Ungarn (33%), Litauen (24%) oder Rumänien (28%). In der zweiten Ländergruppe wird die Inanspruchnahme der Invaliditätsregelung mit über 10% beziffert (Europäische Union, 2009). Dazu gehören u.a. Finnland, Dänemark, Polen und die Slowakei. Für Österreich geben keine der beiden Reports eine Angabe und nennen dafür auch keine Begründung. Die Berichte des österreichischen Sozialministeriums (2007; 2014) erwähnen keine konkreten Prozentzahlen im Verhältnis zur EU. Nichts desto trotz beziffert der Bericht des Sozialministeriums (2007: 206) den Invaliditätspensionsstand (exklusive Alterspension) mit 440.789 Personen (Männer und Frauen). Im neuesten Bericht (2014) werden 470.000 Invaliditätspensionen genannt, wobei die Zahlen von einer Erhebung aus dem Jahr 2010 stammen (Sozialministerium, 2014: 42).

Ohne an dieser Stelle auf die spezifischen gesetzlichen Regelungen oder Maßnahmen der jeweiligen europäischen Ländern einzugehen⁵¹, haben diese laut SPC (2008: 29f) folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Personen können Gleizeitregelungen und Telearbeit (Dänemark) in Anspruch nehmen, sowie bei Teilarbeitsunfähigkeit ihre bisherige Erwerbsarbeit mit Teilzeit kombinieren (Schweden). Zudem werden Umschulungen, Beratungen oder Praktika in Unternehmen angeboten, ein Umbau des Arbeitsplatzes durchgeführt, der auf die vorhandene Invalidität zugeschnitten ist, oft auch vom Staat finanziert;

⁵⁰ Um etwaige Unklarheiten vorzubeugen: Die SPC Reports 2004 und 2008 sind jeweilige Bestandsaufnahmen und formulieren in Bezug auf die Invaliditätspensionen keine zeitlichen Entwicklungen.

⁵¹ Für eine genaue Analyse der gesetzlichen Regelungen siehe SPC, 2008: 30ff.

REHABILITATION VOR PENSION

- Des Weiteren werden auch Anreize für ArbeitgeberInnen angeboten, um Menschen mit Einschränkungen zu beschäftigen, indem zum Beispiel der Teil des Gehaltes übernommen wird.
- Die Prävention von Invalidität und beruflicher Rehabilitation von Menschen mit Gesundheitsproblemen stellt eine wichtige Maßnahme dar. Zentral hierbei ist die Prävention von Gesundheitsproblemen im frühen Alter und dem zufolge die Förderung von gesünderen Lebensweisen, die Einhaltung von qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen oder Früherkennung von möglichen Gesundheitsproblemen.

Dennoch existieren einige Beschränkungen (SPC, 2008.: 30), die als Hindernis für eine Rückkehr in die Erwerbsarbeit betrachtet werden:

- In manchen Mitgliedstaaten ist es nicht erlaubt, als EmpfängerIn einer Invalidenpension einer Arbeit nachzugehen (Irland), auch wenn einige Länder dies ohne Einschränkungen ermöglichen (Bulgarien, Tschechien, Estland, Litauen, Lettland, Niederlande, Rumänien, Schweden, Slowakei);
- In anderen Ländern gibt es Einschränkungen in Bezug auf die geleisteten Arbeitsstunden (Deutschland), des Lohnes und/oder auf andere Einkünfte (Ungarn, Finnland, Frankreich, Polen, Dänemark, Slowenien). In Belgien und Portugal ist die Pension mit einer progressiven Herabsetzung der Pensionshöhe gekoppelt, wenn zugleich einer Arbeit nachgegangen wird;
- Darüber hinaus existieren einige Einschränkungen im Gesetz, die als Barriere für die Integration in den Arbeitsmarkt wirken. Hier wird das Beispiel Slowenien angeführt, wonach das Recht auf berufliche Rehabilitation nur für Personen der Invaliditätsstufe 2 zugesprochen wird, die zudem das 50. Lebensjahr noch nicht erreicht haben und für andere Erwerbsarbeiten geschult werden können, denen sie dann Vollzeit nachgehen können.

4.2.4 Anmerkungen

Die hier angeführten Veränderungen in Bezug auf den Zugang zur Frühpension einerseits und der Invaliditätsregelungen in den europäischen Mitgliedsstaaten andererseits lassen sich als Maßnahmen im Sinne der Transformation des Wohlfahrtsstaates in einen „Aktivierungsstaat“ (Lessenich 2008, 2012) deuten. Besonders Maßnahmen, welche bei den Invaliditätsregelungen darauf abzielen, die betroffene ArbeitnehmerInnen in die Pflicht zu nehmen und die geforderten Rehabilitationsanstrengung für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt umzusetzen versuchen, machen deutlich, welche Richtung die politischen Akteure mit ihren Reformen beim Pensionssystem beabsichtigen.

4.3 SRÄG 2012

Mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz (SRÄG) 2012 wurden in Österreich ab 1. Jänner 2014 rechtliche Änderungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei Invalidität (bei Arbeitern und bei Berufsunfähigkeit (bei Angestellten) vorgenommen. Von diesen Rechtsänderungen sind Personen unter 50 Jahren betroffen. Die Erneuerung wurde durchgeführt, um eine Intensivierung der Arbeitsmarktintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen vorzunehmen und dem Grundsatz ‚Rehabilitation vor Pension‘ gerecht zu werden (AK, 2014: 1).

Im Strukturanpassungsgesetz 1996 wurde bereits das Leitbild der Rehabilitation vor Pension festgelegt und eingeführt. Dies beinhaltete eine Einreichung des Antrags auf Pension auf Grund einer Minderung der Arbeitsfähigkeit sowie eine Antragstellung auf Rehabilitation ohne eine im Vorhinein getätigte Absprache des Pensionsversicherungsträgers mit der antragstellenden Person. Weiters wurde mit diesem Gesetz eingeführt, dass eine Invaliditäts- beziehungsweise eine Berufsunfähigkeitspension nur dann möglich ist, wenn jegliche Maßnahmen der Rehabilitation, welche der betroffenen Person zumutbar waren, eine berufliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nicht gewährleisten konnten. Bei der Gleichsetzung des Pensionsantrags wegen geminderter Arbeitsfähigkeit mit dem Antrag auf Rehabilitation, liegt der Fokus auf Rehabilitation und Prävention (SV, 2013b: 110).

4.3.1 Inkrafttreten der Gesetzesänderung

Die neue Rechtslage des SRÄG 2012 trat mit 1. Jänner 2014 für all jene versicherten Personen, welche ab dem 1. Jänner 1964 geboren wurden, in Kraft. Für Personen, welche vor dem 1. Jänner 1964 geboren wurden, ist weiterhin die alte Rechtslage relevant. Für Versicherte, die schon vor dem 31. Dezember 2013 eine befristete Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bezogen haben, jedoch erst ab dem 1. Jänner 1964 geboren wurden, greift ein Übergangsrecht. Dieses besagt, dass für jene Personen, die „eine befristete Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit beziehen, sind die Bestimmungen über die Befristung (§ 256 ASVG) in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung bis zum Ablauf der jeweiligen Befristung weiterhin anzuwenden (§ 669 Abs. 5 und 6 ASVG)“ (SV, 2013: 59). Wenn jedoch ein weiterer Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension gestellt wird, greift auch hier die gesetzliche Neuregelung (AK, 2014: 2).

4.3.2 Änderungen im Bereich der Pensionsversicherung

Einen der Schwerpunkte des SRÄG 2012 (BGBl. I Nr. 3/2013) stellt die Umsetzung der Änderungen in Bezug auf die Invaliditätspension für Personen unter 50 Jahren dar (SV, 2013: 59).

Diese Erneuerungen zur Invaliditätspension unter 50 betreffen Menschen, welche unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Entwicklung eine Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt haben. Im Gegensatz zu früher wird ihnen keine Invaliditätspension ausbezahlt, stattdessen wird diese durch Leistungen des Arbeitsmarktservice ersetzt. Ziel der neu-

REHABILITATION VOR PENSION

en Regelung ist vor allem eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dieser Personen (SV, 2013: 59). Ebenso agiert die Bundesregierung mit der Absicht, Menschen länger gesund im Erwerbsleben zu halten und krankheitsbedingte Pensionierungen zu vermeiden. Für das Erreichen der Ziele des SRÄG 2012 werden eine Reihe unterschiedlicher Strategien und Maßnahmen umgesetzt. Dabei steht vorrangig die verstärkte Förderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit gesundheitlichen Problemen im Zentrum (Lankmayer, 2014: 8). Des Weiteren wurde die Errichtung einer einheitlichen Begutachtungsstelle sowie einheitliche Standards beschlossen (SV, 2013: 59).

Die Inanspruchnahme von Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- oder Knappschaftsvollpension (laut knappschaftlichen Recht, wenn die Wartezeit erfüllt ist, voraussichtlich dauernden Invalidität besteht und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind) besteht nur mehr für Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und wenn eine Invalidität beziehungsweise Berufsunfähigkeit dauerhaft vorliegt. Zudem darf für die Auszahlung der Pensionen eine berufliche Rehabilitation nicht zumutbar oder zweckmäßig sein. Dies liegt vor, wenn die physische und psychische Eignung nicht gegeben sind (SV, 2013: 59). Der Anspruch auf eine frühzeitige, krankheitsbedingte Pension soll nur mehr erhoben werden, wenn eine Rehabilitation, auf medizinischer oder auf beruflicher Ebene, nicht mehr möglich ist. Somit wurde mit der Rechtsänderung die befristete Pension (§ 256 ASVG) für Personen, welche ab dem 1. Jänner 1964 galt, gestoppt (AK, 2014: 1). Anstatt der befristeten Gewährung der Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- oder Knappschaftsvollpension wird mit dem SRÄG 2012 das Umschulungsgeld (Erbringung durch das Arbeitsmarktservice) und das Rehabilitationsgeld (Erbringung durch den Krankenversicherungsträger) ausgezahlt. Vorgesehen ist, dass mit der Gewährung von Umschulungs- oder Rehabilitationsgeld, die Durchführung von Maßnahmen der beruflichen und/oder medizinischen Rehabilitation einhergehen (SV, 2013: 59).

Aufgrund dieser Regelungen erhalten gesundheitlich beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen, welche zweckmäßigen und ihnen möglichen Maßnahmen nachgehen, die Möglichkeit einer Beschäftigung und das Anrecht auf Geldleistungen, welche ihren Unterhalt sicherstellen sollen (Help.gv, 2013).

Weiterhin geltend sind (da es zu keiner korrespondierende Änderung des GSVG und des BSVG kommt) die entsprechenden Bestimmungen über die Dauer des Anspruchs auf Erwerbsunfähigkeitspension (§ 133b GSVG beziehungsweise § 124b BSVG) und die Möglichkeit der befristeten Pensionsgewährung (SV, 2013: 59).

Außerdem beinhaltet das SRÄG 2012 Änderungen bei den „Härtefallregelungen“ für ArbeitnehmerInnen und Angestellte. Diese „Härtefallregelungen“ besagen, dass auch jene Versicherte als invalid oder berufsunfähig anzusehen sind, die nicht mehrheitlich in einem er- oder angelernten Beruf tätig waren, wenn einige Kriterien Berücksichtigung finden. Dazu zählen, dass

- die versicherte Person das 50. Lebensjahr bereits vollendet hat;
- die versicherte Person 12 Monate vor dem Stichtag arbeitslos gemeldet war;

- die versicherte Person in der Pflichtversicherung durch eine Erwerbstätigkeit mindestens 360 Versicherungsmonate (30 Versicherungsjahre) und davon 240 Beitragsmonate (20 Beitragsmonate) erlangt hat;
- die versicherte Person lediglich solche Tätigkeiten ausüben kann, welche ein geringes Anforderungsprofil aufweisen und dass ein Arbeitsplatz, welcher sich in einer gesundheitlich adäquaten Lage befindet, binnen eines Jahres nicht gefunden werden kann (PVA, 2015).

Eine weitere Regelung im SRÄG 2012 beinhaltet die Neuerung, dass jene Personen, welche das 59. Lebensjahr (ab 2017 60. Lebensjahr) vollendet haben, als invalid oder berufsunfähig gelten, sofern es ihnen auf Grund ihres gesundheitlichen Zustandes nicht mehr möglich ist die Tätigkeit auszuüben und diese in den letzten 180 Monaten (15 Jahre) vor dem Stichtag für mindestens 120 Monate (10 Jahre) am Stück ausgeführt haben. Diese Regelung entspricht dem Tätigkeitsschutz. Zumutbare Veränderungen dieser Erwerbstätigkeit, dies entspricht der psychischen und physischen Eignung der Person, finden hierbei Berücksichtigung (PVA, 2015).

Jedoch kann die Dauer der 180 Kalendermonate ausgeweitet werden, wenn Bezugszeiten von Invaliditäts-/ Berufsunfähigkeitspension, Leistungen der Erwerbsunfähigkeit oder aber wenn die Inanspruchnahme von Übergangsgeld in Anspruch genommen wurden. Ist dies der Fall, erhöhen sich die 180 Monate um den Zeitraum der getätigten Bezugszeiten. Wenn Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld bezogen wurden, erhöhen sich die 180 Kalendermonate wiederum um den Zeitraum des Bezuges. Das Maximum beträgt hierbei allerdings 60 Monate (5 Jahre). Die 120 Monate der beruflichen Ausübung können sich verlängern, wenn Krankengeld (bis maximal 24 Monate) im Zeitraum der 180 Monate vor dem Stichtag bezogen wurde, solange dieses aus der Erwerbstätigkeit stammt, welche den Tätigkeitsschutz begründet (PVA, 2015).

4.3.3 Ablauf der Antragstellung und Begutachtung

Der Antrag auf Invaliditätspension (bei ArbeiterInnen) oder auf Berufsunfähigkeitspension (bei Angestellten) muss beim Pensionsversicherungsträger gestellt werden und dieser trifft anschließend in Form eines Bescheides eine Entscheidung. Solch ein Antrag ist hauptsächlich ein Ansuchen auf eine Rehabilitation auf medizinischer oder auf beruflicher Ebene. Mit dem SRÄG 2012 wurde der einheitliche Begutachtungsort „Kompetenzzentrum Begutachtung“ eröffnet, wo Gutachten von medizinischen und berufskundigen BegutachterInnen erstellt werden und geprüft wird, ob bei einer arbeitslosen Person Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt. Ebenso legt der Pensionsversicherungsträger im Bescheid fest, ob

- eine dauerhafte Invalidität/Berufsunfähigkeit besteht und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen weder zweckmäßig noch zumutbar sind und dadurch Anspruch auf eine dauernde Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension besteht;

- die Invalidität/Berufsunfähigkeit wahrscheinlich mindestens sechs Monate bestehen wird, berufliche Rehabilitationsmaßnahmen sowohl nicht zweckmäßig als auch nicht zumutbar sind, dass aber medizinische Rehabilitationsmaßnahmen und somit Rehabilitationsgeld geleistet werden;
- eine Invalidität/Berufsunfähigkeit wahrscheinlich mindestens sechs Monate bestehen wird, medizinische Rehabilitationsmaßnahmen nicht zweckmäßig und auch nicht nötig sind, berufliche Rehabilitationsmaßnahmen aber für ein gewisses Berufsfeld bereitgestellt werden.

Ebenso kann festgestellt werden, dass die Invalidität oder Berufsunfähigkeit keine vorübergehende Dauer aufweist, somit kein Leistungsanspruch existiert und eine Ablehnung des Antrags die Folge ist (AK, 2014: 2).

4.4 Invaliditätspension Neu

Im Zentrum der Invaliditätspension Neu (IP-neu) steht, wie bereits erwähnt, der Grundsatz ‚Rehabilitation vor Pension‘. Um eine Rehabilitation zu gewährleisten, wurden das Rehabilitationsgeld bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen und das Umschulungsgeld bei beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen eingeführt. Für Personen ohne Berufsschutz⁵² besteht keinen Anspruch auf Rehabilitationsgeld und keine Möglichkeit auf beruflichen Rehabilitation (Lankmayer, 2014: 8ff).

Bedingung für das Erlangen eines Berufsschutzes ist, dass zwischen der Beendigung der Ausbildung und des in Kraft treten der Invalidität (Stichtag) 15 Jahre liegen. Sind diese 15 Jahre nicht erfüllt, müssen zumindest in der Hälfte der Kalendermonate, jedenfalls aber für zwölf Pflichtversicherungsmonate, eine erlernte Berufstätigkeit als ArbeiterIn und/oder Angestellter/Angestellte ausgeübt werden.

Liegen zwischen der Beendigung der Ausbildung und des in Kraft treten der Invalidität mehr als 15 Jahre, ist für die Erfüllung der 90 Pflichtversicherungsmonate der Zeitraum um Zeiten des Bezuges von Wochengeld, Präsenz- bzw. Zivildienst und Kindererziehung zu verlängern (PVA, 2015).

Jene Personen ohne Berufsschutz erhalten Bezüge aus dem Arbeitslosengeld (ALG), der Notstandshilfe (NH) oder der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) (Lankmayer, 2014: 10). Bekommen Personen einen Bescheid, der eine mindestens sechsmonatige Invalidität oder Berufsunfähigkeit festlegt, haben sie Anspruch auf Rehabilitationsmaßnahmen. Diese Maßnahmen sind je nach Art der Invalidität oder der Berufsunfähigkeit differenziert (Help.gv, 2013).

⁵² Personen stehen unter Berufsschutz, wenn sie die meiste Zeit ihrer Berufstätigkeit in einem erlernten Beruf oder Erwerbstätigkeit als Angestellte/r ausgeübt haben und innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Stichtag 90 Pflichtversicherungsmonate in diesem Beruf vorweisen können (PVA, 2015).

Bei den Rehabilitationsmaßnahmen kann zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation und den damit verbundenen Leistungen unterschieden werden. Diese werden im folgenden Abschnitt näher erläutert.

4.4.1 Medizinische Rehabilitation und Rehabilitationsgeld

Zu den Leistungen der medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen zählen die Unterbringung in rehabilitationsdienlichen Krankenanstalten und Rehabilitationszentren, ärztliche Hilfe, die Versorgung mit Heilmitteln und Heilbehelfen, sofern diese mit dem Rehabilitationsaufenthalt zusammenhängen. Zu den medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen zählen beispielsweise neurologische und orthopädische Anwendungen nach einem Unfall mit Schädel-Hirn-Trauma oder Verletzungen der Wirbelsäule. Auch kardiologische Rehabilitationsmaßnahmen können medizinische Maßnahmen sein, die nach einem Herzinfarkt angewandt werden, um dadurch die bestehenden Beeinträchtigungen zu verringern oder zu beseitigen und dem Risiko weiterer Herzinfarkten vorzubeugen (Gesundheit.gv, 2014).

Die medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen werden vom zuständigen Krankenversicherungsträger (wie etwa von der SVA, der GKK der Bundesländer, der VAEB, der BVA) geleistet. Ist die zu rehabilitierende Person nicht bereit die medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen anzunehmen und bei ihnen mitzuwirken, sich also daran aktiv zu beteiligen, so wird der Anspruch auf Rehabilitationsgeld aufgehoben, zumindest für jenen Zeitraum der Nichtmitwirkung (Help.gv, 2013). Mit dem Bezug des Rehabilitationsgeldes ist man dazu verpflichtet, sich zumindest einmal jährlich im „Kompetenzzentrum Begutachtung“ der PVA einer Beurteilung zu unterziehen. Bei dieser findet eine Überprüfung statt, ob das Rehabilitationsgeld weiter ausbezahlt wird oder ob es einen Grund für die Aufhebung des Rehabilitationsgeldes gibt (Lankmayer, 2014:8).

Die Rehabilitationsmaßnahmen setzen jedoch erst ein, wenn die arbeitenden Personen Eigeninitiative gegenüber einer Rehabilitation zeigen. Laut dem SRÄG 2012 können die Pensionsversicherungsträger erst dann Rehabilitationsmaßnahmen für den Einzelfall in Gang setzen, wenn von der versicherten Person ein Antrag gestellt wird (SV, 2013b: 111).

Es gibt keine allgemeine Gültigkeit im österreichischen Sozialversicherungsgesetz, dass versicherte Personen eine Mitwirkungs- und Duldungspflicht bei Rehabilitationsmaßnahmen haben. Dies bedeutet, dass sie nicht verpflichtet sind, den Rehabilitationsmaßnahmen nachzugehen, diese einfach hinzunehmen oder bei ihnen mitzuwirken und sich daran aktiv beteiligen. Dennoch lassen unterschiedliche Festlegungen, wie etwa bei ärztlichen und psychologischen Untersuchungen teilzunehmen oder auch berufsfördernde Maßnahmen anzunehmen, des Sozialversicherungsgesetzes darauf hinweisen, dass Mitwirkungs- und Duldungspflichten trotzdem festgemacht werden können. Wird diese Pflicht durch die versicherte Person gebrochen, so kann dies Nachwirkungen, wie die Kürzung des Leistungsanspruches und die zuvor genannte Aufhebung des Leistungsanspruches für einen gewissen Zeitraum, mit sich ziehen. Grenzen der Mitwirkungs- und Duldungspflichten ergeben sich hinsichtlich der Zumutbarkeit der psychischen und physischen Eignung von Rehabilitationsmaßnahmen (SV, 2013b: 115).

REHABILITATION VOR PENSION

Das Ausmaß des Rehabilitationsgeldes ergibt sich durch eine Berechnung des verantwortlichen Krankenversicherungsträgers. Generell wird das Rehabilitationsgeld in gleicher Höhe wie das Krankengeld geleistet. Das Krankengeld beträgt bis einschließlich des 42. Tages 50% und ab dem 43. Tag werden 60% der Bemessungsgrundlage der zuletzt ausgeführten Erwerbstätigkeit geleistet (AK, 2014: 3). Durchschnittlich liegt das Rehabilitationsgeld bei EUR 1.404 pro Monat und ist nicht befristet (Lankmayer, 2014: 8).

Erhält die versicherte Person eine Fortzahlung des Entgeltes der zuletzt ausgeführten Erwerbstätigkeit, welche schon vor dem Anspruch auf Rehabilitationsgeld bestand, so liegt das Rehabilitationsgeld still, solange eine Entgeltfortzahlung der vollen Geld- und Sachbezüge von mehr als 50% besteht. Hat die versicherte Person das Recht auf eine Entgeltfortzahlung von 50%, so liegt das Rehabilitationsgeld zur Hälfte still. Falls ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld und gleichzeitig ein Anspruch auf Krankengeld existieren, so wird das Krankengeld um die Höhe des Rehabilitationsgeldes gekürzt (AK, 2014: 3).

Somit lässt sich hinsichtlich der Angaben der Arbeiterkammer (2014) feststellen, dass das monatlich zur Verfügung stehende Geld deutlich variieren kann, je nachdem, ob eine Entgeltfortzahlung besteht oder nicht. Schon eine einprozentige Veränderung der Entgeltfortzahlung (beispielsweise 50% Entgeltfortzahlung anstatt 51%) verursacht, ob ein Anspruch besteht oder aufgehoben wird.

Falls neben dem Rehabilitationsgeld auch Erwerbseinkommen bezogen wird und dieses die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, wird das Rehabilitationsgeld nicht in vollem Ausmaß ausbezahlt, sondern gestaltet sich als Teilrehabilitation. Beträgt die Höhe des Gesamteinkommens, welches sich aus Rehabilitationsgeld dem Erwerbseinkommen zusammensetzt, maximal EUR 1.134,77, wird das Erwerbseinkommen nicht auf das Rehabilitationsgeld angerechnet. Wird allerdings diese Grenze des Gesamteinkommens überschritten, reduziert sich das Rehabilitationsgeld um einen Anrechnungsbetrag. Dieser Anrechnungsbetrag ergibt sich in Höhe von 30%, 40% oder aber maximal 50% (AK, 2014: 3) für die folgenden Beträge des Gesamteinkommens:

Beträge des Gesamteinkommens	Anrechnungsbetrag
über EUR 1.134,77 bis EUR 1.702,21	30%
über EUR 1.702,21 bis EUR 2.269,53	40%
über EUR 2.269,53	50%

Tabelle 4.2: Anrechnungsbeträge beim Rehabilitationsgeld; Werte aus 2014. AK, 2014: 3

So wird etwa bei einem Gesamteinkommen (Rehabilitationsgeld und Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze) von EUR 1.500 30%, in diesem Fall EUR 450,00, abgezogen. Auch hier ist wiederum zu erkennen, dass eine geringe Geldsumme einen deutlich größeren Einfluss auf die erhaltende Geldleistung mit sich bringt. Demnach werden diese Leistungen nicht gleichverteilt, sondern unterscheiden sich je nach anderen monetären Bezügen, etwa ein geringfügiges Erwerbseinkommen. Der Anrechnungsbetrag darf allerdings nicht

mehr als 50% des Erwerbseinkommens oder des Rehabilitationsgeldes betragen (AK, 2014: 3).

4.4.2 Berufliche Rehabilitation und Umschulungsgeld

Mit den beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation soll es zu einer Senkung der Anzahl von dauerhaften Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitsfällen kommen (Help.gv, 2013). Zum Bereich der beruflichen Rehabilitation gehören beispielsweise:

- Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme;
- Leistungen, die eine berufliche Anpassung, Fortbildung, Ausbildung und Umschulung ermöglichen;
- Leistungen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes;
- Leistungen zur Adaptierung eines bestehenden Arbeitsplatzes (Gv.at, 2015).

Als Ziel der beruflichen Rehabilitation wird die wahrscheinlich eintretende Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gesehen. Diese kommt nach Beendigung der medizinischen Rehabilitation zum Einsatz. Zudem muss die Maßnahme zweckmäßig als auch zumutbar sein. Eine Zweckmäßigkeit der Maßnahme ist dann zutreffend, wenn das bisherige Qualifikationsniveau, welches dem bisherigen Bildungsniveau plus zusätzlichen Aus- und Weiterbildungen entspricht, durch die berufliche Rehabilitation nicht deutlich verringert wird (AK, 2014: 4; Gv.at 2015).

Die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation werden durch das Arbeitsmarktservice erbracht (AK, 2014: 4; Gv.at 2015). „Die Grundsätze für das Zusammenwirken der Versicherungsträger untereinander und mit dem Arbeitsmarktservice, bei der Durchführung der medizinischen und beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, sind in einer Richtlinie des Hauptverbands zusammenzufassen (§ 31 Abs. 5 Z 37 ASVG)“ (SV, 2013: 59).

Diese Art der Rehabilitationsmaßnahmen wird nur unter Berücksichtigung einiger Kriterien vollzogen. Zu diesen zählen der aktuelle gesundheitliche Stand, das Alter, die Rücksichtnahme auf die psychischen und physischen Eignungen (ob also Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit vorliegen). Ebenso werden die bisher ausgeführte Tätigkeit und hierbei das Qualifikationsniveau der Ausbildung herangezogen, um berufliche Maßnahmen darauf abzustimmen. Berufliche Rehabilitationsmaßnahmen setzen eine Ausbildung, die sich unter dem eigentlichen Qualifikationsniveau der zu rehabilitierenden Person befinden, und einem Einverständnis eben dieser versicherten Person voraus (Help.gv, 2013).

Das Anrecht auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation haben Versicherte, wenn

- innerhalb der letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 90 Monate, also 7,5 Jahre, eine Erwerbstätigkeit als ArbeiterIn, Angestellte/r oder selbstständig Erwerbstätige/r ausgeübt wurde und

- aufgrund des gesundheitlichen Standes die Voraussetzungen für eine Invaliditätsbeziehungsweise Berufsunfähigkeitspension aktuell gegeben ist oder aber in absehbarer Zeit gegeben sein wird (Sozialministerium, 2015).

Anspruch auf Umschulungsgeld besteht, wenn die Geltendmachung spätestens binnen vier Wochen ab dem Datum des Bescheides des Pensionsversicherungsträgers erfolgt. Auch muss festgehalten werden, dass im ausgestellten Bescheid Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich für mindestens sechs Monate bestehen wird und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen zweckmäßig als auch zumutbar sind und ebenso Anspruch auf Umschulungsgeld durch das AMS vorliegt. Der Pensionsversicherungsträger kann ebenso im Bescheid festhalten, für welche drei Rehabilitationsberufe durch das AMS rehabilitiert werden darf. Demnach arbeiten das AMS und die PVA hinsichtlich der beruflichen Rehabilitation zusammen und bieten monetäre, beziehungsweise zur Rehabilitation beitragende, Unterstützung für versicherte Personen (AK, 2014: 3; AMS, 2015).

Der Anspruch des Umschulungsgeldes gestaltet sich bei Mitwirkung der versicherten Person bis zum Ende der beruflichen Rehabilitation, maximal aber bis zum Monatsende nach Abschluss der beruflichen Rehabilitation (AK, 2014: 3). Die Höhe des Umschulungsgeldes beträgt zuerst jene des Arbeitslosengeldes und wird durch das AMS ausbezahlt – auch hier arbeiten AMS und PVA zusammen, die Kosten werden dem AMS von der PVA ersetzt (Lankmayer, 2014: 8). Ab der ersten Teilnahme an einer Maßnahme wird das Umschulungsgeld um eine 22%ige Erhöhung des Arbeitslosengeldes ausbezahlt; eventuelle Familienzuschläge können gegebenenfalls ebenso bezogen werden. Die tägliche Mindesthöhe des Umschulungsgeldes betrug EUR 33,33 im Jahr 2014 (AK, 2014: 3).

Familienzuschläge erhalten AntragstellerInnen für:

- unterhaltspflichtige Kinder, falls ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht;
- EhepartnerIn, Lebensgefährtn oder eingetragene PartnerIn, wenn minderjährige Kinder im gemeinsamen Haushalt leben oder eine Obsorgeverpflichtungen bestehen;
- volljährige Kinder die aufgrund einer Behinderung Familienbeihilfe beziehen (AMS, 2015).

4.4.3 Folgen der Invaliditätspension für Betroffene

Um das Ziel der Erhaltung im Erwerbsleben zu erreichen werden, wie bereits erwähnt, vorübergehend invalide Personen zunächst medizinisch rehabilitiert und sollen anschließend an einer beruflichen Rehabilitation teilnehmen. Personen ohne Berufsschutz erhalten keine, beziehungsweise nur eingeschränkt Hilfe, z.B. in Form kurzfristiger EDV-Schulungen, eines Staplerscheins oder der Möglichkeit einer Um- beziehungsweise Höherqualifikation (Lankmayer, 2014:10).

In der angeführten Tabelle von Lankmayer (2014) werden zwei exemplarische Beispiele angeführt, um idealtypische Abläufe darzustellen. In der linken Spalte werden zwei Personen hinsichtlich Geschlecht, Alter und Krankheitserscheinungen beschrieben. Die mittlere Spalte

zeigt Maßnahmen, welche im alten System durchgeführt worden wären und die rechte Spalte zeigt im Vergleich dazu jene Maßnahmen, welche im neuen System für die jeweilige exemplarische Person Anwendung finden.

Laut Lankmayer (2014) zählen diese exemplarischen Beispiele eher zur Ausnahme, die Realität sieht meist anders aus. Am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind neben Jugendlichen und Personen ohne formaler Qualifikationen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und ältere Personen. Zudem sind die Chancen am Arbeitsmarkt für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Personen im höheren Alter nach einem Beschäftigungsverlust äußerst beschränkt (Lankmayer 2014: 10).

Ein Grund für die schlechteren Chancen einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist die Tatsache, dass Unternehmen der Einstellung älterer Personen oft abweisend gegenüber stehen. Laut den Ergebnissen der Arbeitsmarktanalyse der Arbeiterkammer Wien im 2. Halbjahr 2013 haben rund ein Drittel aller Betriebe ab 20 Beschäftigten keinen einzigen Beschäftigten über 55 Jahren längerfristig in ihrer Belegschaft (AK Wien 2013: S. 30).

Exemplarische Beispiele Altes System vs. Neu-Regelung

	Altes System	Neu-Regelung
Beispiel 2: Frau, 47 Jahre, Friseurin, Neurodermitis, Depressionen, Burnout	Bekommt eine befristete I-Pension, und eventuell medizinische Rehabilitation von der PVA.	Bekommt Rehabilitationsgeld von der GKK und medizinische Reha von der PVA in einer ambulanten oder niedergelassenen Reha-Klinik (sie hat einen Anspruch darauf). Wenn die Reha/Krankenbehandlung erfolgreich abgeschlossen ist, bekommt sie eine Umschulung vom AMS auf ihren seit längerem bestehenden Berufswunsch EDV Technikerin, da sie aufgrund ihrer Hauterkrankung nicht mehr als Friseurin arbeiten kann.
Beispiel 4: Putzfrau, 46 Jahre, chronische Kreuzschmerzen und Depressionen	Keine I-Pension, weil sie eine ungelernte Arbeitnehmerin ist und somit kein Berufsschutz hat. In I-Pension kann sie nur gehen, wenn sie überhaupt keine Tätigkeit mehr ausüben kann. Sie wird arbeitslos, findet mit ihrer Ausbildung keinen Job mehr, fällt in die Notstandshilfe und erhält aufgrund der Partnereinkommensanrechnung von ihrem Ehemann eine sehr geringe Notstandshilfe.	Das AMS erstellt mit ihr einen Perspektivenplan zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Es stellt sich heraus dass sie gerne kocht und ihr diese Tätigkeit bei der Bewältigung ihrer Depression hilft. Sie erhält als Qualifizierungsmaßnahme vom AMS eine Kurzausbildung zur Köchin und besucht parallel eine ambulante Psychotherapie. Während der Qualifizierung erhält sie aufgrund der verbesserten Partnereinkommensanrechnung monatlich um 165 € mehr an Notstandshilfe. Mit neuem Mut beginnt sie als Köchin in einem Hotel an ihrem Wohnort zu arbeiten.

Tabelle 4.3: Lankmayer, 2014

Ältere Personen ohne gesundheitliche Probleme haben bereits Schwierigkeiten nach dem Verlust eines Arbeitsplatzes wieder einen neuen zu finden und sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine gesundheitliche Einschränkung verschlimmert die Situation am

Arbeitsmarkt, insbesondere wenn eine Ausübung des erlernten Berufs nicht mehr möglich ist (Lankmayer 2014:10). Die tatsächlichen Auswirkungen der Änderungen im Sozialrecht sind aber aufgrund fehlender Erfahrungswerte noch nicht festzustellen.

4.5 Psychische Erkrankungen

Die Wahrscheinlichkeit, im Laufe des Lebens psychisch zu erkranken, ist relativ hoch. Wie die beiden nachfolgenden Kapiteln zeigen werden, sind psychische Erkrankungen der am häufigsten genannte Grund, warum eine Invaliditätspension bezogen wird. Deshalb wird im folgenden Abschnitt erarbeitet, was eine psychische Erkrankung ist und wie diese zu klassifizieren sind. Zudem werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie psychischen Erkrankungen präventiv entgegengewirkt werden kann.

Zunächst ist unklar, was der Begriff „psychisch krank“ bedeutet. Dazu gibt es unzählige Definitionen und Diagnostika. Die älteste Literatur zu psychischen Erkrankungen wurde bereits in der hellenistischen Zeit verfasst und im Laufe der Zeit häufig durch andere Definitionen ersetzt (Margaf, 2009: S.182). Eine aktuelle Definition eines Psychologielexikon lautet folgend: „Eine psychische Störung bezeichnet die Verhaltens- und Erlebensweise eines Menschen, die von der Norm abweicht und für die betroffene Person oder die Gesellschaft mit Beeinträchtigungen verbunden ist. Eine psychische Störung ist in der Regel gekennzeichnet durch ein atypisches, störendes, unangepasstes und rational nicht zu rechtfertigendes Verhalten“ (Stangl Lexikon, o.J.).

Diese Erklärung kann auf verschiedene Weise interpretiert werden. Um die unterschiedlichen Diagnoseverfahren zu vereinheitlichen, gibt es aktuell zwei große weltweit anerkannte Vorgehensweisen. Einerseits die Vorgehensweise der American Psychiatric Association (APA), welche die Klassifizierung der Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM Methode) erhoben hat. Andererseits findet die Methode des International Classification of Diseases, Injuries and Causes of Death (ICD), welche von der World Health Organisation (WHO) aufgesetzt wurde, Anwendung. Von beiden erscheinen regelmäßig Neuauflagen, beide Methoden basieren auf einer unterschiedlichen Herangehensweise und werden unabhängig voneinander verwendet. Der aktuellste ICD-10 Bericht der WHO, welcher hier für eine Analyse herangezogen wird, stützt sich an das DSM Modell (Margaf, 2009: S.189 f). In Österreich findet die ICD-Klassifikation Verwendung, weshalb im folgenden Abschnitt diese zur Anwendung kommt.

ICD-10 Bericht

F0	Organische, einschließlich symptomatischer psychischer Störungen
F1	Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen
F2	Schizophrenie, schizotype und wahnhaftige Störungen
F3	Affektive Störungen
F4	Neurotische-, Belastungs-, und somatoforme Störungen
F5	Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren
F6	Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen
F7	Intelligenzminderung
F8	Entwicklungsstörungen
F9	Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit

Tabelle 4.4: Wittchen & Hoyer, 2011

Grundsätzlich werden im ICD-Modell die Beschwerden durch Symptomatik, Schweregrad und Verlauf diagnostiziert. In diesem Schema können mehrere psychische Leiden gleichzeitig auftreten. Im ICD-Bericht werden diese Gebrechen in zehn Hauptkategorien gegliedert. Diese werden des Weiteren in fünf spezifische Gruppen unterteilt. Die Differenzierung erfolgt anhand von Ziffern, die jeder Untergruppe hinzugefügt werden (Leucht & Förstl, 2012: 17f). In Tabelle 4.4 sind die zehn Hauptkategorien nachzulesen.

Der ICD-Bericht wird in den einzelnen Ländern an das jeweilige Gesundheitswesen angepasst. Für die deutschsprachigen Länder ist das DIMDI (Deutsche Institut für medizinische Dokumentation und Information) zuständig, welches eine Kooperation mit der WHO betreibt (DIMDI, o.J.). Die ICD-10 BMG 2014 Klassifizierung ist die österreichische Version.⁵³

4.5.1 Anzahl psychisch Erkrankter in Österreich

In Österreich erhielten im Jahr 2009 900.000 Menschen Leistungen der Krankenversicherungsträger aufgrund psychischen Leidens. Davon beanspruchten 840.000 Betroffene medikamentöse Behandlungen, 78.000 befanden sich aufgrund psychischer Erkrankungen im Krankenstand und 70.000 hatten einen stationären Aufenthalt (WIFO, 2012: 115).

Von den 900.000 Betroffenen waren 420.000 unter 60 Jahre, 470.000 waren älter. Der Grund, warum besonders ältere Menschen häufiger betroffen sind liegt daran, dass psychische Erkrankungen zusammen mit chronischen Erkrankungen oder Schmerzen auftreten können (Dantendorfer, 2011: 6).

⁵³ Diese kann auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit nachgelesen werden.

Anhand der angeführten statistischen Zahlen ergibt sich eine zunehmende Zahl psychisch Erkrankter, sobald diese in das Berufsleben eintreten, mit steigender Tendenz im zunehmenden Alter. Aus diesem Grund ist es wichtig, bereits im Berufsumfeld Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um die Anzahl der psychischen Neuerkrankungen zu senken.

4.5.2 Psychische Belastungen

Am 1. Jänner 2013 ist die neue Novelle des AschG in Kraft getreten. Diese beinhaltet folgenden Absatz: *„Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen“* (§ 2 Z 7 AschG). In einem weiteren Absatz wird außerdem die Gesundheit neu definiert: *„Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen“* (§ 2 Z 7a AschG). Die alte Klausel besagt zwar, dass die physische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz zu schützen ist, aber auf psychische Leiden wurde dabei nicht eingegangen.

Psychische Gesundheit kann durch eine Verringerung der psychischen Belastungen erfolgen. Daher ist es für Unternehmen wichtig, passende Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, um eine Entlastung am Arbeitsplatz zu bewirken. Dazu hat das österreichische Institut für Wirtschaftsforschung eine Studie mit den Namen *„Psychiatrische Belastung der Arbeit und ihre Folgen“* im Jahr 2012 veröffentlicht. Die zentralen Ergebnisse des Berichts beziehen sich vor allem auf folgende Punkte:

- Die Rahmenbedingungen änderten sich in der Arbeitswelt. Durch einen zunehmenden Wettbewerb hat der Grad der Flexibilisierung, und somit auch der Arbeitsunsicherheit bzw. Einkommensunsicherheit zugenommen, welche Druck erzeugt.
- Weiters wurde festgestellt, dass die Arbeitsbedingungen im konkreten Zusammenhang mit der individuellen Gesundheit stehen. Dazu sind in der Studie Erklärungsmodelle dargestellt worden. Das Anforderungs-Kontroll-Modell von Robert Karasek und Töres Theorell, das Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Johannes Siegrist und das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky (WIFO, 2012).
- Laut Anforderungs-Kontroll-Methode entsteht Stress mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, wenn eine Arbeitssituation von hohen Anforderungen, wie zum Beispiel starker psychischer Belastung oder Hektik, geprägt ist und mit einem geringen Gestaltungsspielraum gekoppelt ist. Dieser Effekt verstärkt sich außerdem, sobald der soziale Rückhalt am Arbeitsplatz fehlt.
- Das Gratifikationsmodell berücksichtigt außerdem noch die persönliche Bewältigungskompetenz. Hier besteht ein negativer Einfluss auf die Gesundheit, wenn berufliche Leistungen über einen längeren Zeitraum nicht angemessen belohnt werden, wie zum Beispiel in Form von Gehaltserhöhungen, Anerkennungen oder Aufstiegsmöglichkeiten.

- Der Ansatz der Salutogenese stützt sich auf die Frage, wie es Menschen trotz solcher Belastungen schaffen, gesund zu bleiben. Antonovsky kommt zu dem Schluss, dass Menschen eher gesund bleiben, wenn sie sich mit ihrer Umwelt stark verbunden fühlen. Fehlt diese Verbundenheit, so wird man demnach mit erhöhter Wahrscheinlichkeit psychisch erkranken (BMAS, 2013:21).

Anhand dieser Modelle wird aufgezeigt, dass es nötig ist, die Bedingungen am Arbeitsplatz zu verändern, um Neuerkrankungen zu verringern. Diese Reform ist nicht nur für die ArbeitnehmerInnen wichtig, sondern auch aus ökonomischen Gründen zu empfehlen. Psychisch erkrankte Personen nehmen nach Krebskranken die höchste Anzahl an Krankenstandstagen, die 28,6 Tage betragen, in Anspruch, wodurch ein großer Kostenfaktor für die Wirtschaft entsteht (WIFO, 2012). Die Summe der gesamtwirtschaftlichen Kosten der psychischen Belastungen, infolge von medizinischen und betrieblichen Kosten, betrug im Jahr 2009 3,3 Milliarden Euro (AK, 2013: 9).

Weiters sind die Ausgaben für Psychopharmaka im Zeitraum von 2006 bis 2013 um 31% gestiegen. 2013 wurden 188 Millionen Euro für Psychopharmaka ausgegeben (APA, 2015a). Um diese Kostenfaktoren zu verringern, sollte laut Kostenanalyse in die Akutversorgung psychisch erkrankter Personen investiert werden, aber vor allem das Augenmerk auf die Stressprävention gelegt werden. Diese Form der Prävention ist auf mehreren Ebenen zu planen und umzusetzen. Dabei wird erwähnt, dass auf betrieblicher Ebene eine geänderte Arbeitsorganisation erfolgen muss, besonders für die alternde Belegschaft (WIFO, 2012).

Nachfolgende Abbildung zeigt zur linken Seite mögliche Belastungen und Gefahren am Arbeitsplatz und zur rechten Seite die dazu passenden möglichen Präventionsmaßnahmen. Viele der angeführten Maßnahmen wären im Arbeitsalltag mit nicht allzu großen Aufwand umzusetzen. Weiters weist die Darstellung auf physische Folgekrankheiten von psychischen Belastungen hin. Anhand der Verbesserung der erwähnten Maßnahmen könnten einige volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten im Gesundheitsbereich eingespart werden.

Arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können

Beispiele für Gefahren durch Belastungen bei der Arbeit

Physisch:

- Zwangshaltung am Arbeitsplatz
- Lärm
- Hitze
- Blendung
- Schwere Lasten manuell bewegen

Psychisch:

- Schlecht gewartete Arbeitsmittel
- Benutzungsunfreundliche Software
- Fehlende Informationen
- Kommunikationsmängel
- Mangelnder Handlungsspielraum
- Diskriminierende Arbeitsbedingungen
- Monotone Bedingungen
- Unzureichende Qualifizierung
- Schlechtes Arbeitsklima



Beispiele für Präventivmaßnahmen

Physisch:

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Lärminderung
- Klimatische Gestaltung
- Gestaltung der Lichtsituation
- Ergonomische Lastenhandhabung

Psychisch:

- Reparatur bzw. Ersatz von Arbeitsmitteln
- Ergonomische Software einsetzen
- Ausreichende Information
- Kommunikation planen
- Ausreichende Handlungsspielräume schaffen
- Chancengleichheit einräumen und leben
- Abwechslungsreiche Tätigkeit
- Maßnahmen zu ausreichender Qualifizierung
- Wertschätzendes Arbeitsklima

Abbildung 4.1: BMASK, 2013

Weiters soll eine Förderung der einzelnen ArbeitnehmerInnen über die Vermittlung von Methoden zur besseren Stressbewältigung stattfinden. Auf institutioneller Seite wäre ein Ausbau an Beratungs- und Betreuungseinrichtungen wünschenswert (WIFO, 2012). Ein Beispiel für ein Betreuungsangebot für ältere ArbeitnehmerInnen ist das „fit2work“ Projekt, das bereits zuvor im Themenblock 3 genauer beschrieben wurde.

4.6 Statistische Zahlen – BezieherInnen von Reha- und Umschulungsgeld

Im folgenden Kapitel werden nun konkrete Beispiele und Zahlen aus der Praxis vermittelt, um einen besseren Überblick über die BezieherInnen von Rehabilitationsgeld beziehungsweise Umschulungsgeld zu erhalten.

Die statistischen Zahlen sollen dabei helfen, die Ergebnisse innerhalb des ersten Jahres der Umsetzung der „Invaliditätspension-Neu“ zu beschreiben. Im Dezember 2014 haben die österreichischen Pensionsversicherungsträger insgesamt 2,3 Millionen Pensionen ausbezahlt. Rund zwei Drittel der Pensionen (ca. 1,4 Millionen) gingen dabei an Frauen. Innerhalb der Pensionen wird unterschieden zwischen der Alterspension (ca. 1,6 Millionen), der Invaliditätspension (ca. 0,2 Millionen) und der Hinterbliebenenpension (ca. 0,5 Millionen). Die Invaliditätspension macht demnach rund 8% der gesamten Pensionen aus. Die neu eingeführten Maßnahmen: Rehabilitationsgeld und Umschulungsgeld, die im folgenden Teil näher beschrieben werden, stehen in direktem Zusammenhang zur Invaliditätspension, da sie die zuvor geltende „befristete Invaliditätspension“ ersetzen (Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 2015a: 3).

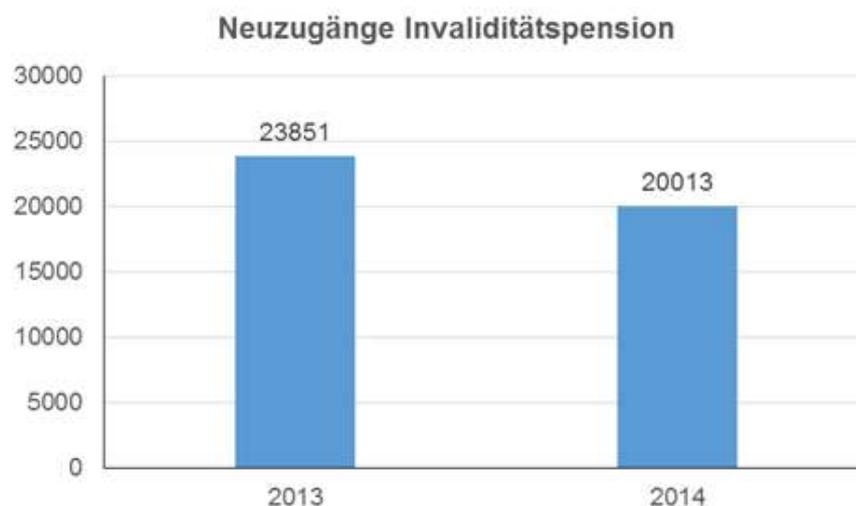


Tabelle 4.5: Sozialministerium, 2015

Wie die Darstellung zeigt, ist die Anzahl an Neuzugängen zur Invaliditätspension von 2013 auf 2014 um 3.838 Fälle gesunken. Gründe dafür sind unter anderem die Maßnahmen der Invaliditätspension-Neu. Die Betroffenen, welche eine vorübergehende Invalidität bestätigt bekommen und mit dem Stichtag 1.1.2014 jünger als 50 Jahre sind, beziehen in der neuen Regelung keine befristete Invaliditätspension mehr, stattdessen bekommen sie Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld und werden somit nicht mehr als InvaliditätspensionistInnen angeführt. Ein weiterer Grund ist, dass Betroffene mit einem Berufsschutz, die ihre Tätigkeit aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr ausüben können, nicht mehr wie in der alten Regelung direkt in Invaliditätspension gehen können. Das führte zu einem zu weniger Neu-

zugängen, und zum anderen zu einer Anhebung des Eintrittsalters der Invaliditätspensionen. Konkret stieg das Alter bei den Invaliditätspensionen von 52 Jahre und einem Monat auf 54 Jahre und acht Monate (Sozialministerium, 2015: 26).

Stand der Invaliditätspensionen 2014 anhand des Krankheitsbildes

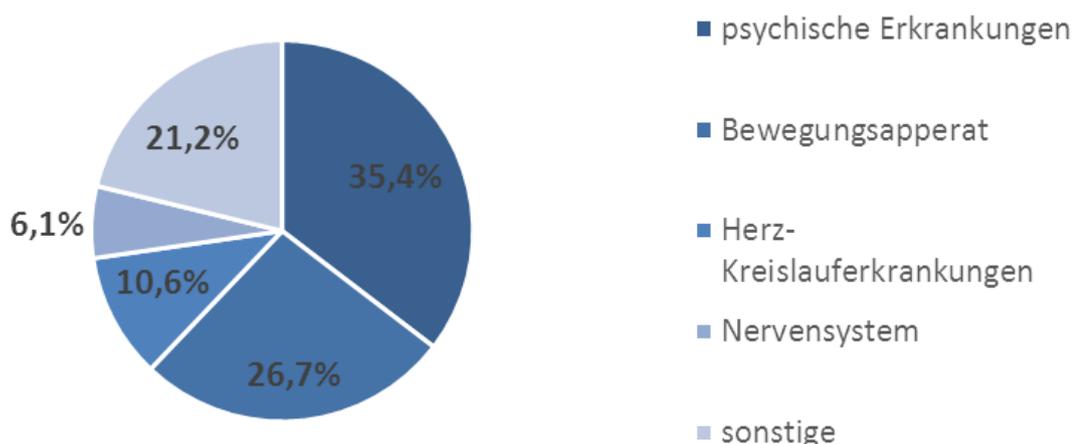


Abbildung 4.2: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 2015

Aus der obigen Abbildung ist abzulesen, dass von den bereits erwähnten 187.657 Personen, welche Invaliditätspensionen beziehen, 2014 mehr als ein Drittel aufgrund von psychischen Erkrankungen pensioniert war. Am zweit häufigsten sind die Betroffenen wegen Krankheiten des Bewegungsapparates in Invaliditätspension (I-Pension) geschickt worden. Jede/r zehnte PensionsbezieherIn dieser Gruppe leidet an Herz-Kreislaufkrankungen. 6,1% haben Krankheiten des Nervensystems. Nachdem nun ein allgemeiner Überblick zum Stand der Invaliditätspension gegeben wurde, beschäftigt sich der nächste Abschnitt mit den Zahlen zum Rehabilitationsgeld und Umschulungsgeld im Jahr 2014.

Rehabilitationsgeldbezieherinnen 2014

Status	Zugänge	Frauen	Männer
schon vor 1.1.2014 Beziehern von befristeter I-Pension	8384	4671	3713
Neuanträge 2014	3392	1772	1620
Summe gesamt	11776	6443	5333

Tabelle 4.6: Sozialministerium, 2015

Insgesamt gab es im Jahr 2014 11.776 Zugänge beim Rehabilitationsgeld. 3.392 davon sind sogenannte Neuzugänge (vorher kein Bezug von I-Pension) und 8.384 haben schon vor dem 1.1.2014 I-Pension bezogen. Anhand der Zahlen ist zu erkennen, dass mehr Frauen Rehabilitationsgeld beziehen als Männer. Bei den Neuanträgen wie auch der Gruppe, die bereits vor dem 1.1.2014 eine befristete I-Pension bezog, überwiegen die Frauen.

Neuzugänge Rehabilitationsgeld 2014 / Branchen

Branche	alle Zugänge	Anteil gesamt	Frauen	Anteil innerhalb Frauen	Männer	Anteil innerhalb Männer
Handel, Großhandel, KFZ-Handel	598	18%	376	21%	222	14%
Sonstige Wirtschaftsdienste	510	15%	235	13%	275	17%
Warenproduktion	429	13%	150	9%	279	17%
Beherbergung, Gastronomie	330	10%	210	12%	120	7%
Gesundheit, Sozialwesen	327	10%	239	14%	88	5%
Sonstige (Rest)	1198	34%	562	31%	636	40%
Summe Zugänge Jahr 2014	3392	100%	1772	100%	1620	100%

Tabelle 4.7: Sozialministerium, 2015

Die Branchen in der hier angeführten Tabelle sind nach der ÖNACE 2008 Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten kategorisiert. Diese wirtschaftsstatistische Klassifikation erfasst sämtliche wirtschaftlichen Tätigkeiten in Österreich und kategorisiert diese in einem für statistische Zwecke geeignetem Schema. Die Definition „sonstige Wirtschaftsdienste“ umfasst demnach die Bereiche: Vermietung von beweglichen Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisebüros und Reiseveranstalter, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau und Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen. Aus der Tabelle ist abzulesen, dass die Mehrheit der Fälle mit einer Anzahl von 598 aus dem Handel kam. An zweiter Stelle folgen Zugänge aus sonstigen Wirtschaftsdiensten. 429 Neuzugänge kamen aus der Warenproduktion. Aus den Bereichen Beherbergung und Gesundheit kamen jeweils rund 330 Betroffenen. Die geschlechterspezifische Betrachtung zeigt, dass im Bereich Handel und Gesundheit deutlich mehr Frauen Rehabilitationsgeld bekommen. Ein Grund dafür ist, dass in diesen Wirtschaftsbereichen deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Bereichen sonstige Wirtschaftsdienste und Warenproduktion überwiegt der männliche Anteil. Auch hier kann damit argumentiert werden, dass in diesen Bereichen mehr Männer als Frauen arbeiten. Da die Zugänge aus den Bereichen Handel, sonstige Wirtschaftsdienste und Warenproduktion sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche abdecken, kann kein Rückschluss hinsichtlich der

REHABILITATION VOR PENSION

körperlichen Beanspruchung eines Berufsfeldes und der Beanspruchung von Invaliditätspension gezogen werden.

Im nächsten Schritt wird näher auf die Krankheitsbilder des Betroffenen eingegangen, um so die Thematik aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

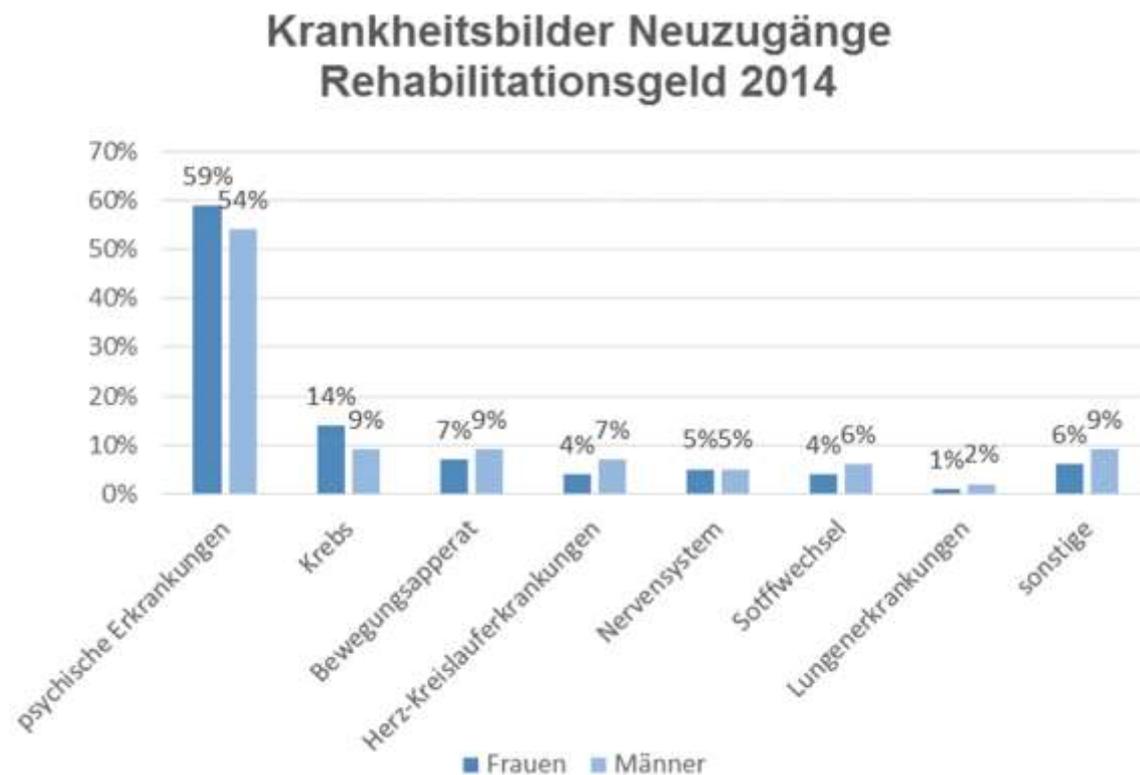


Abbildung 4.3: Sozialministerium, 2015

Die Darstellung zeigt die Verteilung der Krankheitsbilder von RehabilitationsgeldbezieherInnen im Jahr 2014. Insgesamt gab es, wie bereits erwähnt, 1.772 Neuzugänge bei den Frauen und 1.600 bei den Männern. Am häufigsten sind Rehabilitationsgeldbezieherinnen von psychischen Erkrankungen betroffen. 59% aller Frauen und 54% aller Männer leiden daran. Die zweithäufigste Krankheit bei den Frauen ist mit 14% eine Form der Krebserkrankung. Im Gegensatz zu den Frauen leiden nur 9% aller Männer an Krebserkrankungen. 9% Prozent der Männer und 7% der Frauen leiden an Erkrankungen des Bewegungsapparates. Herz-Kreislaufkrankungen sind bei den Frauen mit 4% seltener als bei den Männern (9%). Jeweils 5% der Frauen und Männer sind von Erkrankungen des Nervensystems betroffen. Probleme mit dem Stoffwechsel haben weniger Frauen (4%) als Männer (6%). Lungenerkrankungen treten bei Rehabilitationsgeldbezieherinnen nur selten auf. Ein Prozent der Frauen und zwei Prozent der Männer sind davon betroffen.

Rehabilitationsgeld je Bundesland

Versicherungsträger gesamt	17.572	7.888 Männer	9.684 Frauen
Gebietskrankenkassen	GESAMT	MÄNNER	FRAUEN
GKK Wien	3.287	1.513	1.774
GKK Niederösterreich	1.832	849	983
GKK Burgenland	252	114	138
GKK Oberösterreich	2.811	1.198	1.613
GKK Steiermark	4.084	1.857	2.227
GKK Kärnten	1.746	780	966
GKK Salzburg	1.031	431	600
GKK Tirol	1.585	695	890
GKK Vorarlberg	788	361	417
Betriebskrankenkassen und andere Versicherungsanstalten*	166	90	76

* BKK VABS, BKK Zeitweg, BKK Kapfenberg, VA f. Eisenbahnen u. Bergbau, VA öffentl. Bediensteter

Abbildung 4.4: Der Standard, 2015

Das Krankheitsbild der Neuzugänge wird durch die oben angeführte Abbildung, die am 25. November 2015 in der Tageszeitung Der Standard, im Artikel: „Rückkehr aus der Invalidität gelingt fast nie“ veröffentlicht wurde, relativiert. Als Quelle der Daten diente die Versicherungsstatistik der Versicherungsträger. In der Abbildung ist eine weitere Differenzierung innerhalb der RehabilitationsgeldbezieherInnen zu sehen. Ein Vergleich der BezieherInnen je Bundesland zeigt, dass es merkbare regionale Unterschiede gibt. Um einen objektiven Vergleich herzustellen, muss die Anzahl der RehabilitationsgeldbezieherInnen auf die Anzahl der Erwerbstätigen bezogen werden (Hauptverband der Sozialversicherungskammer, 2015c). Die Gegenüberstellung dieser Zahlen zeigt eine überdurchschnittlich hohe Quote in der Steiermark und in Kärnten. 4.084 Fälle beziehen sich im Fall der Steiermark auf rund 0,5 Millionen Erwerbstätige. Demnach sind 0,8% der Erwerbstätigen RehabilitationsgeldbezieherInnen. In Kärnten liegt der Wert ebenfalls bei 0,8%. Alle anderen Bundesländer haben Werte zwischen 0,2% und 0,5%.

Zusammengefasst ist festzustellen, dass die meisten Fälle der Neuzugänge zum Rehabilitationsgeld im Jahr 2014 aus dem Handel, den sonstigen Wirtschaftsdiensten und der Warenproduktion kamen. Die Betrachtung der Krankheitsbilder von RehabilitationsgeldbezieherInnen zeigt ein eindeutigeres Bild. Mehr als die Hälfte der betroffenen Frauen und Männer leiden an psychischen Erkrankungen. Der erste Verdacht, berufliche Invalidität hänge mit der körperlichen Belastung der Erwerbstätigkeit zusammen, wird durch dieses Bild entkräftet. Da die Zahlen innerhalb der Bundesländer etwas voneinander abweichen, kann darauf geschlossen werden, dass die Begutachtung der Ärzte in den verschiedenen Bundesländern

nicht standardisiert ist. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine solche Standardisierung in der Beurteilung überhaupt gänzlich gewährleistet werden kann.

4.6.1 Umschulungsgeld

Die genaue Anzahl an Fällen von Bezieherinnen des Umschulungsgeldes konnte anhand eines Zeitungsinterviews von Kurt Aust, dem Generaldirektor der Pensionsversicherungsanstalt, aufgefunden gemacht werden. Demnach bestätigt Aust in einem Artikel der Oberösterreichischen Nachrichten am 10. Juli 2015, dass es in den 17 Monaten von der Einführung Anfang 2014 bis Ende Mai 2015, lediglich bei rund 300 Personen zu einer beruflichen Umschulung kam. Beim überwiegenden Rest der UmschulungsgeldbezieherInnen müsse der weitere Krankheits- beziehungsweise Therapieverlauf abgewartet werden (Oberösterreichische Nachrichten, 2015).

Die vom Sozialministerium präsentierten Zahlen zum Umschulungsgeld 2014, welche im Pensionsmonitoring veröffentlicht wurden, sind kritisch zu betrachten, da sie die Zahlen zum Umschulungsgeld nicht eindeutig präsentieren. Es wird dabei von 3.022 Personen berichtet, die an Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation teilnehmen (Sozialministerium, 2015: 13).

4.6.2 Realität der Invaliditätspensionsreform

Ziel der Reform der Invaliditätspension ist es, die Arbeitsmarktintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu verbessern. Menschen, welche bisher dem Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht zur Verfügung gestanden sind, haben oft große Schwierigkeiten, sich wieder in diesem zu integrieren. Die fehlende Teilhabe im Berufsleben wirkt sich auch auf die Lebenserwartung der Betroffenen aus. So leben männliche InvaliditätspensionistInnen um ca. zehn Jahre kürzer als männliche Alterspensionisten. Sie beziehen auch die Pension um ein bis zwei Jahre kürzer als männliche Alterspensionisten. Invaliditätspensionistinnen leben um sechs bis sieben Jahre kürzer als jene mit Alterspensionen und beziehen die Pension im Durchschnitt gleich lang. Die erfolgreiche Eingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt entlastet zudem die Pensionsversicherungsträger und führt zu zusätzlichen Sozialversicherungseinnahmen. Die längere Erwerbstätigkeit dieser Gruppe führt ferner zu höheren Pensionen. Im Jahr 2011 lag die durchschnittliche monatliche Höhe der Invaliditätspension bei EUR 981,00. Im Zeitraum von 2014 bis 2018 ist geplant, dass 15.000 Personen an einer beruflichen Umschulung teilnehmen und rund 23.000 Personen werden in dieser Zeit Rehabilitationsgeld beziehen (Sozialministerium, 2015).

4.7 Zur Einschätzung verschiedener ExpertInnen

Im Zuge der Recherche zum Thema Rehabilitations- und Umschulungsgeld wurden fünf ExpertInnen aus den Institutionen Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Pensionsversicherungsanstalt, Gebietskrankenkasse und der Gesetzlichen Vertretung der ArbeitnehmerInnen Oberösterreichs zum Thema SRÄG 2012 befragt. Im folgenden Kapitel werden dabei die Meinungen der befragten ExpertInnen dargestellt und eine Analyse ausgewählter Printmedien durchgeführt.

4.7.1 Zur aktuellen Situation seit der Gesetzesänderung

Das Ziel, das Pensionsantrittsalter zu erhöhen, wurde erreicht. Die dahinterliegende Ambition war es, Erwerbstätige länger in der Beschäftigung zu halten. Die Analyse der Zahlen aus dem ersten Jahr der Umsetzung der Invaliditätspension-Neu zeigt diesbezüglich jedoch keinen direkten Zusammenhang. Vielmehr kann von einem statistischen Trick gesprochen werden. Das Antrittsalter ist gestiegen, da all jene Personen, die Rehabilitationsgeld beziehen, aus der Pensionsstatistik herausfallen. Vor der Gesetzesänderung wurden die BezieherInnen der befristeten Invaliditätspension noch in der Pensionsstatistik angeführt. Kurt Aust, Generaldirektor der Pensionsversicherung, spricht dabei von einem „Etikettenschwindel“ (OÖ Nachrichten, 2015).

Ein weiterer Aspekt ist, wie im vorherigen Kapitel erläutert, dass in manchen Bundesländern ein vermehrter Zugang zum Rehabilitationsgeld vorherrscht. In der Steiermark beispielsweise gibt es auffällig hohe Zahlen beim Zugang. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen könnte man vermuten, dass die steirischen Betroffenen sensibilisierter in Bezug auf ihre Gesundheit sind, zum anderen wäre es möglich, dass die Arbeit in der Steiermark beschwerlicher ist. Soziale Gerechtigkeit wird durch die Gesetzesänderung nicht gewährleistet. Es wäre notwendig, an diesem Punkt am Gesetz nachzubessern. Dennoch muss an dieser Stelle angeführt werden, dass der Befunderteilung von psychischen Krankheiten ein sehr sensibles Thema darstellt. Sozialminister Rudolf Hundstorfer meint dazu, dass die hohe Zahl an Invaliditätspensionen aufgrund psychischer Erkrankungen nicht hingenommen werden könne. Vor allem das bereits vorgestellte Projekt „fit2work“ im Abschnitt 3 solle hierbei in Zukunft helfen, psychisch Erkrankte zu rehabilitieren. Es müsse früher an die Menschen herantreten werden, um rascher helfen zu können (APA, 2015b).

Auffällig ist zudem, dass Menschen ohne Berufsschutz deutlich benachteiligt werden. Die Absicht, Menschen länger in der Erwerbstätigkeit zu halten, sollte nicht an die berufliche Ausbildung gekoppelt werden. Die Wirtschaftskammer meint hierzu, die Gesetzgebung sei nicht treffsicher genug (Der Standard, 2015). Bei diesem Kritikpunkt heißt es aus dem Büro des Sozialministers, man sei sich bewusst, dass es hierbei Verbesserungspotenzial gäbe und man arbeite an Verbesserungsvorschlägen, die bis Ende 2015 ausgearbeitet sein sollen. Es sollte jedoch auch in Betracht gezogen werden, dass im ersten Jahr rund 9000 Altfälle bearbeitet wurden, bei den Neuzugängen erwarte man, dass die berufliche Weidereingliederung leichter falle (APA, 2015b).

Einen weiteren Kritikpunkt, den die Wirtschaftskammer im Zuge des oben erwähnten Artikels im Standard anführt, ist eine Schnittstellenproblematik zwischen den großen Institutionen Pensionsversicherungsanstalt, Krankenkassen und dem Arbeitsmarktservice. Hier wird eine bessere Organisation der Institutionen gefordert (Der Standard, 2015).

4.7.2 Psychische Erkrankungen der I-PensionsbezieherInnen

Wie aus den statistischen Zahlen abzulesen ist, zeigt das Krankheitsbild der RehabilitationsgeldbezieherInnen ein erschreckendes Bild. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern liegt der Anteil der Betroffenen mit psychischen Erkrankungen bei mehr als 50%. Hierzu meint Aust, man müsse mehr auf die Vorsorge von psychischen Krankheiten eingehen (Oberösterreichische Nachrichten, 2015).

Auch in den ExpertInneninterviews steht die hohe Ziffer der Betroffenen mit psychischen Erkrankungen (hier sind seitens der Wirtschaftskammer sogar von rund 70% die Rede) klar im Vordergrund. ExpertInnen der Gebietskrankenkasse, der Wirtschaftskammer und der gesetzlichen Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen waren sich einig, dass in den letzten Jahren der Trend des Rehabilitationsgeldbezuges stark in Richtung psychische Betroffenheit und weg von den früher oft typischen Beschwerden im Bewegungsapparat geht (i1 2015, i2 2015, i3 2015, i4 2015).

Interessant ist hier die Einschätzung, wo diese psychischen Probleme wurzeln. Laut einer Expertenmeinung der Wirtschaftskammer sind nur rund 20% bis 30% der psychischen Erkrankungen auf das Berufsleben zurück zu führen. Der viel größere Anteil setzt sich aus Faktoren und Lebensumständen im privaten und familiären Umfeld zusammen (i4, 2015). Aber auch zu den psychischen Beschwerden, welche auf das Berufsleben zurück zu führen sind, äußerten sich die ExpertInnen. Zwei der interviewten Personen der gesetzlichen Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen sprechen von einer erhöhten Wahrscheinlichkeit bei Personen, die im Sozial- beziehungsweise Dienstleistungssektor tätig sind. *„...SozialarbeiterInnen, Krankenpflege, Altenpflege, auch LehrerInnen, Sozial- und juristische BeraterInnen, aber auch Personen in Dienstleistungsbereichen, sowie Handel- und auch AußendienstmitarbeiterInnen, die einem massiven Druck ausgesetzt sind, aufgrund der Pflicht vorgegebene Zahlen zu erreichen. Man kann fast sagen, je mehr man am Menschen arbeitet, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit genau in so eine Erkrankung zu geraten“* (i2, 2015).

Seitens des Arbeitsmarktservice sieht ein Experte die physischen und vor allem psychischen Krankheitsbilder, unter anderem im spezialisierten, homogenen Einsatz der Arbeitskräfte geschuldet. Durch die Spezialisierung auf einzelne Kernbereiche innerhalb eines Unternehmens findet keine abwechslungsreiche Tätigkeit mehr statt, sondern eine Arbeitsgestaltung, die mit monotonen Aufgabenbereichen und enormem Zeitdruck auf mehr Effizienz abzielt. Dieser Experte schlägt daher vor, Personen in unterschiedlichen Bereichen beziehungsweise Tätigkeitsfeldern einzusetzen und ihnen ein höheres Maß an Selbstbestimmtheit zuzugestehen, womit der Selbstwert der Betroffenen gesteigert und gleichzeitig psychischen Erkrankungen vorbeugt wird. Außerdem sollte man genügend Entlastungsmöglichkeiten schaffen, unter anderem durch eine Heterogenität der Aufgabenfelder, was auch die Gesundheit auf physischer Ebene stärken würde (i5, 2015).

4.7.3 Wahrnehmung der Maßnahmen durch Betroffene

Aus einem ExpertInneninterview mit der gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ging hervor, dass vielen Betroffenen nicht bewusst ist, welche Zielsetzung hinter der Änderung im Sozialrechtsgesetz in Bezug auf Rehabilitations- beziehungsweise Umschulungsgeld steht. Anfangs stößt ein neuer Bescheid über Rehabilitationsgeld anstelle der bekannten Invaliditätspension oft auf Skepsis (i1, 2015).

Positiv wird jedoch seitens ArbeitnehmerInnenvertretung, Arbeitsmarktservice und Gebietskrankenkasse festgehalten, dass die betroffenen Personen sich nach einer Phase der Aufklärung durch das neue System sehr gut unterstützt und begleitet fühlen. Gerade im Bereich der medizinischen Rehabilitation macht dies Sinn. Gekoppelt mit der beruflichen Rehabilitation werden laut einer Expertin in Zukunft Erfolge verbucht werden können. Nicht zuletzt das Case Management, dessen Grundlage es ist, monetäre Leistungen mit einer persönlichen Beratung und Begleitung zu verbinden, spielt für das Gelingen des neuen Systems eine maßgebliche Rolle (i3, 2015; i1, 2015; i5, 2015).

Der Experte der Wirtschaftskammer führte im Interview zudem an, dass die Begleitung durch Case-ManagerInnen die Mitwirkungspflicht, also das eigene Bestreben und die Bereitschaft zur Behandlung, die eigentlich Grundlage für einen Leistungsanspruch sein sollte, sehr positiv anregt. Die Wichtigkeit dieser Mitwirkungspflicht wurde auch von einer Expertin seitens der Gebietskrankenkasse bestätigt (i4, 2015; i3, 2015).

Auch, dass die berufliche Wiedereingliederung positiv durch das Case-Management beeinflusst wird, bestätigen die ExpertInnen. Zahlen, die dies belegen, können aber laut der interviewten Personen erst generiert werden, wenn die neue Maßnahme längere Zeit umgesetzt wurde (i4, 2015).

Bei der beruflichen Wiedereingliederung gibt es laut ExpertInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung allerdings Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Platzierung der wiedereingegliederten Personen. Es sollte davon abgesehen werden, einen Großteil der rehabilitierten Arbeitskräfte auf die typischen Berufe wie technische/r ZeichnerIn, Büroangestellte/r und ähnliches umzuschulen. Vielmehr sollte darauf achtgegeben werden, in welchem Bereich genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. In erster Linie müsse aber, an der Prävention und an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen angesetzt werden (i1, 2015). Ein Experte des Arbeitsmarktservice formuliert die Problematik ähnlich: *„...wenn der Arbeitsmarkt so aussieht wie er jetzt ist, haben diese Personen eigentlich kaum Chancen.“* (i5, 2015) Außerdem meint er, dass sich Personen nur ungern in Bereiche umschulen lassen, bei denen sie bereits im Vorhinein wissen, dass ihre Einsatzmöglichkeiten begrenzt sind. Auch auf die Fähigkeiten und Begabungen, welche/ die jede einzelne Person mitbringt, sollte eingegangen werden. Es solle hier vor allem angestrebt werden, unterschiedliche, auf die Personen zugeschnittene, Angebote zu schaffen (i5, 2015).

4.7.4 Verbesserungsvorschläge aus Sicht der ExpertInnen

Einen ganz klaren Verbesserungsbedarf sehen die ExpertInnen im zeitlichen Ablauf der Rehabilitationsmaßnahmen. Derzeit können berufliche und medizinische Rehabilitationsmaßnahmen nicht parallel durchgeführt werden. Das heißt, zuerst muss die medizinische Rehabilitation abgeschlossen werden, bevor überhaupt mit einer beruflichen Rehabilitation im Sinne einer Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag begonnen werden darf. Dies stellt einerseits einen längeren Zeitraum des Leistungsbezuges dar, der laut Experten durch sinnvolle parallele Anordnung der Maßnahmen verkürzt werden könnte. Andererseits würde, vor allem wenn man an die hohe Zahl der psychisch betroffenen Personen denkt, eine parallele Rehabilitation Sinn machen. Kann sich die Person während ihrer medizinischen Rehabilitation bereits wieder im Berufsleben einfinden, hat sie das Gefühl, es geht wieder bergauf, sie kann neu anfangen und wird gebraucht. Gerade um zu vermeiden, dass aus körperlichen Gebrechen die zum Bezug von Rehabilitationsgeld führen, in der oft langen Phase der Rehabilitation, auch psychische Gebrechen fußen, wäre die frühere Wiedereingliederung in den Beruf sinnvoll und wichtig (i2, 2015).

Ein weiterer Aspekt bei dem die ExpertInnen, vor allem seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung, Verbesserungs- beziehungsweise Änderungsbedarf sehen, ist jener, dass der Pensionsantrag nicht Voraussetzung für das Rehabilitationsgeld sein sollte, sondern ein Rechtsanspruch auf Rehabilitationsgeld unabhängig vom Pensionsantrag geschaffen werden sollte. Für eine Expertin setzt die Maßnahme des Rehabilitationsgeldes somit zu spät an. Steht der Gedanke an die Pension bereits im Vordergrund, ist laut dieser Expertin eine Bereitschaft zur Rehabilitation und in weiterer Folge zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben gering. Jene Expertin beschrieb die Problematik wie folgt: *„Ich denke dass es wichtig ist, dass die Betroffenen und kranken Personen nur dann erfolgreich rehabilitiert werden können, wenn sie noch nicht an Pension denken. Wenn der Pensionsgedanke einmal vorherrschend ist, bezweifeln sie die Sinnhaftigkeit der Reha-Maßnahmen“* (i1, 2015). Auch ein Experte des AMS bezieht hier eine ähnliche Stellungnahme. Seiner Meinung nach setzt die Invaliditätspension-Neu immer noch zu spät an: *„Wenn es einmal so weit ist, dann kommt kaum noch Phantasie auf, dass der Job das ist, was sie brauchen“* (i5, 2015).

Wie beim allgemeinen ExpertInnenfazit bereits beschrieben, ist ein Punkt der seitens der ExpertInnen stark kritisiert wird, die Tatsache, dass Anspruch auf Rehabilitations- beziehungsweise Umschulungsgeld nur für jene Personen besteht, die einen Berufsschutz haben. Das Recht der geminderten Arbeitsfähigkeit ist berufsständisch geregelt, das heißt, es wird vom jeweiligen Berufsschutz aus betrachtet, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorherrscht. HilfsarbeiterInnen beispielsweise haben allerdings keinen Berufsschutz. Hier wurde in der neuen Gesetzgebung im Vergleich zur vorangehenden leider nichts verändert, das Faktum Berufsschutz als Zugang zum Rehabilitationsgeld blieb bestehen: *„...unsere Stimme geht ganz klar dahin, dass wir fordern, dass der Berufsschutz aufgeweicht wird, beziehungsweise abgeschafft wird. Wir fordern auch, dass ungelernete Personen die Möglichkeit bekommen sollen, ebenfalls beruflich rehabilitiert zu werden“* (i2, 2015).

4.8 Resümee

EU-weit lässt sich ein deutlicher Trend in Richtung Erhöhung des Pensionsantrittsalters erkennen. Um diese Erhöhung realisieren zu können, ist es wichtig, Personen möglichst lange gesund im Erwerbsleben zu halten. Hier setzt das SRÄG 2012 mit der Invaliditätspension Neu an. Personen, die nach dem 1. Jänner 1964 geboren wurden und bis jetzt noch keine Invaliditätspension bezogen haben, sind von der Gesetzesänderung betroffen.

Eine Invaliditätspension ist demnach für Personen unter 50 Jahren nur mehr dann möglich, wenn keine zumutbare Maßnahme der Rehabilitation eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gewährleisten kann. Im Idealfall sollen medizinische und berufliche Rehabilitation dazu beitragen, den zuvor ausgeübten oder nach erfolgter Umschulung, einen anderen Beruf ausüben zu können. Kritisiert wird seitens der ExpertInnen in diesem Zusammenhang, dass es keine zeitgleiche medizinische und berufliche Rehabilitation gibt, was zu unnötigen Stehzeiten führt. Für die Betroffenen wäre es sinnvoll, neben medizinischen Maßnahmen mit beruflichen zu beginnen, um sich erneut an einen geregelten Berufsalltag gewöhnen zu können.

Im Zuge der statistischen Recherche wurde herausgearbeitet, dass 2014 über 35% der InvaliditätspensionsbezieherInnen psychische Erkrankungen als Grund für ihre Invalidität angeben. Ein Experte der Wirtschaftskammer betont in diesem Zusammenhang, dass nur rund ein Viertel der psychischen Erkrankungen am Berufsleben festgemacht werden können. Es muss jedoch hinterfragt werden, ob die Ursachen einer psychischen Erkrankung strikt in Berufs- und Privatleben getrennt werden können.

Ein weiterer Kritikpunkt, vor allem seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung und des AMS ist der Pensionsantrag, der gestellt werden muss, um Reha-geld beziehen zu können. Laut diesen ExpertInnen setzt das zu spät an und ein Pensionsantrag lässt die Motivation der AntragstellerInnen auf erneute Erwerbstätigkeit schwinden.

Da der Anspruch auf Reha- beziehungsweise Umschulungsgeld nur Personen mit Berufsschutz zusteht, werden weniger ausgebildete Menschen stark benachteiligt. Ihnen bleibt die Chance auf eine erneute Wiedereingliederung in das Arbeitsleben meist verwehrt. Dies kommt einer doppelten Benachteiligung gleich, da Personen mit geringerer Bildung schwerer eine Anstellung finden. Anstatt sie von den Regelungen auszuschließen, müsste gesundheitlich beeinträchtigten Personen mit geringer Bildung im Zuge der Invaliditätspensionsregelungen verstärkt geholfen werden.

Erschreckend sind die Zahlen zur Lebenserwartung der InvaliditätspensionsbezieherInnen. Sie haben, statistisch gesehen, eine um zehn Jahre verkürzte Lebensdauer als AlterspensionistInnen. Zudem leben sie sechs bis sieben Jahre kürzer als AlterspensionistInnen. Die Gründe für diese Unterschiede in der tatsächlichen Lebenserwartung wären eine interessante weiterführende Analyse.

Literatur

- Adam, Hermann. 2015.** *Bausteine der Wirtschaft. Eine Einführung.* Wiesbaden: Verlag VS.
- AK. Wien. 2013.** *Psychische Belastung und Stress in der Arbeit – Ursachen, Folgen, Lösungen.* URL: http://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Psychische_Belastung_und_Stress_in_der_Arbeitswelt.html (26.12.2015).
- AK Aktuell. 2014.** *Invaliditätspension neu.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/wien/AKAktuell_Nr_4_2014.pdf (02.12.2015).
- Arbeitsmarktservice (AMS). 2015.** *Umschulungsgeld.* URL: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/leistungen/umschulungsgeld> (13.12.2015).
- Atzmüller, Roland. 2014.** *Aktivierung der Arbeit im Workfare-Staat. Arbeitsmarktpolitik und Ausbildung nach dem Fordismus.* Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Austria Presse Agentur (APA). 2015a.** *Medizin&Biotech-ausgaben für Psychopharmaka um knapp ein Drittel gestiegen.* URL: https://science.apa.at/rubrik/medizin_und_biotech/Ausgaben_fuer_Psychopharmaka_um_knapp_ein_Drittel_gestiegen/SCI_20151216_SCI39451352227194902 (26.12.2015)
- Austria Presse Agentur (APA). 2015b.** *Nationalrat – Sozialminister Hundstorfer: Pensionsantrittsalter steigt, Reformen greifen.* URL: http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150225_OTS0074/nationalrat-sozialminister-hundstorfer-pensionsantrittsalter-steigt-reformen-greifen (27.11.2015).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2007.** *Fakten und Trends bei den Invaliditätspensionen. Teilausschnitt Invaliditätspensionen.* 181-217. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/5/5/CH2171/CMS1232705650368/14_invaliditaetspensionen_getrennt.pdf (16.12.2015).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2013a.** *Psychische Gesundheit im Betrieb- Arbeitsmedizinische Empfehlung.* URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a450-psychische-gesundheit-im-betrieb.pdf?__blob=publicationFile (26.12.2015).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). 2013b.** *Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll und Beratungstätigkeiten: Leitfaden für die Arbeitsinspektion* URL: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497E49CE58F0B26/0/Leitfaden_Psych_Eval_August2013_Endversion.pdf (15.12.2015).
- Bundesministerium für Gesundheit. 2014.** *Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme 10.Revision – BMG Version 2014.* URL: http://bmg.gv.at/cms/home/attachments/8/6/4/CH1166/CMS1128332460003/icd-10_bmg_2014_-_systematisches_verzeichnis.pdf (12.12.2015).
- Dantendorfer, Karl. 2011.** *Psychische Erkrankungen, Hauptursache für Invalidität? Psychische Erkrankungen und Arbeitswelt.* URL: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/9/7/CH2081/CMS1319538816360/111025_dantendorfer.pdf (01.12.2015).
- Der Standard. 2015.** *Invalidität: Schwarze fordern strengere Regelungen.* URL: <http://derstandard.at/2000026417799/Invaliditaet-Schwarze-fordern-stroengere-Regelungen> (27.11.2015).
- DIMDI . ICD-10-GM.** URL: <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/> (26.12.2015).
- EPC. 2001.** *Budgetary Challenges Posed by Ageing Populations: The Impact on Public Spending on Pensions, Health and long-term Care for the Elderly and Possible Indicators of the long-term Sustainability of Public Finances.* o.O.

- EPC. 2006.** *Report by the Economic Policy Committee and the European Commission on the Impact of Ageing Populations on Public Spending (including: Country Descriptions of Pension Models and Systems)*. URL: http://europa.eu.int/comm/economy_finance/epc/epc_sustainability_ageing_en.html (29.11.2015).
- Europäische Union. 2009.** *Longer working lives through pensions reforms*. o.O.
- Europäische Kommission. 2012.** Annex Country Profiles. Pension Adequacy in the European Union 2010-2050. o.O.
- Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection. 2014.** *Social Protection in Austria*. Vienna.
- Gesundheit.gv. 2014a.** *Medizinische Rehabilitation*. URL: <https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/medizinische-rehabilitation.html> (12.12.2015).
- Gesundheit.gv. 2014b.** *Antrag auf berufliche Rehabilitation*. URL: <https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/antrag-berufliche-rehabilitation.html> (13.12.2015).
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger. 2015a.** *Psychische Gesundheit*. URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10008.555191&action=b&cacheability=PAGE&version=1445409076> (27.11.2015).
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger. 2015b.** *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Pensionsversicherung 2015*. URL: <http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?contentid=10007.693706&action=2> (27.11.2015).
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger. 2015c.** *Beschäftigte in Österreich 2015*. URL: <http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?contentid=10007.693676&action=2&viewmode=content> (10.12.2015).
- Help.Gv. 2013.** *Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 – beschlossene Änderungen*. URL: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/171/Seite.1710499.html> (29.11.2015).
- Holzmann, Robert / Hinz, Richard. 2005.** *Old Age Income Support in the Twenty-first Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*. Weltbank. o.O.
- Lankmayer, Thomas. 2014.** *Folgen sozialstaatlicher Reformprozesse am Beispiel der Reform der Invaliditätspension und der Einführung der BMS*. Track Nr. 5. Emanzipation und Soziale Sicherheit. Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung. o.O.
- Lessenich, Stephan. 2008.** *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript. o.O.
- Lessenich, Stephan. 2012.** *Von der Krise zur Transformation des Wohlfahrtsstaates?* Thesenpapier. URL: http://www.kolleg-postwachstum.de/sozwegmedia/dokumente/Thesenpapiere+und+Materialien/Thesenpapier+Krise+_+Lessenich.pdf (02.12.2015).
- Leucht, Stefan / Förstl, Hans. 2012.** *Kurzlehrbuch Psychiatrie und Psychotherapie*, Stuttgart: Verlag Georg Thieme. o.O.
- Lexikon für Psychologie und Pädagogik. o.J.** *Psychische Störungen*. URL: <http://lexikon.stangl.eu/5045/psychische-storung/> (12.12.2015).
- Margaf, Jürgen. 2009.** *Klassifizierung Psychischer Störungen*. In: Margaf, Jürgen, Schneider Silvia (Hrsg.): *Lehrbuch der Verhaltenstherapie*. Band 1: Grundlagen, Diagnostik, Verfahren, Rahmenbedingungen. Heidelberg: Verlag Springer.
- Oberösterreichische Nachrichten. 2015.** *Reha statt Pension: Geringer Effekt für Arbeitsmarkt*. URL: <http://www.nachrichten.at/nachrichten/wirtschaft/wirtschaftsraumooe/Reha-statt-Pension-Geringer-Effekt-fuer-Arbeitsmarkt;art467,1897762> (27.11.2015).

REHABILITATION VOR PENSION

OECD. 2005a. *Pensions at a Glance. Public Policies Across OECD Countries.* o.O.

OECD. 2005b. *Ageing and Employment Policies.* Österreich. o.O.

OECD. 2014. *Pensions Outlook 2014.* o.O.

Österreichische Sozialversicherung (SV). 2013a. *Soziale Sicherheit. Neuregelung Invaliditätspension unter 50. SRÄG 2012- Änderungen im Bereich der Pensionsversicherung.* 59-63. URL: <http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?&contentid=10008.564241&action=b&cacheability=PAGE> (23.11.2015).

Österreichische Sozialversicherung (SV). 2013b. *Rehabilitation vor Pension. Konkreter gesetzlicher Auftrag oder gesetzlicher Grundsatz ohne Ausgestaltung?* 110-117. URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?&contentid=10008.564316&action=b&cacheability=PAGE> (23.11.2015).

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). 2012. *Psychiatrische Belastung der Arbeit und ihre Folgen.* URL: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=44034&mime_type=application/pdf (13.12.2015).

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015. *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension - Geburtsjahrgänge bis 1963.* URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/sec/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707670&action=2> (13.12. 2015).

Schmidt, Josef. 2010. *Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherung in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistung und Probleme.* Wiesbaden: VS Verlag.

Sozialministerium. 2015a. *Beschäftigungs-, rehabilitations- und Pensionsmonitoring auf Basis der Daten Jänner bis Dezember 2014.* URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/5/6/CH3129/CMS1406032649589/pensionsmonitoring_2014_langfassung_web.pdf (27.11.2015).

Sozialministerium. 2015b. *„IP Neu“ für Alle: Die reform der Invaliditätspension.* URL: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/0/0/CH2081/CMS1343980223792/uebersicht_invaliditaetspension_neu.pdf (14.12.2015).

SPC. 2015. *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU.* o.O.

SPC. 2008. *Promoting longer working lives through pension reforms. Second part. Early Exits from the labour market.* o.O.

Wittchen, Hans-Ulrich / Hoyer, Jürgen. 2011. *Klinische Psychologie & Psychotherapie,* Dresden: Verlag Springer.

ExpertInneninterviews:

Interview 1. 2015. *Expertinneninterview mit Gesetzlicher Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen vom 09.11.2015.* Linz.

Interview 2. 2015. *Experteninterview mit Gesetzlicher Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen vom 11.11.2015.* Linz.

Interview 3. 2015. *Expertinneninterview mit Heidelinde Mayr, Gebietskrankenkasse Oberösterreich vom 07.11.2015.* Linz.

Interview 4. 2015. *Experteninterview mit Dr. Bernhard Atzmüller, Wirtschaftskammer Oberösterreich bzw. Pensionsversicherungsanstalt vom 24.11.2015.* Linz.

Interview 5. 2015. *Experteninterview mit Manfred Kendlbacher, Arbeitsmarktservice Österreich vom 16.12.2015.* Linz.

5 Pensionssystem in Bezug auf Erwerbsarbeit

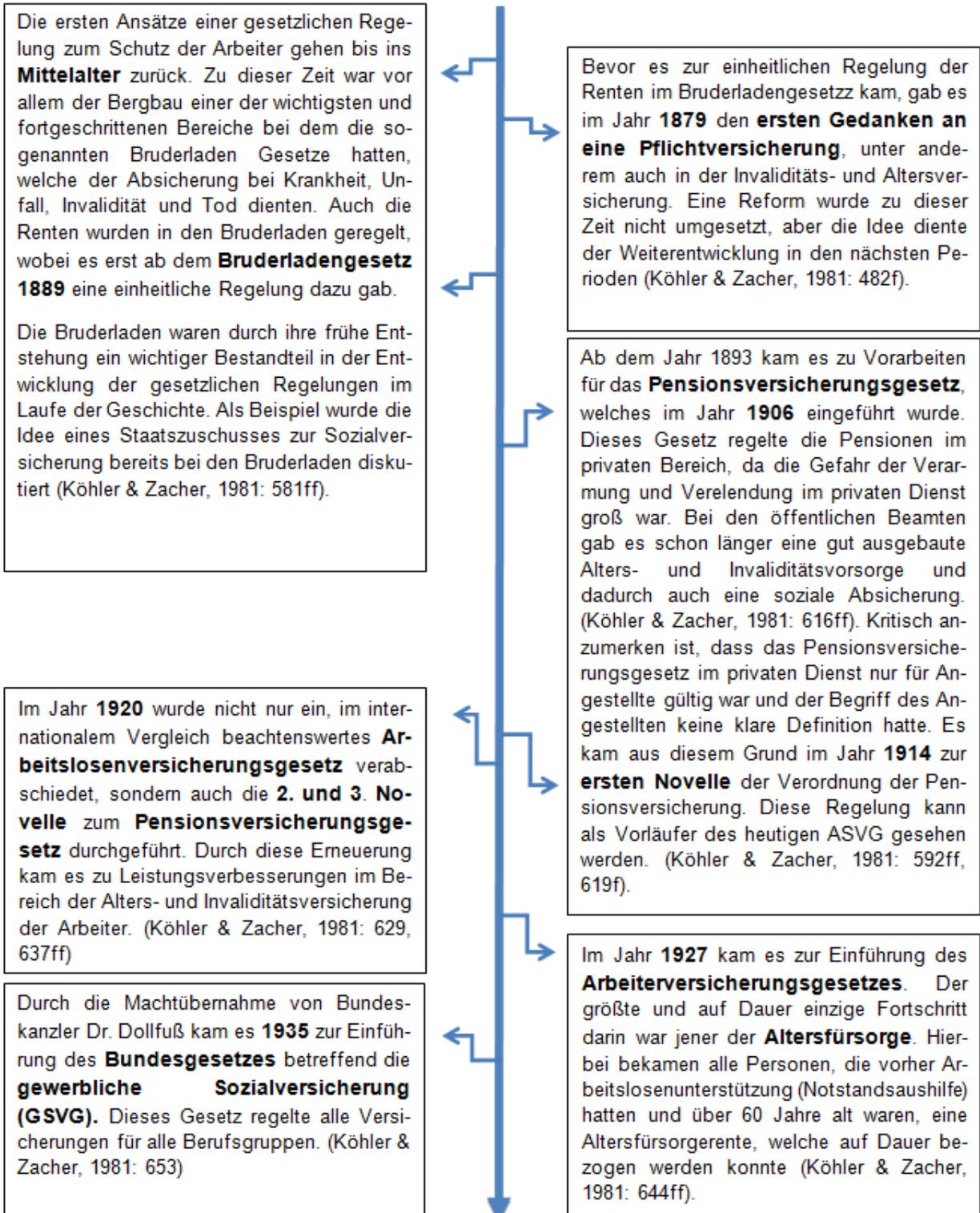
Flavia Andeßner, Stefan Fuchshuber, Sebastian Luger, Johannes Rott, Simone Schabetsberger, Christina Zauner

5.1 Einführung

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Arbeitsmarktsituation von Älteren, deren Risiko der Arbeitslosigkeit sowie arbeitspolitische Maßnahmen und Rehabilitation beschrieben. In diesem abschließenden Kapitel soll nun die Pensionsversicherung der Erwerbsarbeit gegenübergestellt werden. Einleitend ist es notwendig das österreichische Pensionssystem zu verstehen um in einem weiteren Schritt den Faktor Erwerbsarbeit zu berücksichtigen zu können. Aus diesem Grund wird im Folgenden eine kurze Beschreibung der historischen Entwicklung des österreichischen Pensionssystems vorgenommen, um dessen aktuelle Wirkungsweise nachzuvollziehen zu können. Anschließend wird der Generationenvertrag beschrieben und auf dessen mögliche zukünftige Entwicklungen, auf den Grad der Gerechtigkeit dieses Vertrags, sowie auf eventuelle Alternativen dazu eingegangen.

Im darauf folgenden Kapitel wird das in Österreich angewandte Umlageverfahren mit dem Verfahren der Kapitaldeckung verglichen. Bei der Gegenüberstellung wird die Bedeutung der Erwerbsarbeit und dessen Wirkung auf das Pensionssystem beleuchtet, sowie die Opportunität und mögliche Folgen eines Systemwechsels von Umlage- zu Kapitaldeckungsverfahren beschrieben. Im abschließenden Kapitel „Zukunft der Alterssicherung in Österreich“ werden die erläuterten Argumente noch einmal aufgegriffen, um sie im Kontext einer zukünftigen Entwicklung zu betrachten. Es soll damit ein Ausblick gegeben werden, welche Veränderungen das Pensionssystem in Österreich nehmen könnte. Weiters wird die zukünftige Veränderung des Pensionssystems in Bezug auf Nachhaltigkeit, Finanzierbarkeit und Architektur der Alterssicherung erläutert.

5.2 Die Entwicklung des österreichischen Pensionssystems



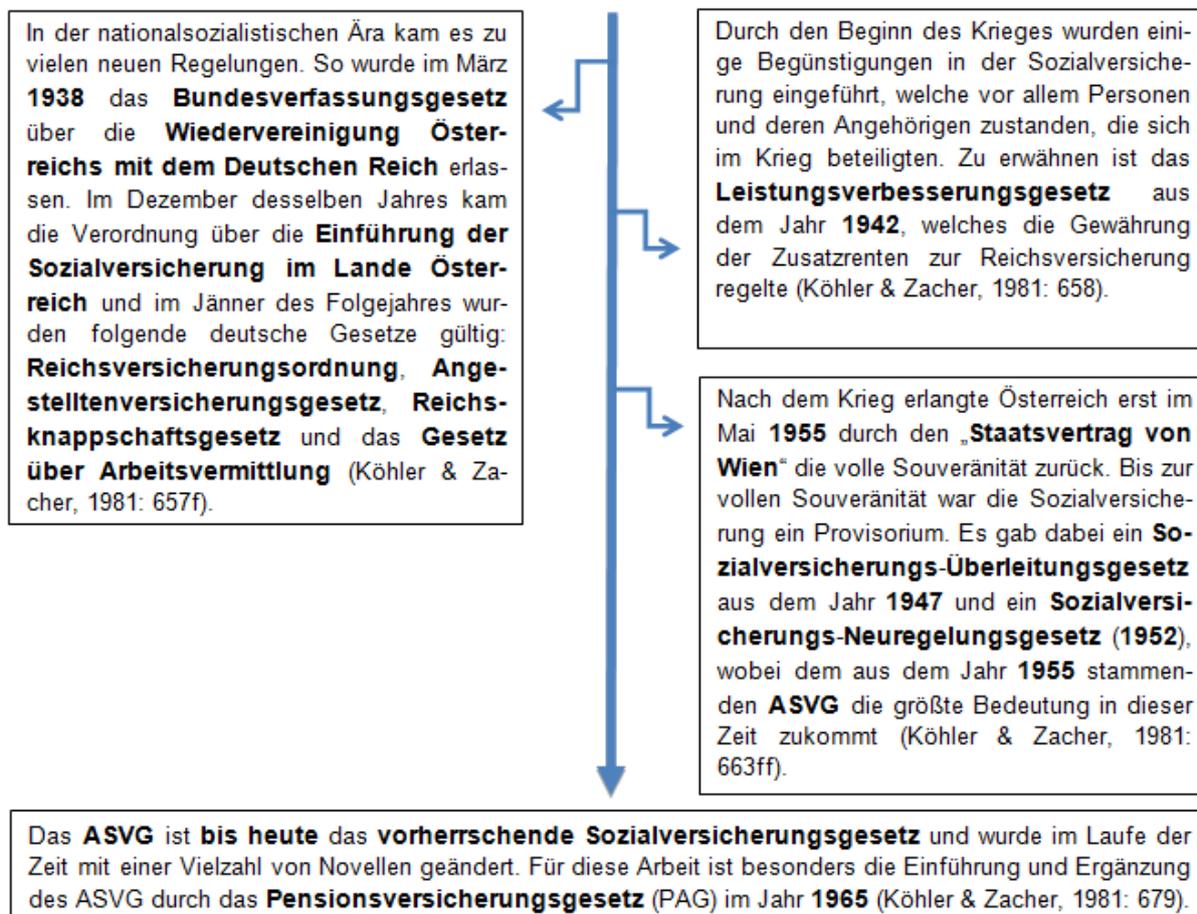


Abbildung 5.1: Köhler & Zacher; eigene Darstellung

5.2.1 Aktuelle Situation der Pensionsversicherung

Um nun den Fokus auf die aktuelle Situation der Pensionsversicherung zu legen, ist es notwendig, die allgemeine Bedeutung des Sozialversicherungsträgers in Österreich zu beschreiben. Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (SV) ist jene Dachorganisation, welche versucht, die Interessen und Arbeitsaufgaben aller Sozialversicherungsträger zusammen zu führen (SV, 2015). Bereits im Jahr 1947 wurde der Hauptverband mit der Aufgabe einen Expertenausschuss einzurichten, um das allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) zu erstellen, gegründet (Steiner, 2008: 488ff).

Der SV gliedert sich in drei Zweige: Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wobei sich diese Zweige wiederum in verschiedene Träger aufteilen (SV, 2015). Die Pensionsversicherung wiederum gliedert sich in folgende Versicherungsträger (PVA, 2015):

- Pensionsversicherungsanstalt (PVA)
- Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)
- Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)
- Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB)

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

- Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates

Wie man aus der unten stehenden Tabelle entnehmen kann, kommt manchen Versicherungsträgern eine weitere Aufgabe als der der Pensionsversicherung zu. So zum Beispiel der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, welche nicht nur für die Pensionsversicherung zuständig ist, sondern auch die Krankenversicherung abwickelt.

Zuständigkeit der Versicherungsträger

Versicherungsträger	PV	KV	UV
Pensionsversicherungsanstalt (PVA)	JA	-	-
Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates	JA	-	-
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	JA	JA	-
Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau	JA	JA	JA
Sozialversicherungsanstalt der Bauern	JA	JA	JA
Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter	-	JA	JA

Tabelle 5.1: Verändert übernommen aus: PVA, 2015

Es gibt nur zwei Versicherungsträger, welche sich um alle drei Versicherungen (Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung) kümmern, nämlich die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern. Im Laufe der historischen Entwicklung hat sich die Pensionsversicherung immer weiter entwickelt und bis heute die Aufgabe, die finanzielle Absicherung aller Versicherten im Alter oder nach krankheitsbedingtem Ausscheiden aus dem Berufsleben sowie der hinterbliebenen Angehörigen zu bewahren: „Die Pensionsleistung soll annähernd das durch die Pensionierung wegfallende Erwerbseinkommen ersetzen und somit den Lebensunterhalt des/der Pensionisten/ Pensionistin sicherstellen. Im Falle des Todes des Versicherten sind die Pensionen für Hinterbliebene Ersatz der weggefallenen Unterhaltsleistung.“ (PVA, 2015)

Finanziert werden die Pensionsleistungen aus dem Umlageverfahren, welches den Generationenvertrag inkludiert⁵⁴, 90% der aktuellen Leistungen werden aus den Beiträgen abgedeckt, der Rest wird durch Bundesbeiträge aus dem allgemeinen Steuergeld finanziert. Wie bereits im vorhergehenden Kapitel dargestellt, hat die Pensionsversicherungsanstalt nicht nur die Aufgabe, die Pensionen auszubezahlen, sondern verfolgt auch das Interesse, Personen so lange als möglich im Erwerbsleben zu halten. Es werden daher Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und der Rehabilitation angeboten (PVA, 2015).

⁵⁴ Dieser wird in Kapitel 5.4 näher erläutert

5.2.2 Daten und Zahlen zur Pensionsversicherung

Versichertenstand bei der OÖGKK 2014

In Abbildung 5.3 ist ersichtlich, wie viele Personen insgesamt bei der OÖGKK im Jahr 2014 versichert waren. Von den gesamt 1.217.010 Personen stellte etwa ein Viertel der in Oberösterreich Versicherten PensionistInnen dar. Die Erwerbstätigen machten mit ca. 327.000 den größten Teil der Versicherten aus. Weiters lässt sich feststellen, dass die mitversicherten Angehörigen etwas mehr Personen waren als die PensionistInnen (OÖGKK, 2015).

Versicherungsstand in OÖ 2014

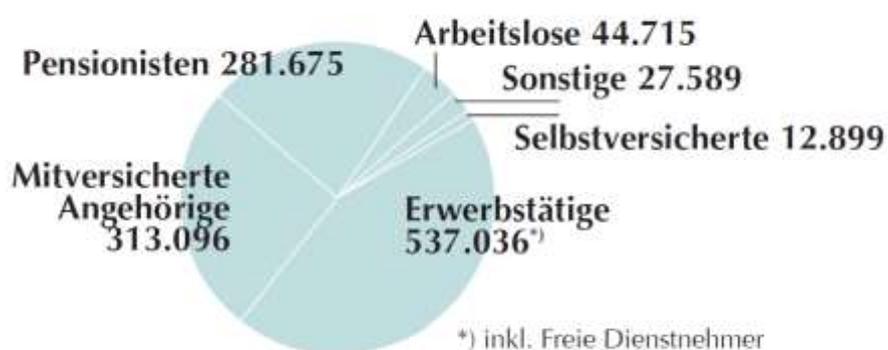


Abbildung 5.2: OÖGKK, 2015

Pensionsversicherte

Im Jahr 2014 waren durchschnittlich 3.758.306 Personen pensionsversichert, das sind ca. 43% der Gesamtbevölkerung⁵⁵. Von den über 3 Millionen befanden sich 17.395 Personen in einer freiwilligen Versicherung und im Vergleich zum Vorjahr gab es einen Anstieg der Versicherten von 1,1%. Durch die gesetzliche Pensionsversicherung sind Präsenz- und Zivildienstleistende sowie Karenz- bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen nicht erfasst. Auch BeamtInnen sind in der gesetzlichen Pflichtversicherung nicht geregelt, da diese Anwartschaft auf Ruhe- und (Versorgung-) Genüsse haben. In Tabelle 5.2 ist die Anzahl sowie Veränderung der Pensionsversicherten nach Versicherungsträgern aus dem Jahr 2014 im Vergleich zu 2013 und 2004 zu sehen. Dabei lässt sich erkennen, dass die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten sowie jene der ArbeiterInnen die größte Gruppe der Versicherten sind. Es lässt sich feststellen, dass nur die Sozialversicherungsanstalt der Bauern eine geringere Anzahl an Versicherten im Jahresvergleich 2013 zu 2014 aufweist (-1,63%) (SV, 2015: 63ff).

⁵⁵ Laut Statistik Austria hatte Österreich 2014 den Bevölkerungsstand von 8.576.149.

Pensionsversicherte nach Versicherungsträgern

Versicherungsträger	Versicherte im Jahresdurchschnitt 2014	Differenz gegenüber	
		2013	2004
Alle Pensionsversicherungsträger	3.758.306	+ 42.573	+ 513.495
PVA - Arbeiter	1.283.086	+ 3.954	+ 73.043
PVA - Angestellte	1.872.648	+ 29.894	+ 355.024
VA für Eisenbahnen und Bergbau	45.856	+ 1.036	+ 11.545
SVA der gewerblichen Wirtschaft	411.740	+ 9.996	+ 107.906
SVA der Bauern	144.005	- 2.340	- 34.168
VA des österreichischen Notariates	971	+ 33	+ 145

Tabelle 5.2: SV, 2015: 65

Höhe der Pensionen

Laut der Statistikdatenbank des Hauptverbandes der Sozialversicherung betrug die durchschnittliche Pension im Dezember 2014 EUR 1.078. Der Pensionsunterschied zwischen Männern und Frauen ist dabei sehr groß. Frauen erhielten demnach nur 80,14% der durchschnittlichen Pensionshöhe. Männer hingegen bekamen EUR 1.410, das sind ca. 130% der Durchschnittspension (SV, 2014).

Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen

Das Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen liegt im Jahr 2014 bei Männern mit 60,8 Jahren und Frauen mit 58,6 Jahren in der Direkt pension noch unter den Werten aus dem Jahr 1970 (M 61,9 Jahren/ F 60,4 Jahren). Unter der Direkt pension werden dabei die Invaliditäts-, Erwerbsunfähigkeitspensionen und Alterspensionen verstanden. Das geringste Alter bei den Pensionsneuzuerkennungen gab es bei Männern sowie Frauen in dem Jahr 1995 (Männer 58,1 Jahren/ Frauen 56,7 Jahren). Ab diesem Jahr gab es eine durchgehende Erhöhung der Pensionsneuzuerkennungen (SV, 2015). Grund für diesen durchgehenden Anstieg bei den Pensionsneuzuerkennungen ist die Anhebung des Pensionsantrittsalters im Pensionsversicherungsgesetz (PVA, 2015).

5.2.3 Die Sozialversicherung ab 2016

Ab dem Stichtag 1. Jänner 2016 ist das allgemeine Sozialversicherungsgesetz mit der Fassung der 83. Novelle Rechtsgrundlage. Dabei gilt eine monatliche Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung der Unselbständigen von EUR 4.860,- (2015=EUR 4.650), eine Geringfügigkeitsgrenze von EUR 415,72 (2015=EUR 405,98) und ein Beitragssatz von 22,80%. Weiters gibt es eine allgemeine Pensionserhöhung um 1,2% und die Höchstbemessungsgrundlage der Pensionsversicherung auf Basis der „besten 28 Jahre“ liegt bei EUR 4.121,13 (SV, 2015).

Wie man an den Daten der Sozialversicherung sowie der Pensionsversicherungsanstalt merkt, werden der demografische Wandel sowie die gesetzlichen Veränderungen spürbar. Es befinden sich jährlich immer mehr Personen in einer Pensionsversicherung, und das Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen steigt. Auch wenn das Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennung vom Jahr 1970 noch nicht erreicht ist, wird dieses in den kommenden Jahren durch das weitere Anheben des Pensionsantrittsalters bald eingeholt sein. Weiters kommt es durch die gesetzliche Regelung des ASVG zu einer laufenden Anpassung der Pensionshöhe aufgrund der Verbraucherpreise (Inflationsrate). Dies sollte eine Anpassung der Pension an die wirtschaftliche Situation darstellen. Die Höhe des Anpassungsfaktors wird dabei vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt (SV, 2015).

5.3 Generationenvertrag und Generationengerechtigkeit

Das Kapitel des Generationenvertrags und der Generationengerechtigkeit geht im Hinblick auf die übergeordnete Maxime „Arbeit & Alter“ darauf ein, was einen Generationenvertrag, also eine Übereinkunft zwischen Alt und Jung ausmacht, welche positiven als auch kritisierbaren Eigenschaften dieser verkörpert, was daran speziell für die ältere Generation wichtig erscheint und ob der Generationenvertrag in der heutigen Konstellation noch als zukunftsfähig angesehen werden kann. Im ersten Schritt soll eine kurze Definition klären, was man sich unter dem Generationenvertrag vorstellen kann. Des Weiteren wird der Generationenvertrag auf seine Beschaffenheit (positive und negative Argumente) hin beleuchtet, sowie auf spezielle Merkmale bezüglich der Alterssicherung der nicht mehr erwerbstätigen Generation. Die erörterten Punkte werden anschließend zusammengefasst. Im letzten Schritt wird schließlich geklärt, ob der Generationenvertrag in heutiger Form als noch zukunftsträchtig angesehen werden kann oder ob dieser künftig adaptiert werden sollte.

5.3.1 Definition

Der Generationenvertrag kann als einer der Grundpfeiler des österreichischen Sozialversicherungssystems angesehen werden. Der Terminus „Vertrag“ klammert sich hierbei an eine Fiktion, er stellt eine juristische Metapher dar, sozusagen einen Zustand, in dem man hineingeboren wird. Er ist von der Idee her so aufgebaut, dass die jeweils erwerbstätige, sozialversicherungspflichtige Generation einerseits die junge, noch nicht erwerbstätige Generation mitversorgt und andererseits die Pensionsansprüche der älteren, nicht mehr erwerbstätigen Generation finanziert.

Das verwendete System der Pensionsfinanzierung ist das Umlageverfahren, sprich alle eingezahlten Beiträge werden sofort für die Finanzierung der Pensionen der älteren Generation verwendet, im Vertrauen darauf, dass die nächste Generation an Erwerbstätigen dieser Verpflichtung weiterhin nachkommt.⁵⁶ Das durch den Generationenvertrag verfolgte Ziel ist die Lebensstandardsicherung im Pensionsalter (Kreuter et al., 2014: 8). Somit lastet im Wesentlichen die Last der Finanzierung jeweils auf der mittleren, der erwerbstätigen Generation. Da

⁵⁶ Genauere Informationen was und wie das Umlageverfahren funktioniert, siehe nächstes Kapitel

der Generationenvertrag eine juristische Fiktion darstellt und die Erfüllung von einer gelebten Solidarität zwischen den Generationen sowie einer guten sozialen Kohäsion lebt, spricht man auch von einem Solidarvertrag der Generationen. Ohne Solidarität, Verständnis und gegenseitigem, intergenerationalem Vertrauen würde dieser Art der Pensionsfinanzierung die Basis fehlen (Lehr & Lenz, 2012: 250ff.), wie auch Wolff bemerkt: „Dieser fiktive Vertrag besteht darin, dass sich die erwerbstätige Generation zur Zahlung der Leistungen an die in Pension befindliche Generation verpflichtet unter der Annahme, dass sie selbst, wenn sie das Pensionsalter erreicht hat, von der dann erwerbstätigen Generation die Leistungen in gleicher Weise finanziert erhält. (...) Alle eingehenden Beiträge werden im Wesentlichen sofort wieder ausgegeben. Wie man sieht, kann dieses System nur funktionieren, wenn die erwerbstätige Generation in der Lage ist, die Pensionen für die Leistungsempfänger zu finanzieren. Offensichtlich ist diese Art der Finanzierung stark von der Altersstruktur der Bevölkerung abhängig. (...) Ändert sich diese Altersstruktur in Richtung einer Überalterung der Bevölkerung, dann geht dies bei einer Finanzierung der Pensionsversicherung nach dem Umlageverfahren zu Lasten der Erwerbstätigen“ (Wolff, 1986: 120).

5.3.2 Diskussion

Positive Argumente

Eine Grundbedeutung des Umlageverfahrens – und somit des Generationenvertrages – kann in seiner theologischen Begründung gefunden werden. Wie Wiemeyer in „Alterssicherung und Politik bei schrumpfender Bevölkerung“ ausführt, spricht bereits das 4. Gebot „Du sollst Vater und Mutter ehren“ die Alterssicherungsproblematik an: „Denn wer seine Eltern selbst gut versorgt, der kann damit rechnen, dass er selbst auch von seinen Kindern gut versorgt wird“ (Wiemeyer, 2015: 7).

In dieser Aussage kann so etwas wie ein Motto des Generationenvertrages identifiziert werden, da es im wesentlichen Sinne um eine gelebte Solidarität zwischen den Generationen gehen soll, die insbesondere von gegenseitigem Respekt lebt.

Ein zweites Argument, das für den Generationenvertrag spricht, liegt in seiner sozialen Sicherheitsfunktion und in seiner Funktion als soziales Rettungsnetz, der zu den Grundpfeilern der sozialen Marktwirtschaft gehört. Der Generationenvertrag wurde als eine Art solidarische, kollektive Identität in Form der Generationen gedacht, die jene nicht durch das soziale „Raster“ fallen lassen, die – aufgrund von Arbeitslosigkeit oder prekären bzw. schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen – nicht die Möglichkeit hatten viel einzuzahlen oder schlicht „weniger“ Beitrag leisten konnten bzw. sich keine private Vorsorge leisten können. In einem solchen System kommt es in der Folge zu einem natürlichen, partiellen Ungleichgewicht zwischen Beitragszahlern und -empfängern, da die unterschiedlichen Individuen, ihre Beschäftigungsverhältnisse, ihre Lebensläufe und ihre Verdienste nicht gleich sind. Der Generationenvertrag bzw. die damit einhergehende Generationengerechtigkeit „(...) muss diese Trends berücksichtigen und für einen gerechten Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Einkommensgruppen in Bezug auf die sozialen Sicherungssysteme sorgen“ (Merz, 2001: 37).

Ein drittes Pro-Argument liegt in der Sichtweise begründet, dass der Generationenvertrag stellvertretend als Synonym für das Funktionieren einer Gesellschaft angesehen werden kann. Geht man nach Roland Issen, so würde eine Gesellschaft ohne Transfers (seien es Güter, Dienstleistungen oder wie im Fall des Generationenvertrag finanzielle Leistungen) nicht funktionieren (Issen, 2001: 77). Die Erwirtschaftung von Gütern und Dienstleistungen in einer Gesellschaft, dem sogenannten Sozialprodukt, hängt wesentlich von der mittleren Generation, der Gruppe der Erwerbstätigen, ab. Von diesem Sozialprodukt erhalten alle Generationen einen Anteil, also auch diejenigen, die an deren Erwirtschaftung noch nichts oder nichts mehr beitragen können. Um sicherzustellen, dass alle Generationen ihren Anteil erhalten, muss es in einer Gesellschaft notwendigerweise zu Transferleistungen zwischen den Generationen kommen (Issen, 2001: 77f). „Unsere Gesellschaft funktioniere daher als Generationenvertrag, da die Kinder und Älteren in der Regel nicht in der Lage sind, die für ihren Lebensinhalt notwendigen Güter und Dienstleistungen selbst zu erstellen“ (Issen, 2001: 78). In der Terminologie Issens stehe daher der Generationenvertrag sinnbildlich für ein grundlegendes Gesellschaftsprinzip.

Negative Argumente

Ein erstes Argument, das den Generationenvertrag kritisch betrachtet, ist der Punkt eines Denkfehlers in dessen Konzeption. Gemeint ist damit die Normierung des Generationenvertrages durch Gegenseitigkeitspflichten, die jedoch nicht juristisch, sondern lediglich emotional abgestützt wären. Die Intention des Generationenvertrages stammt aus der vorindustriellen Subsistenzwirtschaft, in der die Großfamilie noch als ökonomische Basis galt und Kapital- und Wissensakkumulation gemeinsam mit kapitalistischer Produktivitätssteigerung noch nicht mitgedacht waren (Reuter, 2008: 3). Daher ergebe sich daraus ein Legitimitätsproblem, da die Vertragsvereinbarung nur eine juristische Metapher sei (Reuter, 2008: 3), in die man hineingeboren würde. Von KritikerInnen wird der Generationenvertrag daher als politisches Schlagwort bzw. Euphemismus gebraucht, da ein Anspruch der Rentenanwartschaft durch eine Übereinkunft der Generationen nur suggeriert werde, aber nicht faktisch und juristisch dingfest gemacht werden kann (Bürfent, 2000: 46).

Ausgehend vom Strukturfehler in der Konzeption wird von KritikerInnen besonders eine teilweise undurchsichtige, asymmetrische Solidarität gesehen. Teilweise undurchsichtig bezieht sich dabei auf philosophische Betrachtungen des Generationenvertrages im Zuge der Generationengerechtigkeit. So könnte man etwa eine doppelte Wechselwirkung im Kontext des „Schleier des Nichtwissens“⁵⁷ zwischen den jungen noch nicht Erwerbstätigen und den Erwerbstätigen ausmachen (Wirth, 2014). Nämlich aufgrund der Tatsache, dass einerseits die

⁵⁷ Der „Schleier des Nichtwissens“ bezeichnet in der „Theory of Justice“ von John Rawls eine Art Urzustand des Menschen. Das Interessante daran ist die Konstellation des Menschen in der Gegenwart und in der Zukunft. Man findet eine fiktive Entscheidungssituation vor, in der man berechtigt ist, über eine zukünftige Ordnung der Gesellschaft mitzuentcheiden, man weiß aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht, an welcher Stelle dieser zukünftigen Ordnung man sich selber später befinden wird (Freeman 2014: Stanford Encyclopedia of Philosophy – Theory of Justice). Angewandt auf die Konstellation im Generationenvertrag zwischen „jungen noch nicht Erwerbstätigen“ und „Erwerbstätigen“ könnte man daher von einem „Schleier des Nichtwissens“ sprechen, da die Jungen – wie angeführt – nicht wissen, wie groß ihre zukünftige Kohorte der Erwerbstätigen sein wird und mit welchen gesellschaftlich vererbten Bedingungen sie ihr Leben bestreiten müssen und die zukünftigen RentnerInnen wissen zu diesem Zeitpunkt noch nicht, wie hoch ihre Rente aufgrund der Produktivität und des gesellschaftlichen Wandels ausfallen wird.

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

jungen noch nicht Erwerbstätigen, nicht wissen wie groß ihre Kohorte, also ihr Geburtenjahrgang, sein wird, aufgrund der Reproduktion der jetzigen Erwerbstätigen und welche gesellschaftliche Bedingungen sie hinterlassen bekommen. Andererseits, dass das Wohl und die Höhe der Rente der jetzigen Erwerbstätigen und späteren RentnerInnen aufgrund des Umlageverfahrens von der Produktivität und den Einzahlungen der jetzigen jungen noch nicht Erwerbstätigen (späteren Erwerbstätigen) abhängt. Die Gruppe der RentnerInnen wiederum kann im Zuge dessen philosophische Betrachtung jener Natur anstellen, dass sie sich fragen können, ob ihre Lebens- bzw. Generationenbilanz ausgeglichen ist.

Der Aspekt der asymmetrischen Solidarität wird in der Tatsache gesehen, dass nur die zusätzliche Einführung einer Jugendrente eine echte Generationengerechtigkeit schaffen würde, da sie die elterlichen Investitionen in die jungen noch nicht Erwerbstätigen ausgleichen würde. Etwas, das nach KritikerInnenmeinung das Kindergeld bzw. die Kinderbeihilfe angeblich nur teilweise schaffe (Burbliß, 2001: 12). Nach dieser Ansicht seien es gerade die Kinderarmen bzw. Kinderlosen („rentenpolitische Freerider“), die die Generationenbalance aufgrund ihrer Kinderunwilligkeit gefährden würden (Kersting, 2014: 10f). Dies würde in diesem Modell des Generationenvertrages als einseitige Vertragskündigung verstanden werden können, „das kinderunwillige Ehepaar durchbricht das Prinzip der generationsverschobenen Identität von Beitragszahlern und Leistungsnehmern“ (Kersting, 2014: 10).

Somit würde etwas entstehen, das Kaufmann als „Transferausbeutung der Familien“ titulieren würde. Gemeint ist damit, dass die Eltern die Arbeitskräfte von morgen aufziehen, die wiederum später auch die Renten der Kinderlosen finanzieren müssten. Somit würden die Eltern durch ihren Humankapitalbildungsbeitrag indirekt ebenso die Renten der Kinderlosen mitfinanzieren (Kaufmann, 2009: 320). „Kinderreiche Familien sichern durch hohen materiellen und persönlichen Aufwand bei der Kindererziehung letztendlich die Finanzierung der Renten ihrer gesamten Generation einschließlich der Kinderlosen durch die Beiträge der nächsten Generation“ (Burbliß, 2001: 12).

Geht man nach Borchert und Burkhardt, gemäß der Mackenroth-These⁵⁸ der reproduktive Beitrag seitens der Eltern in seiner Bedeutung gleichzusetzen mit der eigentlichen Sozialabgabe (Borchert, 1993: 60; Burkhardt, 1985: 23). Im Endeffekt würde somit die asymmetrische Solidarität zwischen Altersversorgung und Familienlastenausgleich eine Gerechtigkeitslücke produzieren, da man als BeitragszahlerIn im erwerbsfähigen Alter aufgrund des Umlageverfahrens nicht seine eigenen Beiträge zurückerhalte und von der nachfolgenden Generation abhängig sei. Wer jedoch nichts zur nachfolgenden Generation in Form von Reproduktion beitrage, der befände sich nach von Nell-Breuning, in einem Manko. Somit verkomme aufgrund dieser Unvollständigkeit der Generationenvertrag zu einer Versicherung gegen Kinderlosigkeit, denn wer nichts in eine zukünftige Generation (Kinder) investiere, würde später gezwungen werden, dass anderer Leute Kinder ihn versorgten (von Nell-Breuning, 1957: 35). Diese Ansicht geht zum Teil soweit, dass der Standpunkt vertreten wird, dass es von

⁵⁸ Die Mackenroth-These beschreibt das Verfahren, dass sämtlicher Sozialaufwand einer Volkswirtschaft aus dem Volkseinkommen der jeweiligen Periode gedeckt werden soll (Wirtschaftslexikon Gabler).

Gerechtigkeit und Fairness zeugen würde, wenn Kinderlose keine oder weniger Rente beziehen würden: „Wer kinderlos oder kinderarm ins Rentenalter geht und, mit dem Pathos des Selbstgerechten, für gleiche Beitragsleistungen gleiche Rente verlangt, und erhält, zehrt im Grunde parasitär an den Mehrleistungen der Kinderreichen, die seine Minderleistungen kompensiert haben. (...) Es ist (...) billig und gerecht, dass der wirtschaftliche Dienst, den der Kinderreiche der Gesellschaft leistet und der Kinderarme ihr schuldig bleibt, auch in den wirtschaftlichen Parametern der Rentenordnung seinen Niederschlag findet“ (Borchert, 1993: 60).

Spezifische Eigenschaften der Generationengerechtigkeit für die ältere Generation

In Anlehnung an das Projektthema „Arbeit & Alter“ erscheint es an dieser Stelle essentiell zu fragen, welchen Nutzen der Generationenvertrag für die ältere Generation mit sich bringt. In Anlehnung an Merz können dabei im Zeichen der Generationengerechtigkeit⁵⁹ fünf Punkte formuliert werden, die Rentengerechtigkeit, die Verteilungsgerechtigkeit, die Teilhabegerechtigkeit, die Innovationsgerechtigkeit und der solidarische Leistungsaustausch.

(I) Rentengerechtigkeit

Die Rentengerechtigkeit wird als Teil der Leistungsgerechtigkeit interpretiert. Dabei stehe jedem Beitragszahler im Umlageverfahren nach dem Äquivalenzprinzip grundsätzlich eine Rente nach eigener gebrachter Leistung zu. „Das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit verbietet Rentenanwartschaften (...) nominal geringer als die Einzahlungsleistungen derselben Alterskohorte“ (Merz, 2001: 35). Gemeint ist damit, dass es dann leistungsgerecht wäre, wenn derjenige/ diejenige RentnerIn (und frühere Erwerbstätige) einen Anspruch auf eine Rente erwirkt, die im Verhältnis nicht geringer ausfallen dürfe, als jene Beträge, die er/ sie selbst jahrelang eingezahlt hat (Merz, 2001: 35).

(II) Verteilungsgerechtigkeit

Die Verteilungsgerechtigkeit meint, dass die ältere Generation der RentenbezieherInnen (die früher hauptsächlich am Erarbeiten des Wohlstandes beteiligt waren) auch als nicht mehr Erwerbstätige am jetzigen Wohlstandszuwachs der Gesellschaft beteiligt werden sollen (genauso wie die jungen noch nicht Erwerbstätigen). Im Sinne dieser Verteilungsgerechtigkeit müsse es auch dann einen gerechten Ausgleich der Belastungen geben, sollte der Fall eintreten, dass die Zuwächse kleiner werden. Dann müsse darauf geachtet werden, „dass der zu zahlende Beitragssatz für die Jüngeren tragbar bleibt und die Älteren – wenn nötig – auf einen Teil der Zuwächse verzichten“ (Merz, 2001: 36).

(III) Teilhabegerechtigkeit

Die Teilhabegerechtigkeit appelliert nun sozusagen direkt an den Umgang zwischen den Generationen, also an eine solidarische, intergenerative Gerechtigkeit. Dabei sollen insbesondere die nutzenstiftenden Erfahrungen und Leistungsfähigkeiten des „arrivierteren“ Teils

⁵⁹ Die Bedeutung der Generationengerechtigkeit in Bezug auf den Generationenvertrag wird hier aus der ökologischen Ethik entlehnt: „Niemand soll benachteiligt werden aufgrund ungünstiger Umstände, durch die sein Geburtsjahrgang im Vergleich mit anderen Kohorten in Mitleidenschaft gezogen ist. Die implizite Gerechtigkeitsvorstellung lautet hier, dass jeder Geburtsjahrgang das Recht haben soll, seine langfristige kollektive Lebensbilanz auszugleichen“ (Reuter, 2008: 3).

der Bevölkerung hervorgehoben werden. Gemeint ist damit, dass der älteren Generation immer ein gewisser Teil an selbständiger, autonomer Teilhabe an der Gesellschaft gesichert bleiben muss (Merz, 2001: 36).

(IV) Innovationsgerechtigkeit

Die Innovationsgerechtigkeit schließt sich dieser Sichtweise an, wenn davon gesprochen wird, dass Jüngere von den Innovationen der Älteren profitieren bzw. einen Status der Gesellschaft übernehmen, der von den Älteren wesentlich mitgestaltet wurde, beispielweise im Bau von Straßen, Schulen, Krankenhäuser, sprich in Infrastrukturleistungen. Dies unterstreicht in dieser Hinsicht die Wichtigkeit des Generationenvertrages und der solidarischen, intergenerativen Gerechtigkeit, wenn man sich den Generationenvertrag als Synonym eines gesellschaftlichen Prinzips mit dem Fokus auf Transferleistungen in Erinnerung ruft (Merz, 2001: 36).

(V) Solidarischer Leistungsaustausch

Der solidarische Leistungsaustausch bzw. solidarische Leistungstransfer erinnert ebenso wie die vorangegangenen Punkte an einen solidarischen Umgang der Generationen miteinander und somit an eines der Grundprinzipien des Generationenvertrages. Hier stehen z.B. Betreuungsverhältnisse im Mittelpunkt (Die Älteren betreuen die Kinder, die Jüngeren wiederum helfen bei der Pflege Älterer) (Merz, 2001: 36). Zusammenfassend kann man aus der vorangegangenen Diskussion schließen, dass der Generationenvertrag in seiner Intention ein solidarisches, gerechtes, sozialpolitisches Instrument darstellt, das jedoch mit einigen, nicht zu unterschätzenden, Schwächen behaftet ist.

(I) Soziales Auffangnetz

Auf der einen Seite bietet er genau das, was ein gut funktionierender Wohlfahrtsstaat in seiner Essenz leisten sollte, nämlich eine Art soziales Auffangnetz, für diejenigen, die aufgrund von prekären Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitslosigkeit, (Alters-)armut oder un stetigen bzw. lückenhaften Lebenschroniken geprägt sind und – im Sinne einer gesellschaftlichen Solidarität – einen als gerecht empfundenen Ausgleich zwischen unterschiedlichen Einkommensgruppen schaffen soll.

(II) Demographisches Problem

Jedoch muss man auf der anderen Seite auch einräumen, dass es den Anschein hat, dass, in konzeptioneller Hinsicht, die Ausgestaltung des Generationenvertrages nicht komplett zu Ende gedacht wurde. Was KritikerInnen eine Angriffsfläche bietet ist sicherlich der Umstand, dass der Generationenvertrag von einem stetigen Wachstum der Bevölkerung, also einer steigenden Geburtenrate, einer steigenden Sterberate (mehr junge BeitragszahlerInnen kommen auf weniger alte BeitragsbezieherInnen) und im Wesentlichen von einer wachsenden Erwerbsquote, einer sinkenden Arbeitslosigkeit und einer wachsenden Lohnquote ausgeht. Entwickelt sich der demographische Zustand jedoch nicht so konzeptionell wie vorausgedacht und ursprünglich angenommen, taucht das Problem der weiteren Finanzierung auf. Nämlich vor allem dann, wenn die Geburtenrate und die Sterberate sinken (weniger junge BeitragszahlerInnen kommen auf mehr ältere BeitragsbezieherInnen → Finanzierungsproblem). Insofern schlägt die Kritik an der Gefahr der mangelnden Funktionalität durch ein de-

mographisches Problem nicht komplett ins Leere, wenn dies für den Fall von Österreich dennoch relativiert werden muss.

Vergegenwärtigt man sich nämlich die Situation in Österreich anhand dieser fünf Kategorien (Geburten- und Sterbeziffern (bzw. -raten), Erwerbsquote, Arbeitslosenquote und Lohnquote), kommt man zu dem Schluss, dass ein gravierendes demographisches Problem in Österreich relativiert werden muss, da es nur partiell zu bestehen scheint.

Warum? Nur zwei (Arbeitslosenquote und Lohnquote) der fünf Kategorien scheinen tatsächlich ein Problem darzustellen. So steigt die Arbeitslosenquote seit dem Jahr 2000 kontinuierlich an⁶⁰ und die Lohnquote (unbereinigt; in Prozent des Volkseinkommens) fällt – zwar nicht dramatisch – dennoch kontinuierlich (von 73% in 2000 auf 69% in 2012) (Lohnquote lt. Österreichisches Institut für Wirtschaftsförderung (WIFO)).

Die Erwerbsquote (der 15 bis 64-Jährigen) jedoch ist seit dem Jahr 2000 um 4,6% gestiegen (von 5.665.547 (70,8%) auf 6.380.839 (75,4%) in 2014) (Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Geschlecht seit 1994 lt. Statistik Austria 2015e). Etwas diffiziler mutet nun die Einschätzung und Interpretation der Geburten- und Sterbezahlen⁶¹ (bzw. -raten) an. Hier kommt es im Besonderen darauf an, ob man die absoluten Zahlen oder die Raten (Anteil an der Gesamtbevölkerung) miteinander vergleicht. Kritisch betrachtet muss angemerkt werden, dass es der Richtigkeit entspricht, dass sowohl die Geburten- als auch die Sterberate sehr marginal gesunken sind. Jedoch muss man das Sinken dieser beiden Raten abgeschwächt betrachten, da im Zeitraum der letzten 14 Jahre die Geburtenrate um 0,03% (von 78.268 (0,97%) in 2000 auf 79.330 (0,94%) in 2013) (Geburtenrate lt. Geburtenbarometer 2013 der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und Lebend- und Totgeborene seit 1871 lt. Statistik Austria 2015d) und die Sterberate um 0,02% (von 76.780 (0,96%) in 2000 auf 79.526 (0,94%) in 2013) (Gestorbene und Säuglingssterblichkeit seit 1946 lt. Statistik Austria 2015c) gesunken ist. Man könnte daher einerseits auch legitimerweise von einer Stagnation sprechen. Was andererseits das potentielle Finanzierungsproblem anbelangt, so kann dieses mit einem Blick auf die absoluten Zahlen weiter entkräftet werden. Das Finanzierungsproblem besagt, dass eine mögliche Gefahr dann droht, sollten „weniger junge BeitragszahlerInnen auf mehr ältere BetragebezieherInnen kommen“. Nun ist aber das Gegenteil der Fall, da sowohl die Anzahl der Geburten (von 78.268 in 2000 auf 79.330 in 2013) (Lebend- und Totgeborene seit 1871 lt. Statistik Austria 2015d) als auch die Anzahl der Sterbefälle (von 76.780 in 2000 auf 79.526 in 2013) (Gestorbene und Säuglingssterblichkeit seit 1946 lt. Statistik Austria 2015c) im selben Zeitraum um 1,36% bzw. 3,6% gestiegen sind. Hier kann man festhalten, dass die absoluten Geburten- und Sterbezahlen steigen, die Raten, also der Anteil an der Gesamtbevölkerung, jedoch sinken. Warum ist das der Fall? Dies ist mit dem Anstieg der Gesamtbevölkerung (von 8.002.186 in 2000 auf 8.451.860 in 2013; Anstieg um

⁶⁰ von 194.300 (5,8%) in 2000 auf 319.400 (8,4%) in 2014) (Arbeitslosenquote lt. WKO, auf Basis AMS; in Prozent der Unselbstständigen (der registrierten Arbeitslosen

⁶¹ Im Hinblick auf die Sterbefälle ist anzumerken, dass eine – wie man es auch annehmen könnte – auffällig höher werdende Sterbewahrscheinlichkeit ab dem 65. Lebensjahr einsetzt. Dies soll zeigen, dass die Verteilung tendenziell in Richtung Pensionsalter geht, da ja auch Sterbefälle im erwerbsfähigen Alter auftreten können, die jedoch – im Vergleich – nicht so stark auftreten (Statistik Austria – Gestorbene und Säuglingssterblichkeit seit 1946).

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

5,61%, davon sind im Durchschnitt 35.773 (0,43%⁶²) durch Zuwanderung im Jahr enthalten) (Bevölkerungsänderung seit 1981 nach Staatsangehörigkeit lt. Statistik Austria 2015b) zu erklären: Da die Bevölkerung schneller wächst (zu einem wichtigen Teil durch die Zuwanderung) als die Geburten- und Sterbefälle wachsen, muss der prozentuelle Anteil dieser beiden Kategorien an der Gesamtbevölkerung (die jeweilige Rate) zwangsweise sinken, obwohl die Geburten- und Sterbefälle beide absolut ansteigen. Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, ist daher die Rate (%-Anteil an der Bevölkerung) alleine nicht aussagekräftig genug, um von einem demographischen Wandel und einem Finanzierungsproblem des Generationenvertrages zu sprechen.

BEISPIEL					
Jahr	Bevölkerung	Geburten (absolut)	Geburtenrate (%-Anteil an der Bevölkerung)	Sterbefälle (absolut)	Sterberate (%-Anteil an der Bevölkerung)
2000	8.002.186	78.268	0,97%	76.780	0,96%
2013	8.451.860	79.330	0,94%	79.526	0,94%

	5,62%	1,36%	-0,03%	3,58%	-0,02%

Abbildung 5.5: in Anlehnung an Statistik Austria, 2015a-e

Man erkennt, dass je stärker die Bevölkerung wächst, die beiden Raten anteilig zurückgehen, obwohl „Geburten (absolut)“ und „Sterbefälle (absolut)“ – separat betrachtet – steigen. Da die Bevölkerung jedoch – wie oben bereits erwähnt hauptsächlich durch die vermehrte Zuwanderung – schneller wächst als „Geburten (absolut)“ und „Sterbefälle (absolut)“ wachsen, gehen die jeweiligen Raten zurück, obwohl tendenziell mehr Junge geboren werden und mehr Alte sterben. Die fallende Geburten- und Sterberate lässt sich daher nicht an einem Rückgang der Geburten und Sterbefälle ablesen, sondern am vermehrten Bevölkerungszuwachs.

Daher scheint es nicht legitim von fallenden Geburten- und Sterbezahlen zu sprechen, die ein demographisches Problem hervorrufen und ein Finanzierungsproblem entstehen lassen würden, da tatsächlich (absolut) immer mehr Junge geboren werden und immer mehr Ältere sterben. Ein suggeriertes Finanzierungsproblem aufgrund von sinkenden Geburten- und Sterberaten (und demnach weniger Jungen und mehr Alten) scheint daher nicht haltbar. So können drei Hauptargumente (Geburten-, Sterbezahlen und Erwerbsquote) des demographischen Wandels entkräftet werden. Daher scheint es berechtigt, in Österreich nur von einem partiellen demographischen Problem zu sprechen.

⁶² Die durchschnittlichen 0,43% Zuwanderung pro Jahr (35.773 Personen) ergeben sich aus der Gegenüberstellung der durchschnittlichen Salden der Wanderungsbilanz (Zu- minus Auswanderungen) mit der durchschnittlichen Gesamtbevölkerung im Zeitraum von 2000 bis 2013 (Bevölkerungsänderung seit 1981 nach Staatsangehörigkeit der Statistik Austria 2015b)

(III) Gerechtigkeitslücke

Ein zweiter, nicht zu unterschätzender Kritikpunkt ist jener der Transferausbeutung der Familien respektive der angeblich entstehenden Gerechtigkeitslücke aufgrund von unsolidarischen, kinderlosen TrittbrettfahrerInnen, die das System eiskalt ausnützen würden. Hierzu ist anzumerken, dass in einer Gesellschaft mit unterschiedlichsten Individuen, eine Minderheit von vorteilsmaximierenden, narzisstischen ZeitgenossInnen niemals partout ausgeschlossen werden kann. Insbesondere dann nicht, wenn die Definition eines gerechten Sparens⁶³ im Zuge einer vertraglichen Fiktion – wie wir es in diesem Fall mit dem Generationenvertrag zu tun haben – auf mehr emotionalen als juristisch festgesetzten Beinen steht. Zu bekennen ist auf alle Fälle, dass eine derart schwer zu legitimierende „Gerechtigkeit“ eine funktionierende, intergenerationale Solidarität voraussetzt.

„Bei den Vertragsschließenden muss es sich um Zeitgenossen handeln, die sich erstens als Vertreter von Abstammungslinien verstehen, denen am Wohlergehen ihrer Nachkommen gelegen ist, und die zweitens in ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse wünschen, dass alle früheren Geburtsjahrgänge den zu beschließenden Grundsätzen ebenfalls gefolgt sein würden. Der Grundsatz gerechten bzw. fairen Sparens zugunsten späterer Generationen stellt sich somit als zeitlich interpretierte Goldene Regel dar: Die Vertreter der mittleren Generationen müssen prüfen, wieviel sie für ihre Söhne und Enkel zur Seite legen sollten, indem sie sich fragen, zu welchen Ansprüchen gegenüber ihren Vätern und Großvätern sie sich berechtigt fühlen würden“ (Reuter, 2008: 7).

Diese angesprochene Generationensolidarität scheint jedoch gegeben zu sein, geht man nach den Ergebnissen der ersten und zweiten Generationensolidaritätsstudie aus 1998 und 2005. So sei wenig Konfliktpotential oder Feindseligkeit zwischen den Generationen vorhanden, sondern eher eine freundliche, wenn auch distanzierte, wechselseitige Akzeptanz vorherrschend (Majce, 2005: 6ff). Auch im Jahr 2005 scheint die funktionierende, gelebte Generationensolidarität noch aufrecht zu sein (Majce, 2005: 2ff). Somit kann auch ein zweites Argument der Transferausbeutung bzw. Gerechtigkeitslücke mit einer funktionierenden Generationensolidarität entkräftet werden. Ebenso sollte nochmals festgehalten werden, dass der Generationenvertrag gerade im Hinblick auf „Arbeit & Alter“ spezifische Merkmale für die ältere Generation zu Tage fördert, die diese fair und gerecht unterstützt, wie dies etwa in Form der besprochenen Gerechtigkeitsmerkmale (Renten, Verteilung, Teilhabe, Innovation, Solidarität) zu erkennen ist. Somit lässt sich festhalten, dass der Generationenvertrag in seiner jetzigen Konstellation als ein gerechtes, sozialpolitisches Instrument angesehen werden kann, dass die Kritikpunkte jedoch nicht jeglicher Grundlage entbehren.

⁶³ Zum „gerechten Sparen“ sei in „Eine Theorie der Gerechtigkeit“ von J. Rawls angemerkt: „Sparen heißt in diesem Zusammenhang übrigens nicht einfach „Einsparen“ (also: Kürzen des Sozialbudgets). Vielmehr geht (es) sowohl um investives „Ansparen“ (von Kapital, Infrastruktur, Zukunftstechniken), konservierendes „Aufsparen“ (Bewertung von Institutionen und Ressourcen) wie auch präventives „Ersparen“ (von Kriegen, ökologischen Katastrophen, sozialen und wirtschaftlichen Zusammenbrüchen)“ (Rawls, 1975: 319).

5.3.3 Zukünftige Entwicklung

Der dritte Punkt will der zukünftigen Entwicklung des Generationenvertrages auf den Grund gehen. In diesem Kontext, kann man sich zwei drängenden Fragen widmen, die etwa in dieser Form gestellt werden könnten: „Alter (jetziger) Generationenvertrag quo vadis?“ bzw. „Neuer Generationenvertrag ante portas?“, sprich ist der Generationenvertrag in der jetzigen Konstellation ein nach wie vor zukunftsträchtiges Modell, also erfüllt er seine Leistungen noch zufriedenstellend oder scheint sich ein drohender Generationenkonflikt zusammenzubrauen? Oder steht ohnehin schon ein neu konstruierter Generationenvertrag bereit und wie könnte eine neue Version aussehen?

„Alter Generationenvertrag Quo Vadis?“

Auch wenn sich die Auswirkungen des demographischen Wandels in Österreich in den letzten fünfzehn Jahren als nicht gravierend präsentieren⁶⁴ (und sich somit unmittelbar das Problem der Finanzierung nicht stellt), erscheint es trotzdem legitim zu fragen, wie es um den Generationenvertrag bestellt wäre, würde sich der demographische Wandel in Österreich gravierender gestalten. So stellt etwa Streeck vor diesem Hintergrund die Frage nach der Erfüllbarkeit des Empfangs wohlfahrtsstaatlicher Leistungen in der vorherrschenden Konstellation des Generationenvertrages, wenn zukünftig eine Lücke der Finanzierbarkeit herrschen könnte. Dabei kann die „Laswell'sche Frage“⁶⁵ des „Who gets what, when and how?“, also im Wesentlichen „Wer (Jung oder Alt) kriegt Was (Wie viel Rente) Wann (Zeitpunkt) und Wie (Ausgestaltung des Generationenvertrag)“, gestellt werden (Streeck, 2007: 281-282). Besteht vor diesem Hintergrund eine Ablösung der wohlfahrtsstaatlichen Generationensolidarität durch einen intergenerationalen Verteilungskonflikt? Oder anders ausgedrückt, kann die jetzige Generationenvertragskonstellation bestehen bleiben oder müssen Rechte und Pflichten neu konstituiert werden? Streeck sieht vor allem in der fortschreitenden Neo-Liberalisierung⁶⁶ und der gestiegenen Alterserwartung anstelle einer Erfüllung des sozialstaatlichen Generationenvertrages einen zukünftigen Generationenkonflikt. Er begründet dies mit polit-ökonomischen Konflikten zwischen Gruppen mit unterschiedlicher Marktlage. Auf der einen Seite seien die Jungen am Markt aktiv, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, auf der anderen Seite seien die Älteren, die von den Zwängen des Marktes bereits befreit sind. Dadurch ergebe sich eine unterschiedliche Klassenlage. War früher die Lebensphase des/ der Rentners/ Rentnerin kürzer und die Liberalisierungs-/ Privatisierungstendenzen noch nicht in diesem Maße fortgeschritten, war die Finanzierung und Erfüllung des Generationenvertrag noch in Balance. Heute bereite sich die Lebensphase des Rentners länger und die Liberalisierungs-/ Privatisierungstendenzen gestalten sich ausgeprägter, daher sei die Finanzierung und Erfüllung des Generationenvertrages schwieriger geworden und schein zunehmend aus der Balance zu geraten (Streeck, 2007: 285-286). Wie korrelieren nun

⁶⁴ Siehe relativierter demographischer Wandel in Österreich (ab Fußnote 5)

⁶⁵ Die Laswell'sche Frage ist ursprünglich ein Kommunikationsmodell in Form von „Wer sagt was über welchen Kanal zu wem“ (Zipfel, 2001: 46).

⁶⁶ Mit „fortschreitender Neo-Liberalisierung“ soll auf die unterschiedlichen Lagen der sozialpolitischen Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates und dem Neoliberalismus aufmerksam gemacht werden, da eine neoliberale Sozialpolitik eine minimalstaatliche Existenzsicherung vorsieht, sowie den Ausstieg aus der Umlagefinanzierung und der Bevorzugung privater Sicherungssysteme, die im Kern gegen eine reibungslose Ausfinanzierung des Generationenvertrags sprechen (Reuter, 2008: 3ff).

Versorgungsansprüche und Zukunftsinteressen? Es liege im politischen Prozess eher bei den Jungen als bei den Alten. So „werden hohe Renten und ein niedriges Rentenalter auch von zahlreichen Jungen unterstützt und bei Wahlen mit dem Stimmzettel verteidigt.“ (Streeck, 2007: 300). Ein zukünftiger Generationenkonflikt scheint also eher weniger als mehr in Aussicht zu sein, wie Streeck es formuliert:

„Womöglich liegen der Schlüssel zur Politik der alternden Gesellschaft und die Antwort auf die Frage, ob es zu einer politischen Polarisierung zwischen den Generationen kommen wird, weniger bei den Alten als bei den Jungen, die erst noch entscheiden müssen, ob ihnen der Wunsch nach Entlastung der Staatshaushalte vom Defizit der Rentenkassen wichtig genug ist, um von Parteien und Regierungen einschneidende Kürzungen der Versorgungsansprüche gegenwärtiger und künftiger Rentengenerationen zu verlangen“ (Streeck, 2007: 301).

„Neuer Generationenvertrag Ante Portas“?

Um das Gedankenexperiment abzuschließen, wäre die Frage einer Neuausrichtung des Generationenvertrages dennoch interessant. Wie könnte ein neugestalteter Generationenvertrag aussehen?

Hier lassen sich im Wesentlichen vier Punkte ausmachen. Ein erstes Argument appelliert an das Fundament des Generationenvertrages, nämlich an kinderreiche Familien. Ohne der Reproduktion und dem Aufwachsen bzw. Erziehen der jüngeren Generation würde ein Grundpfeiler des Umlageverfahrens und somit des Generationenvertrages wegfallen. Daher sollten besonders kinderreiche Familien stärker gewürdigt und unterstützt werden, etwa in Form einer effizienteren Gestaltung familienpolitischer Leistungen (Kreuter et al., 2014: 21).

Ein zweites Argument fordert beispielsweise die Einbeziehung von BeamtInnen und Selbständigen in die Pflichtversicherung bzw. die Einbeziehung von Vermögen, Finanzeinkünften mittels einer potentiellen Finanztransaktionssteuer. Dadurch würde nicht nur die Finanzierung des Pensionssystems erleichtert werden, es hätte auch die Entlastung des Faktors Arbeit zur Folge (Karasek, 2013: 56).

„Werden Vermögen zur Finanzierung des Pensionssystems herangezogen, sollte dies entweder aufkommensneutral oder das Beitragsaufkommen erhöhend geschehen. Bei der erstgenannten Variante wäre eine Entlastung des Faktors Arbeit möglich, die zu positiven Beschäftigungseffekten führen kann und damit die Beitragsgrundlage verbessern würde. Dies hätte positive Auswirkungen auf die Pensionshöhe der ArbeitnehmerInnen durch friktionsfreiere Erwerbsbiografien mit höherem Einkommen. Wird das Beitragsaufkommen erhöht, könnten die Pensionen (gestaffelt) angehoben und könnte damit ein (zusätzlicher) Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut geleistet werden“ (Karasek, 2013: 59f.)

Hier wäre eine ausgewogenere Belastung im Hinblick auf eine bessere Finanzierbarkeit von Vorteil, da sie die Last der Finanzierung auf den Faktor Arbeit hemmen würde, und mit ihr – im Sinne eines sozialen Sicherungssystems – prekär Beschäftigte der Unter- und Mittelschicht entlasten würde.

Ein drittes Argument, das diskutiert werden könnte, wäre jenes der Koppelung des Renteneintrittsalters an die gestiegene Lebenserwartung. Dies würde einerseits im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabegerechtigkeit der älteren Generation und einer gerechteren Lastenverteilung zwischen Erwerbs- und Ruhestandsgeneration positive Effekte nach sich ziehen, andererseits bleibt jedoch auch zu bedenken, dass sich dadurch – trotz der gestiegenen Lebenserwartung – die Phase des Ruhestands zeitlich weiter nach hinten verschiebt (Kreuter et al., 2014: 25).

Abschließend bliebe noch ein viertes Argument zu bedenken, dass eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen als positiver Schritt in Richtung Ausbalancierung des Generationenvertrages gesehen werden könnte, da dadurch die Pro-Kopf-Belastung der künftigen Generationen gesenkt werden würde (Kreuter et al., 2014: 21).

Somit kann man mit der Erkenntnis schließen, dass der Generationenvertrag in Österreich zwar nicht unmittelbar ein Auslaufmodell darstellt, es jedoch gut fundierte Argumente gibt, wie man ihn erweitern und verbessern könnte.

5.4 Umlageverfahren versus Kapitaldeckungsverfahren

In diesem Kapitel werden nun der existierende Generationenvertrag und dessen Gerechtigkeit, welche sich im Verfahren des Umlagesystems wiederfinden, einer anderen prinzipiellen Vorgangsweise, dem Kapitaldeckungsverfahren, gegenübergestellt. Dabei sollen die Stärken und Schwächen der beiden Verfahren erläutert- und in einem weiteren Schritt die Opportunität eines Systemwechsels und dessen mögliche Folgen beschrieben werden.

5.4.1 Stärken und Schwächen der Pensionsversicherungsverfahren

Einleitend ist klarzustellen, dass ein Pensionsversicherungssystem prinzipiell das Ziel verfolgt den Menschen, welche sich in der Erwerbsarbeit befinden, in der Zeit nach dem Erwerbsleben die Möglichkeit auf eine Alterssicherung zu geben. Um diesem gerecht zu werden existieren, wie bereits erläutert, zwei unterschiedliche Methoden, einerseits das Umlageverfahren und andererseits das Kapitaldeckungsverfahren. Beide Verfahren dienen dazu einen monetären Transfer zwischen den Generationen durchzuführen (Mum & Klec, 2002: 8). Trotzdem sind grundlegende Unterschiede der beiden Systeme vorhanden, welche im Folgenden herausgearbeitet werden. Um das Umlage- und des Kapitaldeckungsverfahrens miteinander vergleichen zu können, sind als erstes eine definitorische Beschreibung der beiden Verfahren sowie das Aufzeigen von Stärken und Schwächen notwendig.

Umlageverfahren

Es ist zu konstatieren, dass nach Definition des Wirtschaftslexikon als Umlageverfahren, eine Methode bezeichnet wird, welche zur Mittelaufbringung und Kostenaufteilung im Bezug auf Versicherungsleistungen verwendet wird. Das Grundprinzip sieht dabei vor, dass die Ausgaben innerhalb einer definierten Zeitperiode durch Einnahmen gedeckt werden (Wirtschaftslexikon, 2015). Das österreichische Umlageverfahren sieht vor, dass in einer Periode

Beiträge und Steuerleistungen von erwerbstätigen Personen auf die PensionistInnen umgelegt werden (Mum & Klec, 2002: 8).

In neuen Beiträgen, welche sich mit dem Umlageverfahren beschäftigen, wird beschrieben, dass die Umlegung der Beiträge der Erwerbstätigen ohne großen Aufwand der Verwaltung vollzogen wird. Es werden auch keine weiteren Akteure miteinbezogen. Ebenso ist ein Risiko am Kapitalmarkt nicht existierend, da keine Veranlagung am Kapitalmarkt erfolgt (Belabed, 2011: 5). Ergänzend dazu beschreibt Felber die Annahme, dass das Umlageverfahren dann als funktionierend zu bezeichnen ist, wenn die Arbeitslosigkeit ein niedriges, sowie gleichzeitig die Beschäftigung ein hohes Niveau aufweist und eine rasche Lohnsteigerung erfolgt. Damit geht auch ein positiver Nutzen für einen großen Anteil der Bevölkerung einher (Felber, 2003: 3).

Dieser Nutzen der breiten Bevölkerung wird auch von Mum und Klec in dem Sinn beschrieben, dass das Umlageverfahren es über das Sozialversicherungssystem ermöglicht, Kosten auf mehrere Generationen zu verteilen. Dies inkludiert den im vorangegangenen Kapitel beschriebenen und analysierten Generationenvertrag. Vor allem unter Berücksichtigung des Strebens nach Solidarität und Umverteilung ist das von großer Bedeutung. Diese kann durch eine Erhöhung von staatlichen Zuschüssen, durch Änderungen der Beitragshöhe, sowie durch eine Anhebung des Pensionsalters erfolgen (Mum & Klec, 2002: 12).

Als negatives Argument des Umlageverfahrens wird von VerfahrenskritikerInnen eine Unfinanzierbarkeit des Systems postuliert. Dieses Argument rührt aus den Argumenten der Alterung der Gesellschaft und dem damit verbundenen längeren Bezug von Pensionen her (Karasek, 2013: 52). Diese Kritik wird im Kapitel 5.4.3 näher aufgegriffen und versucht zu beantworten, ob eine Nichtfinanzierbarkeit des angewandten Umlageverfahrens vorliegt und ein Systemwechsel möglich oder sinnvoll wäre.

Kapitaldeckungsverfahren

Unter Kapitaldeckungsverfahren wird laut Wirtschaftslexikon ein Kalkulationssystem verstanden, welches den Aufbau eines Kapitalstockes vorsieht, von welchem bei Versicherungsanspruch die monetären Leistungen entnommen werden. Grundlegend kommt dieses Verfahren in der privaten Personenversicherung zur Anwendung (Wirtschaftslexikon, 2015). Zu ergänzen ist dabei, dass während der Phase des Aufbaus des Kapitalstockes ein fixierter Betrag eines jeweiligen Erwerbs für die individuelle Person angelegt wird (Brunner, 1998: 3).

Konkret bedeutet dies, dass in der Zeit der Erwerbsarbeit monatliche Beiträge für die eigene Alterssicherung der Person zurückgelegt werden. Die Höhe der Pension hängt von der Höhe der Ansparung, welche Kapitalstock genannt wird, sowie der Laufzeit und Zinshöhe der Pensionszahlungen ab. Es ist zu konstatieren, dass beim Modell des Kapitaldeckungsverfahrens abgrenzend zum Umlageverfahren das Risiko den individuellen BürgerInnen selbst übertragen wird. Dies wird dadurch deutlich, dass keine gesetzlichen Absicherungen sowie kein Rechtsanspruch vorhanden ist (Karasek, 2013: 54; Mum & Klec: 12f).

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die PensionistInnen im Kapitaldeckungsverfahren von der bestehenden Struktur des Alters und der Gesellschaft vollkommen loslösen können, da ein Pensionssystem immer voraussetzt, dass ein Teil der Wertschöpfung durch Erwerbstätige generiert wird (Mum & Klec, 2002:8). Es ist darauf hinzuweisen, dass das Kapitaldeckungsverfahren, mit der Konzentration der marktwirtschaftlichen Ausrichtung des Pensionssystems Risiken wie konjunkturelle Schwankungen und steigende Lebenserwartung bei Antritt der Pension auf die individuelle Pensionshöhen wirkt, ohne dass Möglichkeiten der Solidarität im Sinne einer Übertragung beziehungsweise Umverteilung auf mehrere Generationen bestehen (Mum & Klec, 2002: 12). Aus den dargestellten Gegebenheiten leitet sich folgende Tabelle ab, bei der die beiden Verfahren und ihre Eigenheiten gegenübergestellt werden, sowie in zusammenfassender Form ersichtlich sind.

Umlageverfahren versus Kapitaldeckungsverfahren

	Umlageverfahren	Kapitaldeckungsverfahren
Prinzip	Umlage der Beiträge von Erwerbstätigen auf PensionistInnen innerhalb einer Periode	Individuelle Einzahlung bei Erwerbsarbeit/ Aufbau Kapitalstock für eigene Pension
Höhe der Pensionen abhängig von	Beitragshöhe/ -dauer	Beitragshöhe/ -dauer Kapitalmarkt Zinshöhe
Risiken bzgl. Pensionshöhe	Alterung	Kapitalmarktrisiko Konjunkturelle Schwankungen Alterung
Vorteile	Solidarisches Prinzip Umverteilungsmöglichkeit Geringe Verwaltungskosten	Individueller Einzahlung/ Anspruch
Nachteile	Abhängigkeit vom Generationenvertrag	Keine Umverteilungsmöglichkeiten

Tabelle 5.2: in Anlehnung an Belabed, 2011: 4

5.4.2 Erwerbsarbeitsbedeutung der beiden Pensionskalkulationsverfahren

Besonders bei BefürworterInnen des Kapitaldeckungsverfahrens werden oftmals die Alterung der Menschen in Österreich und der damit verbundene Handlungsbedarf in das Zentrum der Betrachtungsweise gerückt. Das Hauptargument dabei betrifft die Nichtfinanzierbarkeit einer alternden Gesellschaft durch das Umlageverfahren. Jedoch wird bei dieser Diskussion oftmals der Faktor der Beschäftigung nur nebensächlich betrachtet (Karasek, 2013: 56). Nicht nur von AnhängerInnen des Kapitaldeckungsverfahrens ist die Ausklammerung von Beschäftigungszahlen in der Vergangenheit bei der Diskussion um die zukünftige Pensionsversicherung vorhanden. Die Veränderung der Demografie im Kontext von Beschäftigung

wurde bereits im Kapitel „Arbeitsmarktsituation von Älteren“ dargestellt (Wöss & Türk , 2015: 36).

Die Beschäftigungszahlen können dementsprechend als Schlüsselfaktor bezeichnet werden, da davon das Verhältnis von beitragsbezahlenden Erwerbstätigen und PensionsbezieherInnen abhängt. Es können demzufolge bei niedrigen Beschäftigungszahlen geringere Beiträge für PensionistInnen generiert werden. Mum und Klec wiesen bereits 2002 darauf hin, dass diesem Problem, welches sich auf das System des Umlageverfahrens auswirkt, durch eine Erhöhung der Erwerbsquote gegengewirkt werden kann. Besonders eine hohe Erwerbsquote der älteren arbeitenden Personen ist demnach anzustreben (Mum & Klec, 2002: 11).

Auch Karasek stellt die Wichtigkeit der Erwerbsarbeit für das Umlageverfahren dar, indem in seiner Arbeit beschrieben wird, dass es die ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenbeiträge sind, welche die Finanzierung der Pensionsversicherung sicherstellen. Demzufolge sieht Karasek dies ähnlich wie Mum und Klec, indem eine Notwendigkeit besteht, eine größere Anzahl von Erwerbstätigen anzustreben, da dadurch eine höhere Anzahl an Beitragszahlungen generiert werden kann (Karasek, 2013: 57-59).

Die Problematik der Finanzierung des Umlageverfahrens durch Beiträge, stellt ein Risiko im Sinne der Finanzierbarkeit für die Pensionsversicherung dar, jedoch ist bei einem Kapitaldeckungsverfahren ebenso die Abhängigkeit zur Beitragszahlung existent. Es wirkt erschwerend (siehe in Kapitel 5.4.1.2), dass – nicht wie beim Umlageverfahren – Zeiten der Erwerbslosigkeit wie Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung vom öffentlichen System im Sinne einer Anrechnung der Pensionsversicherung gegeben sind. Demzufolge kann zwar bei einem kapitalgedeckten Verfahren eine Beitragszahlung bei Erwerbslosigkeit ausgesetzt werden, dies hat jedoch die Folge, dass der jeweiligen individuellen Person ein geringerer Kapitalstock bei Antritt der Pension zur Verfügung steht. Belabed weist darauf hin, dass durch die fehlende Berücksichtigung von Ersatzleistungen bei Erwerbslosigkeit beim Kapitaldeckungsverfahren vor allem Menschengruppen benachteiligt werden, welche keine regelmäßigen Beschäftigungsverhältnisse aufweisen. Dies kann vor allem Personen höheren Alters, Frauen sowie MigrantInnen⁶⁷ betreffen (Belabed, 2011: 11). Dementsprechend ist eine Reduzierung des Niedriglohnssektors und Möglichkeiten der Schaffung von Erwerbsarbeitsplätzen für Frauen, älteren Menschen sowie MigrantInnen anzustreben (Belabed, 2011: 15).

⁶⁷ Bezogen auf die aktuellen Entwicklungen sowie der großen Anzahl an Flüchtlingsströmen.

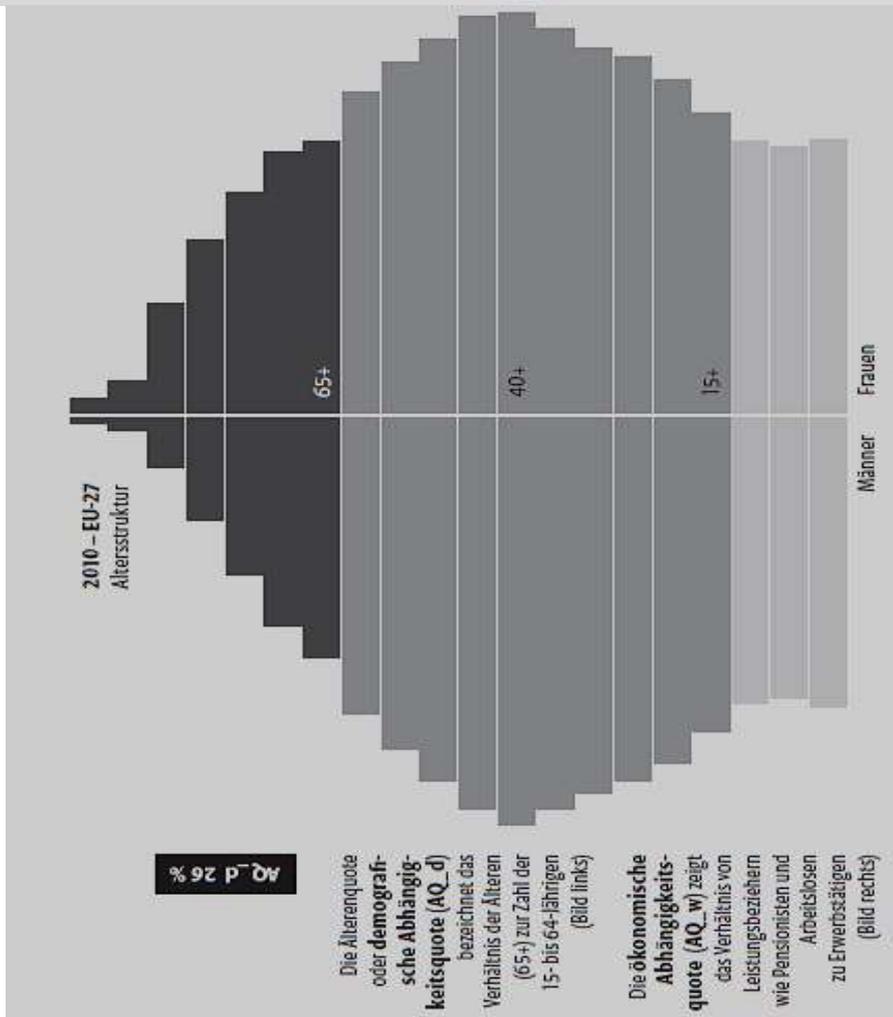
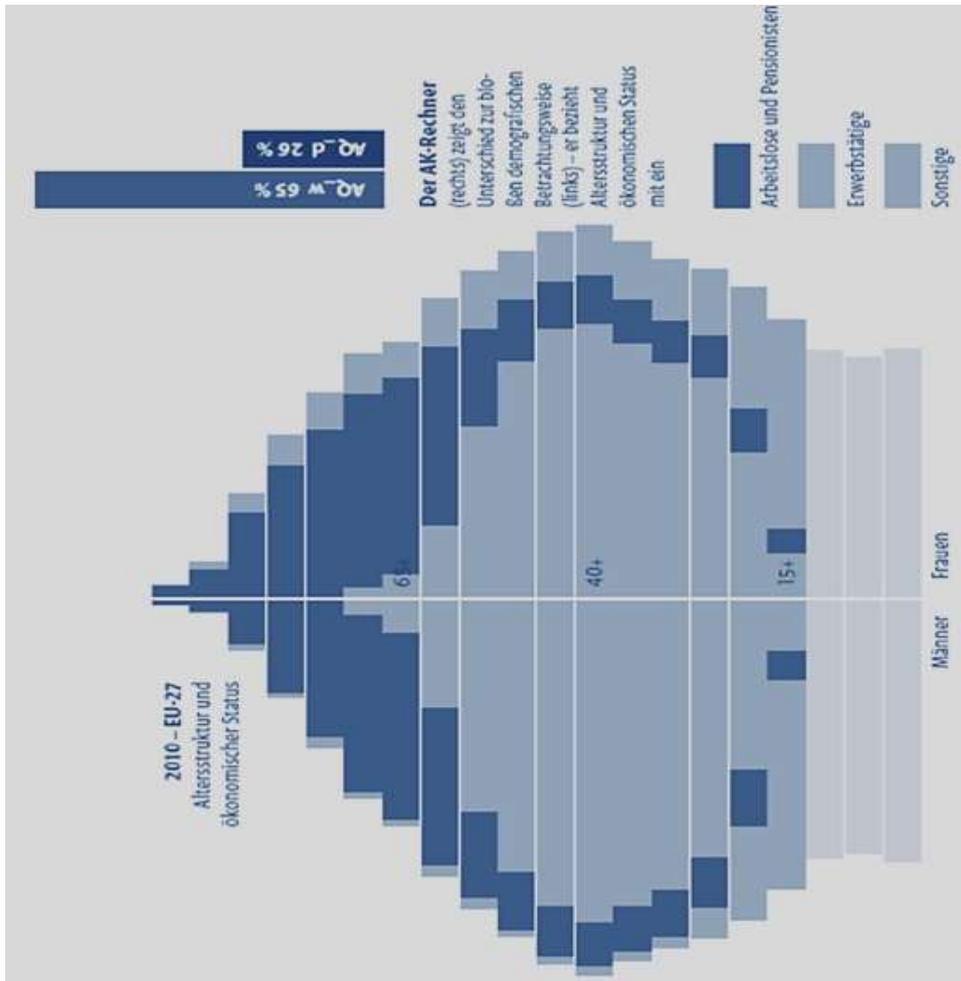


Abbildung 5.6 & 5.7: In Anlehnung an Wöss & Türk, 2015:36f

Weiter wird das Argument, dass die demografische Betrachtung alleine nicht ausreichend ist, durch eine Studie der Arbeiterkammer Wien verstärkt. Diese versucht zu erklären in welchem Zahlenverhältnis ältere Personen⁶⁸ zu jüngeren stehen. In einem weiteren Schritt wird untersucht, inwieweit LeistungsbezieherInnen von Beitragszahlenden abhängen. Letzteres wird als ökonomische Abhängigkeit bezeichnet. In der obigen Abbildung spiegelt sich links die alleinige Darstellung der demografischen Abhängigkeitsquote⁶⁹ in Bezug auf die Daten der EU-27 Alterstrukturdaten des Jahres 2010 wieder.

Aus der Abbildung kann der Schluss gezogen werden, dass die linke Seite der Grafik sehr wenig Aufschluss über die Finanzierungsprobleme der Pensionsversicherung gibt, da dieser nur auf der Demografie basiert, und andere Faktoren nicht einbezieht.

Vergleicht man diese mit der ökonomischen Abhängigkeit so zeigt sich, dass letztere, mit 65% 2,5-mal so groß ist wie die ausschließlich auf Demografie basierende Quote von 26%. Als Konsequenz der hohen ökonomischen Abhängigkeit sieht die AK eine Erhöhung der Erwerbsquote und gleichzeitig eine Reduktion der Leistungsbeziehenden Menschen als notwendig. Diese Studie unterstützt die Annahme, dass die Miteinbeziehung des Faktors Erwerbsarbeit von Bedeutung ist. Dadurch wird deutlich, dass die Abhängigkeit von LeistungsbezieherInnen größer ist, als die zwischen älteren und jüngeren Personen (Wöss & Türk, 2015: 36ff). Die in diesem Kapitel ausschließlich im Kontext des Verfahrens der Pensionsversicherung dargestellte Problematik wird im Kapitel 5.5, welches sich generell mit der Zukunft der Alterssicherung beschäftigt, näher betrachtet.

Bei einer Diskussionsrunde, welche von der Zeitschrift Falter veranstaltet wurde, wird besonders deutlich, dass sowohl VertreterInnen von Seiten der Universitäten (JKU, Universität Wien), ÖkonomInnen, sowie VertreterInnen der Arbeiterkammer einstimmig den Arbeitsmarkt als Schlüssel von sicheren Pensionen bezeichnen. Resultierend aus dieser Tatsache und dem in diesem Kapitel beschriebenen Argumenten kann die Annahme getroffen werden, dass die Relevanz des Arbeitsmarktes bei Pensionsversicherungen, unabhängig von einer Anwendung des Umlage- oder des Kapitaldeckungsverfahrens, als sehr groß zu bezeichnen ist. Vor allem das Anstreben einer höheren Erwerbsquote ist dabei hervorzuheben (Redl & Thurnher, 2015: 26).

⁶⁸ Ältere Personen werden bei der Studie der AK Wien ab 65 Jahren bezeichnet

⁶⁹ Unter Abhängigkeitsquote versteht man eine Quote, die widerspiegelt in welchem Verhältnis zwei Faktoren stehen. In diesem Fall der demografischen Abhängigkeit handelt es sich um die Abhängigkeit von Älteren zum Gesamtuntersuchungsalters (15-bis64Jährigen) und bei der ökonomischen Altersstruktur die Abhängigkeit der Altersstruktur und des ökonomischen Status.

5.4.3 Opportunität eines Systemwechsels

Resultierend aus den Erkenntnissen des Vorkapitels, ist durch eine niedrige Arbeitslosigkeit sowie einen sich positiv entwickelnden Arbeitsmarkt der Erfolg des Pensionssystems unabhängig vom Verfahrenstyp existierend. Dennoch ist zu konstatieren, dass einer der häufigsten Kritikpunkte des Verfahrens, das Argument der zukünftigen Unfinanzierbarkeit des Systems, aufrecht bleibt.⁷⁰ Aktuell wird diese Annahme durch eine am 1.12.2015 herausgegebene OECD-Studie „Pensions at a Glance 2015 OECD and G20 indicators“ unterstrichen, welche im OECD-Ländervergleich postuliert, dass das aktuell in Österreich existierende Verfahren der Umlage, überdurchschnittliche Kosten aufweist. Es ist jedoch anzumerken, dass die hohen Kosten auch mit einem, vergleichend mit den anderen untersuchten OECD-Ländern, gut ausgebauten Pensionssystem in Österreich einhergeht (OECD:2015, 212f).

Wie beschrieben, wird die Problematik der Finanzierbarkeit des Umlageverfahrens auch in dem Sinn thematisiert, dass die Beiträge der Erwerbsarbeitspersonen aufgrund einer höheren Alterung steigen und daher eine Umwandlung zum Kapitaldeckungsverfahren notwendig machen. Die bereits skizzierten Risiken der Veranlagung am Kapitalmarkt, welche das Kapitaldeckungsverfahren mit sich führt, bleiben dabei oftmals unberücksichtigt (Karasek 2013: 52).

Um diese Befürchtung der Nichtfinanzierbarkeit des aktuellen Umlageverfahrens widerlegen zu können ist es von Nöten, den bei Achitz dargestellten Erfolgsfaktor des Pensionssystems, nämlich eine hohe Erwerbsquote, heranzuziehen, da eine hohe Erwerbsbeteiligung mehr Beitragszahlungen zur Folge hat. Konkret bedeutet dies, ableitend von den bereits beschriebenen Faktoren, dass die Wirtschaft angekurbelt werden muss, der Anteil an Frauenerwerbstätigkeit steigen soll, sowie die Ausbildung von jungen Arbeitskräften zu verbessern ist und generell eine bessere Verteilung von Arbeitsplätzen zu erfolgen hat (Achitz, 2015: 22).

Weiter kann die Annahme, dass das Kapitaldeckungsverfahren kostengünstiger ist, dadurch widerlegt werden, dass bei privaten Versicherungen hohe Werbeausgaben im Sinne eines erhofften Gewinnes zu leisten sind und dementsprechend eine Verringerung der Ansparung auf die jeweilige Person übertragen wird. Weiters ist ein Systemwechsel an sich damit verbunden, dass die Generation, welche zur Zeit der Umstellung betroffen ist, doppelte Zahlungen hinnehmen muss. Dies resultiert daraus, dass einerseits Beiträge für das scheidende Umlageverfahren geleistet werden und andererseits im Kapitaldeckungsverfahren Zahlungen zum Aufbau des eigenen Kapitalstocks getätigt werden (Felber, 2003: 2). Dies kann als erschwerend und als klarer Nachteil eines möglichen Systemwechsels angesehen werden, da daraus eine klare Benachteiligung der betroffenen Generation resultiert.

Beziehend auf den deutschen Wirtschaftswissenschaftler Börsch-Supan ist darauf hinzuweisen, dass sowohl beim Umlageverfahren durch das Prinzip, dass die Beiträge der Kinder auf die PensionistInnen übertragen werden, als auch beim Kapitaldeckungsprinzip durch Zins-, Dividenden und Wertzuwachs Zahlungen, welche von den Kindern geleistet werden, beider-

⁷⁰ Siehe Kapitel 5.5.1.2

seits im Fokus stehen. Unter Berücksichtigung dieses Gesichtspunktes ist das Argument, dass das Kapitaldeckungsverfahren unabhängig von der Gesellschaft und den verschiedenen Generationen funktioniert, nicht zulässig (Bösch-Supan 2000: 3f).

Wie bereits bei der Erläuterung der beiden Verfahren dargestellt, kann nur durch das Umlageverfahren Solidarität im Sinne eines Ausgleichs geschaffen werden. Ein möglicher Systemwechsel hin zu einem privaten Kapitaldeckungsverfahren würde hingegen ein Ansteigen von Armut unterstützen, da keine Ersatzleistungen erfolgen (Achitz, 2015: 22).

In Bezug auf den Wirtschaftspolitiker Jörg Huffschmied ist darauf hinzuweisen, dass nicht primär die Finanzierung bei einer privaten Pensionsversicherung von Bedeutung ist, sondern der Verlust des Solidarprinzips durch die ungerechte Umverteilung der bestehenden Leistungsressourcen, welche weg von den ärmsten Teilen der Bevölkerung hin zu Personen, die ohnehin finanziell besser gestellt sind, erfolgt (Mum & Klec, 2002: 11f).

Mit diesem Argument geht die Schlussfolgerung von Mum und Klec einher, dass (siehe Kapitel 5.4.2) ein System der Alterssicherung nicht der richtige Platz für risikohafte Spekulationen am Finanzmarkt bieten soll, da aufgrund von langfristig nicht absehbaren, konjunkturellen Entwicklungen das Risiko einer nicht ausreichenden Altersabsicherung zu groß wäre. Daraus resultiert, dass das Umlageverfahren im Sinne der Erhaltung eines solidarischen Systems, welche eine gemeinschaftliche Sicherung der alternden Gesellschaft anstrebt, aufrechtzuerhalten ist. Weiters ist zu erwähnen, dass eine Erhöhung der Erwerbsarbeit von älteren Personen anzustreben ist um der Alterung der Gesellschaft entgegenzuwirken und damit zu einer Stabilisierung des Pensionssystems beizutragen (Mum & Klec, 2002: 49).

Auch neuere Beiträge, wie jener in der Zeitschrift WISO von Karasek im Jahr 2013 oder die Beiträge der Falterausgabe zu einem hypothetischen Systemwechsel des Verfahrens der Pensionsversicherung, teilen die Meinung, dass das bestehende Umlageverfahren nicht abzuschaffen ist. Änderungen sind jedoch unbedingt notwendig. Erwerbstätigkeit von Frauen soll erhöht werden. Weiters ist in die Ausbildung von jungen Arbeitskräften und eine gerechte Verteilung von Arbeitsplätzen zu investieren, um auch in Zukunft eine adäquate, solidarische Alterssicherung garantieren zu können. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Punkte nur einen Teil zu einer allumfassenden Zukunftslösung beitragen können (Karasek, 2013: 53f).

Um eine zukünftige Veränderung anstreben zu können, ist jedoch die Vergangenheit von großer Bedeutung. Dementsprechend ist eine Berücksichtigung der Pfadabhängigkeit notwendig. Dessen Konzept beruht darauf, dass einem Entwicklungspfad gefolgt wird, welcher auf der Vergangenheit beruht. Daraus resultiert die Folge, dass Entscheidungsmöglichkeiten nur in einem eingeschränkten Rahmen existieren. Dies wirkt auf die Opportunität eines Systemwechsels, dass das historisch gewachsene Umlageverfahren im Sinne der Pfadabhängigkeit nur sehr schwer grundlegend verändert werden kann (Walleyo, 2010: 250).

Zusammenfassend ist darzustellen, dass verschiedene Meinungen hinsichtlich eines zukünftigen Pensionssystemkalkulationsverfahrens existieren. Stärken und Schwächen wurden für

beide Systeme aufgezeigt. Es kann jedoch beziehend auf den Beitrag von Karasek darauf hingewiesen werden, dass ein hypothetischer Wechsel des Systems immer durch eine politische Entscheidung hervorgerufen wird. Dabei sollten Argumente, welche dazu dienen, die soziale Fürsorge nicht in Frage zu stellen, auf jeden Fall Berücksichtigung finden (Karasek, 2013: 53).

5.5 Zukunft der Alterssicherung in Österreich

Die Zukunft der Alterssicherung und des österreichischen Pensionssystems ist seit Jahrzehnten ein viel diskutiertes und im politischen Diskurs immer wieder aufgeworfenes Thema. Dabei steht die Alterssicherung in Österreich zum einen vor realen Herausforderungen, wie den demografischen Verschiebungen, niedrigem Erwerbsaustrittsalter und tendenziell steigenden Kosten, und zum anderen vor massiven wirtschaftlichen Interessen, also dem Verkauf von privaten Altersvorsorgeprodukten (Wöss, 2015a: 27). Die Grundsatzdebatte um die Zukunft des österreichischen Pensionssystems bewegt sich hier meist zwischen zwei Extremen: ‚Die Pensionen und deren Finanzierung sind gesichert‘ und ‚Die Jungen werden keine Pension mehr bekommen, das österreichische Pensionssystem wird scheitern‘. Es soll auf die Probleme des österreichischen Pensionssystems eingegangen werden, Standpunkte aufgezeigt, hinterfragt und mögliche Verbesserungsvorschläge zur Alterssicherung geliefert werden.

5.5.1 Alterssicherung in Österreich

Verlierer der Alterssicherung in Österreich

Die starke, öffentliche Kritik an der österreichischen Alterssicherung lässt sich anhand öffentlicher Daten leicht erklären. Eine beträchtliche Summe an Personen über 50 Jahre ist armuts- und ausgrenzungsgefährdet mit weiterhin steigender Tendenz. Besonders betroffen sind hierbei alleinstehende PensionistInnen und Alleinerziehende. Die Armutsgefährdungsschwelle lag 2014 bei EUR 995,- (14mal/ Jahr) für Alleinstehende (Statistik Austria - Armutsgefährdungsschwelle, 2015). Laut den aktuellsten Daten des Sozialministeriums von 2013 erhalten 37% (47% der Pensionistinnen und 25% der Pensionisten) eine Pension unter EUR 857,- (14-mal/ Jahr) (Parlament, 2015).⁷¹

Die aktuelle, vorläufige Anzahl der beim Arbeitsmarktservice(AMS) gemeldeten Arbeitslosen über 50 Jahren ist zum Vorjahr um 13,5% gestiegen, im Vergleich zur Gesamterhöhung von 6,8%, und verzeichnet somit den stärksten Anstieg der Altersgruppen. Während die Jugendarbeitslosigkeit weitgehend stabil bleibt, wird die steigende Altersarbeitslosigkeit mehr und mehr zu einem Problem der österreichischen Beschäftigungspolitik. Personen über 50 Jahre verweilen zudem doppelt so lang in der Arbeitslosigkeit als Personen unter 24 Jahre (Sozialministerium, 2015). Als Grund dafür ist anzunehmen, dass zum einen ältere Personen für

⁷¹ Daten wurden aufgrund einer parlamentarischen Anfrage veröffentlicht. Die Ausgleichszulage, umgangssprachlich auch Mindestpension genannt, soll für österreichische PensionistInnen ein Mindesteinkommen sichern und beträgt momentan EUR 872,31 für Alleinstehende. Auf diesen Betrag wird die Pension in Österreich aufgestockt(PVA,2015).

Arbeitgeber weniger attraktiv sind als jüngere, und zum anderen haben die Unternehmen „die Arbeitsbedingungen und Produktionsprozesse auf junge bis mittelalte Belegschaften ausgerichtet. Beschäftigte aus der Altersgruppe 50+ sehen unter diesen Bedingungen wenig Möglichkeiten, bis zum Rentenalter im angestammten Beruf zu arbeiten“ (Ruf, 2008: 13). Eine Umfrage der Arbeiterkammer OÖ zum Thema, wie über 45-Jährige ihre Chancen am Arbeitsmarkt einschätzen, ergab, dass 86% der älteren Arbeitslosen zwar intensiv nach einem neuen Job suchen, aber 70% der Arbeitslosen über 45 Jahre denken, sie hätten keine Chance mehr am Arbeitsmarkt. Bei den über 56-Jährigen sind es bereits 78%. Vom Bonus-Malus-System, gesetzlichen Richtlinien zur Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen, würden sich 80% der älteren Arbeitslosen eine Verbesserung ihrer Situation beziehungsweise eine feste Anstellung versprechen (AK OÖ, 2012; Ziegler, 2015: 2).

Finanzierbarkeit

In der Pensionsstudie der Agenda Austria, einem wirtschaftsliberalen Thinktank, wird berichtet, dass schon heutzutage nur noch zwei Drittel der Pensionen über die dafür vorgesehenen Beiträge der erwerbstätigen ArbeitnehmerInnen gedeckt seien und somit ein Drittel aus dem Budget zugeschossen wird (Christl & Kucsera, 2014: 8). Dies ist nur ein Beispiel von vielen in den Medien, die über ein bereits jetzt gegebenes „Milliardendefizit“ berichten. Hier kommt jedoch nicht hervor, dass die Finanzierung des österreichischen Altersversorgungssystems generell nicht ausschließlich über Beiträge, sondern auch über Steuern erfolgt. Die Aufbringungsstruktur der Mittel ist dreigeteilt und setzt sich zusammen aus den Beiträgen der Versicherten, der Dienstgeber und den Beiträgen aus öffentlichen Mitteln (Sozialministerium, 2015). Dieses Prinzip basiert auf der unter Bismarck im 19. Jahrhundert in Deutschland aufgebauten Pensionsversicherung und wurde von den Schöpfern des ASVG im Jahr 1956 als Idee übernommen (Wöss, 2014).

Oftmals wird somit die Teilfinanzierung der österreichischen Pensionsversicherung aus Bundesmitteln mit einer Defizitabdeckung gleich gesetzt. Implizit wird damit unterstellt, dass die gesetzliche Pensionsversicherung zu 100% aus Beitragszahlungen finanziert werden muss, was laut ASVG nicht der Fall ist. Trotzdem darf es bei den Bundesbeiträgen zur Pensionsversicherung natürlich nicht zu einer überbordenden Belastung des Bundesbudgets kommen (Wöss, 2014). Doch auch zur Finanzierung erfolgen durchaus unterschiedliche Berichterstattungen in den Medien, wie die nächsten zwei Berechnungsbeispiele darstellen sollen.

Zum einen zeigt die Kommission zur langfristigen Pensionssicherung im „Bericht über die langfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung für den Zeitraum 2013 bis 2060“, dass infolge der zunehmenden Schere zwischen Gesamtausgaben und Gesamteinnahmen, die Bundesmittel (Bundesbeitrag plus Ausgleichszulagen) überproportional ansteigen werden (Pensionskommission, 2014: 107). Hier beträgt der Bundesbeitrag im Jahr 2014 EUR 8.167,- Mio. in Relation zum BIP wäre dies ein Wert von 2,5%. Die maximale Belastung in Relation zum BIP ist für den Zeitraum 2047-2052 mit 5,3% des BIP prognostiziert. Demnach würde sich der Beitrag zum Pensionssystem mehr als verdoppeln. Im Jahr 2060 fällt dieser Anteil wieder auf 4,8% des BIP und somit EUR 31.767 Mio. (Pensionskommission, 2014: 66).

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

Im Zusammenhang mit diesen Berechnungen wird jedoch z.B. nicht auf die rechnerisch zu Grunde liegende Einschätzung der BIP-Entwicklung in diesem Zeitraum hingewiesen. Hier ist die Pensionskommission auf Basis der Festlegungen im Jahr 2004 dazu verpflichtet, die Ausgabenentwicklung der Pensionsversicherung in Relation zu einem damals errechneten „Referenzpfad“ darzustellen. Außerdem kommt es in dieser Langfristbetrachtung zur Ausklammerung der Entwicklung bei den Beamtenpensionen, was das Bild verzerren lässt. Dem Kostenanstieg in der Pensionsversicherung müsste bei sachlicher Betrachtung der Kostenrückgang bei den Beamtenpensionen (Ausgliederungen aus dem öffentlichen Dienst, stark reduzierte Pragmatisierungen) gegenüber gestellt werden (Wöss, 2014).

Hier zeigt ein weiteres Berechnungsbeispiel der Arbeiterkammer (Tabelle 5.3) unter Berücksichtigung der Beamtenpensionen eine durchaus moderate Kostensteigerung der Gesamtausgaben, im Vergleich zu den massiven demographischen Verschiebungen. Die Berechnungen beruhen dabei auf den Zahlen des Berichts der Pensionskommission und den Berechnungen des Bundesministeriums für Finanzen zu den Beamtenpensionen (aus 2012).

Entwicklung der Ausgaben für die gesetzliche Pensionsversicherung				
	Ausgaben gesetzliche PV	Ausgaben Beamtenpensionen	Ausgaben gesamt	Altersgruppe 65+ in % der Gesamtbevölkerung
in % des BIP				
2010	11,2	3,5	14,7	18
2020	11,7	3,4	15,1	20
2030	12,7	3,3	16	24
2040	14	2,4	16,4	27
2050	14,6	1,6	16,2	28
2060	14,1	1,4	15,5	29

Tabelle 5.3: in Anlehnung an Arbeiterkammer, 2015

Natürlich handelt es sich auch bei diesen BIP Anteilen um enorme Summen, deren Finanzierung eine permanente Herausforderung darstellt. Die Arbeiterkammer kritisiert jedoch die „Panikmache“ in den Medien und demonstriert mit dieser Berechnung, dass das österreichische Pensionssystem durchaus Zukunft hat (Arbeiterkammer, 2015).

Im Gegensatz dazu sieht die Wirtschaftskammer in dem Bericht der Pensionskommission eine Kostenexplosion und mahnt dringend Maßnahmen ein. Sie fordert demnach Reformschritte hinsichtlich Frühpensionsmöglichkeiten und eine Pensionsautomatik⁷², um das Pensionsantrittsalter der steigenden Lebenserwartung anzupassen (Wirtschaftskammer, 2014).

⁷² Durch die gesetzliche Verankerung eines „Automatismus“ soll eine Mitfinanzierung aus Steuermitteln obsolet werden. Eine steigende Lebenserwartung soll automatisch zu einer Hinaufsetzung des Pensionsalters und/ oder zu einer Senkung der Pensionshöhen führen, ohne weitere politische Debatten darüber (Wöss, 2015a: 32).

Doch in Bezug auf die Verbesserung der zukünftigen Finanzierbarkeit und Nachhaltigkeit (siehe Kapitel 5.5.1.3) des Pensionssystems, sollte v.a. die Steigerung der Erwerbsquote im Vordergrund stehen. Auch wenn die Alterslastquote sich bis 2050 verdoppeln sollte (von 26% im Jahr 2010 auf 50% im Jahr 2050), ist die Relation zwischen Leistungsbeziehern und Erwerbstätigen (ökonomische Abhängigkeitsquote) entscheidend. Diese wird vom Ausmaß der Erwerbsintegration mitbestimmt. Hier spielt v.a. auch die Erwerbstätigkeit der Gruppe der Älteren eine tragende Rolle, aber auch Gruppen mit geringeren Erwerbsquoten wie Frauen, MigrantInnen sowie junge Menschen (Europäische Kommission, 2012: 8).

Außerdem ist in diesem Zusammenhang eine zentrale Aufgabe der Pensionsstrategie, der Arbeitslosigkeit, prekären Arbeitsverhältnissen, zu hohen Belastungen der Gesundheit, usw. gegenzusteuern (Wöss, 2015a: 32). Durch die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze, sollte vermieden werden, dass viele ArbeitnehmerInnen den Übergang in ihre Pension aus der Arbeitslosigkeit heraus antreten müssen und längere Zeit im Erwerbsleben verbringen zu können.

Nachhaltigkeit

Die Debatte über die Nachhaltigkeit des österreichischen Pensionssystems soll an Hand des Mercer Global Pension Index analysiert werden. Mercer ist ein weltweit agierender Konzern und zählt mit rund 20.000 MitarbeiterInnen in mehr als 40 Ländern zu den führenden globalen Anbietern von Dienstleistungen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments. Außerdem unterstützen die BeraterInnen von Mercer Unternehmen bei der Gestaltung und dem Management von betrieblichen Nebenleistungen u.a. im Bereich betriebliche Altersversorgung. Seit 2009 erstellt das Unternehmen den „Mercer Global Pension Index“, wobei Österreich in Zusammenarbeit mit Agenda Austria 2014 das erste Mal analysiert wurde. Die Studie zeigt dabei auf, „dass Österreichs Pensionssystem auf schwachen Beinen steht“ (Mercer, 2015a). Unser Land liegt 2014 demnach auf Platz 17 von 25 und heuer auf Platz 18. Dieses Ergebnis wird auch medial inszeniert, so titelte etwa „heute“: „Unser Pensionssystem ist ziemlich mies“ (Heute, 2014) oder der Standard: „Studie: Österreich hat Nachhaltigkeitsproblem bei Pensionen“ (derStandard, 2015).

In der Studie wird jedes der 25 Länder⁷³ auf einer Skala von 0 bis 100 bewertet. Dabei entspricht der Gesamtindex dem gewichteten Durchschnittswert der drei Sub-Indices Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Integrität. Der wichtigste Sub-Index ist die Angemessenheit und wird mit 40% gewichtet. Er betrachtet die derzeit gewährten Versorgungsleistungen und Gestaltungsmerkmale wie z.B. Versorgungsniveau, steuerliche Anreize, Gestaltung der Altersversorgungsmodelle und Sparquote. Der Index Nachhaltigkeit wird mit 35% gewichtet und untersucht, ob das gegenwärtige System in Zukunft aufrechterhalten werden kann. Dabei spielen Faktoren wie beispielsweise Rückdeckung, Finanzierung, Demografie, Staatsverschuldung und flexible Arbeitszeitmodelle für ältere ArbeitnehmerInnen eine Rolle. Der dritte Sub-Index Integrität beschäftigt sich mit dem Bereich der Privatvorsorge. Es wird untersucht

⁷³ Australien, Brasilien, Chile, China, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Mexiko, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Schweiz, Singapur, Südafrika, Südkorea, USA, Vereinigtes Königreich (Mercer, 2015b: 8);

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

wie „vertrauenswürdig“ und beständig das Versorgungssystem ist. Dabei sind staatliche Aufsicht, Governance, Risikosteuerung und Kommunikation von besonderer Bedeutung. Die Gewichtung der Integrität beträgt 25% (Mercer, 2015a).

Das schlechte Ergebnis Österreichs liegt laut Mercer an der fehlenden Nachhaltigkeit des Systems hierzulande. Lediglich 17,2 Punkte erreicht Österreich in dieser Kategorie. Dahinter liegt nur noch Italien mit 12,1 Punkten (Mercer, 2015b: 8). Begründet wird das Ergebnis dadurch, dass es keine automatische Anpassung an demografische Entwicklungen gibt, was für alle Generationen gerechter wäre.

Melbourne Mercer Global Pension Index 2015 - Österreich



Abbildung 5.8: Mercer, 2015b: 29

Die Ergebnisse dieser Studie sollten jedoch nicht unhinterfragt übernommen, wie es in den Medien der Fall ist, sondern durchaus kritisch betrachtet werden. So kann hervorgehoben werden, dass das öffentliche Pensionssystem in den verwendeten Indizes unterrepräsentiert ist. In der Studie erfolgt eine Bewertung von privaten Pensionssystemen anhand von vielen Indikatoren, aber das öffentliche Pensionssystem kommt lediglich am Rande vor. Von insgesamt über 30 Indikatoren widmen sich nur drei⁷⁴ dem öffentlichen Pensionssystem. Diese Indexzusammensetzung lässt somit Zweifel aufkommen, ob die Pensionsstudie geeignet ist, die Angemessenheit und Nachhaltigkeit eines Pensionssystems zu beurteilen. In Bezug auf

⁷⁴ Mindestpension in Relation zum Durchschnittslohn und deren Valorisierung; Nettoersatzrate für den/ die MedianverdienerIn; Differenz zwischen der Lebenserwartung bei Geburt und dem gesetzlichen Pensionsalter aktuell und 2035.

die Dimension Nachhaltigkeit kann außerdem kritisch entgegengebracht werden, dass für Mercer ein Pensionssystem nur dann nachhaltig ist, wenn es zumindest zu einem guten Teil auf Kapitaldeckung beruht, und nicht nachhaltig, wenn das Umlageverfahren dominiert (Mum & Türk, 2015a: 79f). Zur Bewertung der Nachhaltigkeit berücksichtigt die Studie somit, „welche Mittel heute zurückgelegt werden, um zukünftige Leistungen zu gewähren und die nachfolgenden Generationen zu entlasten“ (Mercer, 2015a).

Für die Zukunft des österreichischen Pensionssystems schlägt der Bericht vor, sich weiterhin mit Themen zu beschäftigen, wie:

- Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die Lebenserwartung,
- Ermöglichung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand,
- Erhöhung der Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen,
- Schnellere Erhöhung des Pensionsantrittsalters für Frauen (Mercer, 2015b: 29).

Josef Papousek, Geschäftsführer von Mercer in Österreich meint außerdem: „Wir benötigen endlich eine attraktive Unterstützung für Unternehmen in Österreich – zum Beispiel durch steuerliche Anreize, um Gesundheits- und Altersversorgung anbieten und den demografischen Wandel bewältigen zu können. Umstände wie z. B. die steigende Lebenserwartung müssen im System berücksichtigt werden“ (Mercer, 2015a). Die Bedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt werden hier jedoch außer Acht gelassen.

Architektur der Alterssicherung

Auch in allen traditionellen Sozialversicherungsländern Europas ist in neuerer Zeit eine ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge zu einem viel diskutierten Thema geworden (siehe Kapitel 5.4.1.2). Auf der einen Seite wird vor dieser Entwicklung gewarnt, denn mehr Säulen bringen nicht automatisch mehr Sicherheit. Dies hat die Finanzmarktkrise gezeigt. Kapitalgedeckte Pensionen sind mit erheblichen zusätzlichen Risikofaktoren belastet (Mum & Türk: 2015b). Außerdem sei es wichtig, bestehende Defizite im Bereich Sicherheit und Transparenz zu beseitigen (Wöss, 2015a: 33). Auf der anderen Seite wird der Stellenwert der betrieblichen und privaten Altersvorsorge aber mit Sicherheit steigen. Auch die Europäische Kommission (2012: 14) rät zum weiteren Ausbau der ergänzenden Altersvorsorge zur Sicherung der zukünftigen Angemessenheit der Pensionshöhe.

Immer öfter ist seit einiger Zeit auch die Forderung von v.a. ArbeitgebervertreterInnen und ihnen nahe stehende Think-Tanks eines Umstiegs auf das „schwedische Modell“ hörbar. Dies würde somit eine gänzliche Umstrukturierung der Architektur der Altersvorsorge bedeuten. Besonders die dortigen „Beitragskonten“ mit Finanzierung ohne Bundesbeitrag und mit mathematischen Formeln („Automatismus“) werden dabei hervorgehoben und sollen nun kritisch beleuchtet werden.

Wie das österreichische Pensionssystem, beruht auch das schwedische auf einem fiktiven Pensionskonto. Der grundlegende Unterschied liegt darin, dass in Schweden die Beiträge der EinzahlerInnen fix sind und nicht die Höhe der Pensionen. Der Beitragssatz beläuft sich

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

in Schweden auf 18,5% des Bruttolohnes. 16% der geleisteten Einzahlungen werden über das Umlageverfahren auf dem Pensionskonto gutgeschrieben, 2,5% Prämienpension werden über die staatlich organisierte kapitalgedeckte Komponente auf dem Kapitalmarkt angelegt. Das würde heißen, das schwedische Modell ist finanziell gesichert und auch um knapp ein Fünftel günstiger als das österreichische (Christl & Kucsera, 2014: 13). Denn im Vergleich dazu liegt der Beitragssatz zu den ASVG-Pensionen bei 22,8%. Das Leistungsspektrum umfasst hier jedoch sowohl Alters-, als auch Invaliditäts- und Hinterbliebenenpensionen. Was die Studie der Agenda Austria nicht berücksichtigt, sind vergleichbare Beitragssätze in Schweden für Invaliditätspension (ca. 2,5%), Hinterbliebenenpension (1,17%) und Betriebspension⁷⁵ (4,5% für Einkommensbestandteile innerhalb der Höchstbeitragsgrundlage zur Einkommens- und Prämienpension). In Summe liegen somit die von den Arbeitslöhnen zu zahlenden Pensionsbeiträge bei fast 27% und damit weit höher als in Österreich. Dazu kommt, dass die Finanzierungsarchitektur der Einkommenspension riesige öffentliche Pensionsfonds beinhaltet, die in Schweden aus früheren Systemen übernommen wurden. Diese Fondsmittel sollen die Finanzierbarkeit nicht nur bei vorübergehenden Einnahmerückgängen sondern auch bei kräftigem Anstieg des Altenanteils an der Gesamtbevölkerung gewährleisten (Wöss, 2015b).

Für die Veranlagung der 2,5% Prämienpension können die Schweden zwischen 850 unterschiedlichen privaten Fonds wählen. Das hier angesparte Kapital wird anschließend auf dem Pensionskonto verbucht. Damit hängt die Höhe der künftigen Pension in großem Maß von den Veranlagungsergebnissen im jeweils gewählten Fonds ab. Die Pensionshöhe ergibt sich demnach aus dem auf dem Pensionskonto angesparten Kapital (Christl & Kucsera, 2014: 14).

Bei Pensionsantritt wird das angesparte Kapital in eine regelmäßige Pension umgerechnet. Dazu wird ein Koeffizient verwendet, der vom Pensionsantrittsalter des Betroffenen sowie der aktuellen Lebenserwartung abhängt. Die Lebenserwartung stützt sich dabei auf geschlechtsneutrale Sterbetafeln der vorangegangenen fünf Jahre⁷⁶ (OECD, 2015: 352). Doch das Erleben der statistischen Lebenserwartung wird zum finanziellen Risiko jedes Einzelnen (derStandard, 2014). Trotzdem sei das schwedische System besonders nachhaltig, da es sich automatisch an ändernde demografische und ökonomische Entwicklungen anpasst (Christl & Kucsera, 2014: 14). Denn die langfristige finanzielle Stabilität werde ohne Eingriffe der Politik durch den „Automatismus“ gesichert. Zum einen geschehe das durch die Anpassung des Pensionsanspruches an die Lebenserwartung und zum anderen werden „Kohorteneffekte“ (Schwankungen auf Grund unterschiedlich starker Geburtenjahrgänge, z.B. Babyboomer) durch automatische Anpassungen abgefedert (Christl & Kucsera, 2015: 19).

⁷⁵ Ein Element des „schwedischen Modells“ ist die fast flächendeckende Einbeziehung aller ArbeitnehmerInnen in kollektivvertraglich geregelte Betriebspensionssysteme. Somit sind nicht nur verpflichtende Pensionsbeiträge für Einkommens- und Prämienpension, sondern auch für die Betriebspension zu zahlen.

⁷⁶ Hier dürfte es zu keiner Berücksichtigung bildungsspezifischer Sterbetafeln kommen, womit epidemiologische Erkenntnisse (arme und schlecht ausgebildete Menschen haben eine deutlich geringere Lebenserwartung als wohlhabende, gut ausgebildete) unberücksichtigt bleiben. Die Folge ist eine Umverteilung von unten nach oben (derStandard, 2014).

Josef Wöss (2015b) weist jedoch darauf hin, dass das schwedische Modell viel komplexer und vielschichtiger ist, als der Verweis auf „Beitragskonten“ und „Automatismus“. Wie schon erwähnt, liegen die zu zahlenden Pensionsbeiträge in Schweden viel höher als in Österreich und in den letzten Jahren mussten Regierung und Gesetzgeber mehrmals mit Steuergutschriften intervenieren, um die sich vermeintlich „selbst regulierenden Beitragskonten“ vor einer völligen Diskreditierung in der Bevölkerung zu bewahren. Aus seiner Sicht wären die Folge einer Umstellung entweder massive Erhöhung der Pensionsbeiträge oder massive Leistungseinschränkungen (Wöss, 2015b).

5.5.2 Herausforderungen an das österreichische Pensionssystem

Als zentrale Herausforderungen an das österreichische Pensionssystem nennt Wöss den „Anstieg des Altenanteils, ‚Flexibilisierung‘ der Arbeit und ‚Individualisierung‘ der Lebensformen“ (Wöss, 2002: 97). „Die Alterungsproblematik wird häufig anhand der Verdoppelung der Alterslastquote (Verhältnis der Bevölkerung 65+ zur Bevölkerung 15 bis 64) von 26% im Jahr 2010 auf 50% im Jahr 2050 aufgezeigt. Der springende Punkt ist jedoch die wirtschaftliche Abhängigkeitsrate, die wie folgt definiert ist: Arbeitslose und Personen im Ruhestand als Prozentsatz der Erwerbstätigen. Wenn Europa das Beschäftigungsziel der Strategie Europa 2020 – eine Erwerbsquote von 75% in der Altersgruppe der 20 bis 64-Jährigen – erreicht und im Zeitraum 2020 - 2050 weitere Fortschritte erzielt werden, steigt die ökonomische Abhängigkeitsquote von derzeit 65% auf 79% im Jahr 2050“ (EU-Kommission, 2012: 7). In Österreich waren 2009 nur 41% der Generation 55+ erwerbstätig, womit Österreich weit hinter den Ländern Schweden (OECD-Spitzenreiter mit 70%), Deutschland (58%) und Finnland (56%) liegt. Trotz steigender Erwerbstätigkeit der älteren Generation in Österreich im Vergleich zu 31,8% im Jahr 2005, muss eine stetige Entwicklung passieren, wenn das Umlageverfahren nachhaltig und fair bleiben soll. Die Höhe der Erwerbsquote hängt zum einen von makroökonomischen und institutionellen, und zum anderen von persönlichen und gesellschaftlichen Faktoren ab (Ziegler, 2015: 2f). In der gesamten OECD wird eine besonders geringe Mobilität der Älteren auf dem Arbeitsmarkt beobachtet, sie wechseln also eher selten von Inaktivität in die Erwerbsarbeit. Ist eine Person über 50 Jahre arbeitslos, ist die Chance auf eine Wiedereingliederung sehr gering. 2009 waren 43% der älteren Arbeitslosen in Österreich in Langzeitarbeitslosigkeit. Dies bedeutet, dass es speziell für ältere (Langzeit-)Arbeitslose Wiedereinstiegsprogramme bedarf (BMASK, 2010: 22). Laut Steigenberger sind sich ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in Österreich einig, dass das niedrige Pensionsantrittsalter und die niedrige Erwerbsbeteiligung von Älteren in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern darin begründet ist, dass längeres Arbeiten zum einen geringe finanziellen Vorteile mit sich bringt und das österreichische Pensionssystem zum anderen einen frühzeitigen Ausstieg aus der Erwerbsarbeit ermöglicht und sogar begünstigt. Eine Umfrage der Wirtschaftskammer Österreich ergab, dass zwar die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren den Pensionsantritt kaum erwarten könnten, sich aber 80% von ihnen gesundheitlich in der Lage sehen würden, noch bis 65 zu arbeiten (Steigenberger, 2012: 5f). Zur Steigerung der Erwerbsquote älterer Personen gilt es für Funk (2004) folgenden Policy-Mix einzusetzen, nämlich die „Dreifachstrategie:

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

- einer Liberalisierung des Arbeitsmarktes, insbesondere der Beseitigung von beschäftigungshemmenden Faktoren bei älteren Arbeitnehmern (Verschiebung der Arbeitsnachfragekurve nach außen und Bewegung auf gegebener Kurve in Richtung Gleichgewichtslohn),
- einer Verringerung der Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben im Renten- und in alternativen Systemen faktischer Frühverrentung (Verschiebung der Arbeitsangebotskurve nach außen) und
- einer stärkeren arbeitsmarktrelevanten Bildungsbeteiligung, vor allem ab 45 Jahren zur Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit“ (Funk, 2004: 44).

Wöss (2002) sieht die Situation des demografischen Wandels als zu bewältigende Problematik. Bei einem „durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von jährlich 2% in 30 Jahren ein um 80% höheres Bruttoinlandsprodukt zur Verfügung steht (...) müsste dieses Verteilungsproblem bei gutem Willen ohne größere Konflikte lösbar sein. Setzen sich allerdings jene durch, die als Antwort auf die demografische Herausforderung nur eine dramatische Senkung des Pensionsniveaus und/ oder eine dramatische Hinaufsetzung des gesetzlichen Pensionsalters (ohne Gewährleistung von Arbeitsmöglichkeiten für die Älteren) ins Auge fassen wollen, so könnte der von vielen befürchtete Generationenkonflikt traurige Realität werden“ (Wöss, 2002: 103). Eine weitere Herausforderung an das österreichische Pensionssystem stellt die stetig steigende Flexibilisierung der Arbeit dar. Seit den 1970er-Jahren unterliegt der europäische Arbeitsmarkt einem grundsätzlichen, strukturellen Wandel von dauerhafter Vollzeitbeschäftigung hin zu atypischen Beschäftigungsmodellen, welcher mit einem sozialen Wandel zu stärkerer Individualisierung und brüchigeren Erwerbsverläufen einhergeht. Im Alter werden jene Erwerbsverläufe mit niedrigen Pensionsansprüchen und Altersarmut sanktioniert (Schulze Buschoff, 2011: 3). „Änderungen zeigen sich vor allem in der Ausbreitung diverser atypischer Beschäftigungsformen (Arbeitsformen im Grenzbereich zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit, Leiharbeit, befristete Beschäftigung etc.), in der zunehmenden Zahl von Berufsunterbrechungen (Zeiten der Arbeitslosigkeit, Bildungskarenzen etc.) und generell in der steigenden Mobilität am Arbeitsmarkt. Die durchgehende Beschäftigung bei einem Arbeitgeber wird immer seltener, mehrmaliger Arbeitgeberwechsel im Laufe eines Erwerbslebens und diverse Unterbrechungen der Erwerbskarriere werden [...] mehr und mehr zur Normalität. Eine hohe Zahl von Beschäftigten ist von vornherein auf Kurzzeitbeschäftigungen angewiesen“ (Wöss, 2002: 103). Dazu kommt die Individualisierung und Modernisierung der Lebensformen. Das österreichische Pensionssystem zielt nach wie vor auf das ehemalige, typische Familienbild ab, in welchem die Frau höchstens einen geringen Zusatzverdienst zum Hausbudget einbringt und sich hauptsächlich den familiären Pflichten zuständig fühlt. In diesem Bild ist eine alleinige, existenzsichernde Alterspension für die Frau nicht von Bedeutung, da das System auf die Witwenpension abzielt, welche für die verbleibende Frau als Haupteinkommensquelle bezogen werden kann. Die Entwicklung zur vom Mann unabhängigen Frau hätte schon vor langer Zeit Maßnahmen gefordert (Wöss, 2002: 104f).

Vor allem Frauen sind, zusätzlich zu erwerbsinaktiven Zeiten aufgrund Kinderbetreuungspflichten, unverhältnismäßig oft in atypischen Verhältnissen, sowie im Niedriglohnsektor be-

schäftigt. Im Jahr 2010 arbeiteten 15% der ÖsterreicherInnen unter der Niedriglohnschwelle von EUR 8,60 pro Stunde brutto, 24% der unselbstständig beschäftigten Frauen und nur 8,2% der unselbstständig beschäftigten Männer. Geschlechterspezifisch betrachtet liegt Österreich somit in der EU-27 nur noch auf Platz 20. Langandauernde Beschäftigung im Niedriglohnssektor ist nicht nur für die Bewältigung der Gegenwart eine Herausforderung, sondern bewirkt auch eine geringe Alterssicherung (Mayrhuber, 2014: 53f). „Bei einem hypothetischen Erwerbseinstieg einer Frau mit 20 und einen Pensionsübertritt zum zukünftigen Regelrentenalter mit 65 dauert die Erwerbsphase 45 Jahre (Fall a). Wird die Aktivphase um zwei (Kinderbetreuungs-) Jahre verkürzt und bezieht die Frau zehn Jahre lang einen Niedriglohn oder Einkünfte aus einer Teilzeitbeschäftigung, reduziert sich das Lebenseinkommen (Erwerbseinkommen und Pensionseinkommen) um rund 15 Prozent (Fall b). Dauert die Niedriglohnbeschäftigung 25 Jahre und sind Erwerbslücken im Ausmaß von zehn Jahren vorhanden, sinkt das Lebenseinkommen gegenüber einem durchgehenden Durchschnittsverdienst um 56 Prozent (Fall c)“ (Mayrhuber, 2014: 56).

Um die Verbesserung der Alterssicherung zu erreichen bedarf es – vor allem für Frauen – existenzsichernder Maßnahmen. Mit dem am 01.01.2014 in Österreich eingeführten Pensionskonto wurde ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Verständlichkeit des, durch die unterschiedlichen Reformen sehr komplex gewordenen Systems, gesetzt. Alle Personen, welche ab dem 01.01.1955 geboren wurden, können jederzeit ihre aktuelle Kontogutschrift und ihre erworbenen Versicherungszeiten einsehen (PVA, 2015). Als kurzfristige Ansatzpunkte nennt Mayrhuber auch beispielsweise eine Steigerung der Transparenz der Einkünfte in Form von im Betrieb einsehbaren Einkommensberichten. Weiter können langfristige Maßnahmen zur Alterssicherung beitragen. Dabei ist vor allem die Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeiten zu nennen. „Doppelbelastungen wie durch Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen – von denen noch immer vorwiegend Frauen betroffen sind – erhöhen das Risiko, vorzeitig aus dem Job auszusteigen“ (Naegele et al., 2008, zitiert nach: Ruf, 2008: 13). Eine Reduktion der Betreuungspflichten von Frauen erleichtert zum einen die Aktivität am Arbeitsmarkt, während zum anderen eine Steigerung der Betreuungspflichten für Männer die Verfügbarkeit für unbezahlte Überstunden senkt (Mayrhuber, 2014: 58ff). Um die Alterssicherung in Österreich zu verbessern, bedarf es einer ganzheitlichen Betrachtung von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik. „Die Gegensteuerung gegen Arbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Niedriglöhne, zu hohe Belastungen der Gesundheit, Bildungsdefizite etc. wird (...) in der Pensionsstrategie zu einer zentralen Aufgabe“ (Wöss, 2002: 32).

5.5.3 Ergänzende, private Altersvorsorge

In den meisten europäischen Ländern ist die erste Säule der Altersvorsorge, die staatliche Vorsorge, der bedeutendste und existenzsichernde Teil der Alterssicherung, vor allem aufgrund des bewährten Generationenvertrags, welcher in Kapitel 5.3 bereits eingehend bearbeitet wurde. Mit der starken Kritik am derzeitigen, österreichischen Pensionssystem und der wachsenden Unsicherheit in der Bevölkerung, ob denn in Zukunft auch genügend für alle bleibt, werden die Stimmen für eine besser ausgebaute, ergänzende Altersvorsorge – be-

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

trieblich, wie auch privat – immer lauter. Ob jedoch ein stärkeres, zusätzliches, kapitalgedecktes System, welches in Kapitel 5.2 erläutert und ihre Stärken und Schwächen gegenübergestellt wurde, wirklich die Lösung des vermeintlich unsicheren, schwer finanzierbaren Umlageverfahrens ist, wird selten hinterfragt.

Der Bedarf an ergänzender Alterssicherung hängt zum Großteil von der Art der Versorgung eines Alterssicherungssystems ab. Es gibt Versorgungssysteme, die einen Einkommensersatz bieten wollen, sogenannte Bismarck-Modell, Systeme, welche eine Mindestsicherung garantieren, sogenannte Beveridge-Modelle, sowie Mischsysteme aus beiden Formen (Meyer, 2013: 4). Österreichs Altersvorsorge bildet ein Mischsystem, welches für Personen mit relativ hoher Erwerbseinbindung einen hohen Einkommensersatz, sowie für Personen mit geringer Erwerbseinbindung eine Mindestsicherung durch die Ausgleichszulage bietet. Seit jeher hat die ergänzende Vorsorge in den Bismarck-Ländern einen geringeren Stellenwert, als in Systemen, die auf Einkommensersatz abzielen. In neuerer Zeit wurde die ergänzende Vorsorge aber durch neoliberale Ideen auf der ganzen Welt beworben. Die Motive für eine ergänzende, private Vorsorge basieren auf dem Zeitgeist der 1980er-Jahre und der Annahme, dass auf Finanzmärkten höhere Renditen als in der Realwirtschaft erzielt werden könnten. Es wird seit der Jahrhundertwende propagiert, dass Alterssicherung nur durch zusätzliche Vorsorge erreicht werden kann, die Erwartungen wurden aber bei Weitem nicht erfüllt. Die Verluste der Finanzkrise ab 2008 zeigten, dass es im Krisenfall auch hier Leistungskürzungen oder Beitragserhöhungen bedurfte. In vielen Ländern sind die Pensionsfonds noch immer im Minus (Wöss, 2015a: 28ff). Für Wöss ist das Plädoyer der OECD für mehr private Vorsorge anhand dieser Erfahrungen unverständlich. Bei der Kapitaldeckung handelt sich um ein sehr viel risikoreicheres Pensionssystem und bringt vor allem keine Entlastung der öffentlichen Haushalte, wie es in den Ländern mit kapitalgedeckten Systemen wie den Niederlande, USA, Polen und Deutschland zu beobachten war. Zusätzliche Vorsorge kann nur zu einer geringfügigen Steigerung der Alterssicherung beitragen, aber ein stabiles, auf dem Umlageverfahren basierendes Pensionssystem nicht ersetzen (Streissler-Führer, 2015: 19f).

5.6 Resümee

Wie bereits erläutert, bringen die demografische Entwicklung und die derzeitige Situation für Ältere am Arbeitsmarkt große Hürden für unser jetziges Pensionssystem mit sich. Die vorangegangenen Kapitel erläutern jedoch ausführlich, dass Österreich ein sehr starkes, öffentliches Pensionssystem besitzt, welches auch für die Zukunft eine stabile Form der Alterssicherung bietet. Die Medien erwecken jedoch den Eindruck, dass Pensionsreformen, wie ein auf die steigende Lebenserwartung bezogener „Automatismus“, dringend notwendig sind. Sie begrenzen den Spielraum für Reformen auf die Erhöhung der Versicherungsbeiträge, der Bundeszuschüsse, Kürzung der Pensionen oder Anhebung des Pensionsantrittsalters.

Das Pensionssystem muss jedoch an den strukturellen und sozialen Wandel zu stärkerer Individualisierung, dem die Gesellschaft unterliegt, anknüpfen. Gesamtpolitisch betrachtet gibt es eine Vielzahl an anderen Maßnahmen, welche langfristig wirksamer sind und das System stärken: die Verringerung der Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, eine stärkere, arbeitsmarktrelevante Bildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen, die Steigerung der Transparenz der Einkünfte in Form von im Betrieb einsehbaren Einkommensberichten, Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeiten vor allem in Form von Betreuungspflichten, und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um nur einige zu nennen. Auch Forderungen wie die Einführung einer Vermögenssteuer, einer Wertschöpfungsabgabe oder einer Spekulationssteuer zur langfristigen Absicherung des Pensionssystems sollen nicht unberücksichtigt bleiben.

Oft lassen sich hinter der medialen Berichterstattung auch massive wirtschaftliche Interessen vermuten, wie der Mercer Global Pension Index beweist. Anbieter privater Vorsorgeprodukte propagieren irreführende oder unrealistische hohe Ertragserwartungen und wecken Ängste der Bevölkerung im Alter nicht genügend abgesichert zu sein. Die öffentliche, österreichische Alterssicherung sollte jedoch nicht zu Gunsten der ergänzenden Alterssicherung geschwächt werden.

Um dies zu erreichen, spielt der Arbeitsmarkt eine übergeordnete Rolle. Dabei ist es wichtig, eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch besseren Zugang zu lebenslangem Lernen, Anpassung der Arbeitsplätze an eine Belegschaft mit höherer Diversität, Ausbau von Beschäftigungschancen für ältere Arbeitskräfte und Unterstützung des aktiven und gesunden Alterns zu fördern. Nur so kann auch tatsächlich das Ruhestandsalter an die gestiegene Lebenserwartung gekoppelt werden.

Literatur

- Achitz Bernhard. 2015.** *Privat oder Staat. Nur das öffentliche Pensionssystem sichert die Altersversorgung. Der Standpunkt der Gewerkschaft.* In: Falter, 27a/15, 22.
- Arbeiterkammer. 2012.** *Welche Chancen haben Ältere am Arbeitsmarkt, Ergebnisse der Befragung älterer Arbeitsloser.* URL: http://media.arbeiterkammer.at/ooe/interessenpolitik/arbeitswelt/IP_Arbeitsbedingungen_Chancen_Aeltere.pdf (09.12.15)
- Arbeiterkammer. 2015.** *Keine Panikmache bei Pensionen.* URL: http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/pensionssicherheit/Keine_Panikmache_bei_Pensionen.html (05.12.2015).
- Belabed, Christian Alexander. 2011.** *Zukunft der Pensionssysteme - Umlage- vs. Kapitaldeckungsverfahren.* In: ZfZ-Wissenspool, 1-3.
- Blank, Florian. 2015.** *Öffentliche Rentenversicherung und kapitalgedeckte Vorsorge Zum Stand der deutschen Alterssicherung.* In: **Wöss, Josef (Hrsg.).** *Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand.* Wien: Arbeiterkammer. 45-50.
- BMASK. 2010.** *Maßnahmen zur Belegung des Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen.* URL: http://www.sopol.at/get_file.php?id=1119 (09.12.2015).
- Borchert, Jürgen. 1993.** *Renten vor dem Absturz: Ist der Sozialstaat am Ende?* Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Börsch-Supan Alex. 2000.** *Was für die Kapitaldeckung und was für das Umlageverfahren spricht.* Mannheim: Universität Mannheim.
- Brunner, Johann K. 1998.** *Kapitaldeckungsverfahren versus Umlageverfahren : Grundsätzliches zur Systemdiskussion.* Linz: Johannes Kepler Universität.
- Burkhardt, Wilfried. 1985.** *Drei-Generationen-Solidarität in der gesetzlichen Rentenversicherung als zwingende Notwendigkeit.* Berlin: Duncker & Humblot 1985
- Bürfent, Peter. 2000.** *Rentenreformen in Lateinamerika,* In: Wirtschaftspolitische Forschungsarbeiten der Universität zu Köln. Band 34, Tectum, Marburg.
- Burbliß, Malte. 2001.** *Der Generationenvertrag in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft,* München: GRIN Verlag.
- Christl, Michael / Kucsera, Dénes. 2014.** *Eichtest für Österreichs Pensionssystem. Wie Schwedens Sozialdemokraten unsere Renten sichern.* Wien: Agenda Austria.
- Christl, Michael / Kucsera, Dénes. 2015.** *Pensionsreform: Wann ist die Mehrheit weg? Wer von einer Pensionsautomatik profitieren würde. Und wer nicht.* Wien: Agenda Austria.
- CIA World Factbook. 2015.** *Sterberate in Österreich.* Version Januar 2015. URL: <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=au&v=26&l=de> (23.11.2015).
- Der Standard. 2015.** *Studie: Österreich hat Nachhaltigkeitsproblem bei Pensionen.* URL: <http://derstandard.at/2000024118775/Studie-Oesterreich-hat-Nachhaltigkeitsproblem-bei-Pensionen> (05.12.2015).
- Der Standard. 2014.** *Pensionsreform: Leben und erleben lassen.* URL: <http://derstandard.at/2000008571611/Pensionsreform-Leben-und-erleben-lassen> (22.12.2015).
- Europäische Kommission. 2012.** *WEISSBUCH. Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten.* Brüssel. URL: <https://www.aba-online.de/docs/attachments/172c87dc-c3e0-4a40-a6e6-b9d702a979c8/EU-Kommission-WeissbuchRente-de-16Febr2012.pdf> (10.12.2015).
- Felber Christian. 2003.** *Eine kleine Pensionen-Mythologie.* in: „Der Standard“, 28.Juni 2003. URL: www.derstandard.at/1344566/Eine-kleine-Pensionen-Mythologie.at (16.12.2015).

Freeman, Samuel. 2014. *Original Position*, In: **Edward N. Zalta** (ed.): The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2014 Edition). URL: <http://plato.stanford.edu/entries/original-position/Veilgn> (05.12.2015).

Funk, Lothar. 2004. *Mehr Beschäftigung für Ältere, Lehren aus dem Ausland*. Deutscher Instituts-Verlag GmbH. Köln. URL: <http://docplayer.org/8344603-Mehr-beschaeftigung-fuer-aeltere.html> (21.12.2015).

Glocker, Christian / Horvath, Thomas / Mayrhuber, Christine / Rocha-Akis, Silvia. 2014. *Kapitel 12 – Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich*, In: **BMASK: Sozialbericht 2013-2014**. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Paul Gerin GmbH & Co KG, Wolkersdorf. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/8/9/CH2171/CMS1419000891674/sozialbericht_2013-2014_-_kapitel_12.pdf (7.12.2015).

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. 2014. *Statistische Daten aus der Sozialversicherung 2014. Beschäftigte in Österreich*. URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.683681&action=2> (22.12.2015)

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. 2015a. *Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2015*. Wien. Ferdinand Berger GmbH URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.683681&action=2> (22.12.2015)

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. 2015b. *Organisatorische Entwicklung*. URL: <http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?contentid=10007.693852&action=2&viewmode=content> (10.12.2015).

Heute. 2014. *Unser Pensionssystem ist ziemlich mies*. URL: <http://www.heute.at/news/politik/art23660,1082635> (05.12.2015).

Issen, Roland. 2001. *Der Gesellschaftsvertrag. Ein grundlegendes Gesellschaftsprinzip*, In: **Otmar, Franz**: Der Generationenvertrag. Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand. URL: http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/Dokumente/Publikationen/2001_KT_Generationenvertrag.pdf (23.11.2015).

Kaufmann, Franz-Xaver. 2009. *Sozialpolitik und Sozialstaat: Soziologische Analysen*, 3. erweiterte Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Karasek Thomas. 2013. *Leben in Würde statt Altersarmut. Betrachtungen zur Frage der Aufrechterhaltung des Umlageverfahrens im österreichischen Pensionssystem*. In: WISO, 32/ 2013, S. 51 – 64.

Kersting, Wolfgang. 2014. *Die Verletzung des Generationenvertrages*, In: **Böll Thema – Das Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung – Schwerpunkt Generationenvertrag**, 2, 2014. URL: https://www.boell.de/sites/default/files/boell_thema_2_2014.pdf (08.12.2015).

Köhler, Peter A / Zacher, Hans F. 1981. *Ein Jahrhundert Sozialversicherung in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich und der Schweiz*. Berlin: Duncker & Humblot.

Kreuter, Vera / Slupina, Manuel / Klingholz, Reiner. 2014. *Die Zukunft des Generationenvertrages. Wie sich die Lasten des demografischen Wandels gerechter verteilen lassen*. Ein Discussion Paper des Berliner-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. URL: http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user_upload/Zukunft_des_Generationenvertrags/Zukunft_des_Generationenvertrags_Online.pdf (05.12.2015).

Lehr, Ursula / Lenz, Ursula. 2012. *Solidarisches Miteinander der Generationen*. In: **Pohlman, Stefan** (Hrsg.): Altern mit Zukunft. Wiesbaden: Springer VS.

Majce, Gerhard. 2005. *Generationensolidarität in Österreich. Ergebnisse einer empirisch-soziologischen Untersuchung*. URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/9/2/CH2226/CMS1218103192917/vortrag_prof._dr._majce.generationensolidaritaet.pdf (08.12.2015).

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

Mayrhuber, Christine. 2014. *Einkommensperspektiven von Frauen: Auskommen mit dem Einkommen oder Einkommen zum Auskommen.* In: **Bogner, Stefan et al. (Hrsg.)**. Die im Dunkeln sieht man nicht, Niedriglohn und Working Poor – Wahrnehmen und Handeln. Kammer für Arbeiter und Angestellte. Salzburg.

Mercer. 2015a. *Pensionssystem in Österreich ist nicht nachhaltig.* URL: <http://www.mercer.at/newsroom/pensionssystem-in-oesterreich-ist-nicht-nachhaltig.html> (05.12.2015).

Mercer. 2015b. *Melbourne Mercer Global Pension Index 2015.* Melbourne: Australien Center for Financial Studies.

Merz, Friedrich. 2001. *Generationenausgleich und intergenerative Gerechtigkeit*, In: **Otmar, Franz:** Der Generationenvertrag. Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand. URL: http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/Dokumente/Publikationen/2001_KT_Generationenvertrag.pdf (23.11.2015).

Meyer, Traute. 2013. *Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland.* Friedrich Ebert Stiftung. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/10411.pdf> (23.11.2015)

Mum David / Klec Gerald. 2002. *Mythos Kapitaldeckung : die Risiken der Privatisierung des Pensionssystems* Wien : Gewerkschaft der Privatangestellten.

Mum, David / Türk, Erik. 2015a. *Pensionsstudie von Mercer und Allianz: Je privater, desto nachhaltiger?* In: **Wöss, Josef** (Hrsg.): Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand. Wien: Arbeiterkammer, 79-86.

Mum, David / Türk, Erik. 2015b. *MERCER Pensionsstudie: und ewig grüßt das Murmeltier.* URL: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/mercer-pensionsstudie-und-ewig-gruesst-das-murmeltier/> (05.12.2015).

Naegele, Gerhard et al. 2008. *Rente mit 67, Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen.* Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund. URL: http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Projekte/2009-08-31-rente-mit-67.pdf?__blob=publicationFile (26.12.2015).

OECD. 2015. *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators.* Paris: OECD Publishing.

OÖGKK. 2015. *Die OÖGKK – Auf einen Blick.* URL: <https://www.ooegkk.at/portal27/portal/ooegkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.705085&action=2> (23.12.2015).

Otmar, Franz. 2001: Der Generationenvertrag. Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand. URL: http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/Dokumente/Publikationen/2001_KT_Generationenvertrag.pdf (23.11.2015).

Parlament. 2015. Aktuelle Zahlen der tatsächlichen Pensionshöhen. URL: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_06427/index.shtml (09.12.2015).

Pensionskommission. 2014. *Bericht über die langfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung für den Zeitraum 2013 bis 2060.* Wien: Sozialministerium.

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015a. *Wer ist wo versichert?* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707654&action=2> (10.12.2015).

Pensionsversicherungsanstalt (PVA). 2015b. *Ausgleichszulage.* URL: <http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707597&action=2> (09.12.2015).

Prantner, Christian. 2015. *Private Altersvorsorge – ein kritischer Blick auf angebotene Produkte.* In: **Wöss, Josef** (Hrsg.): Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand. Wien: Arbeiterkammer, 87-94.

- Rawls, John. 1975.** *Eine Theorie der Gerechtigkeit*, Frankfurt am Main: o.V.
- Redl Josef / Thurnher Armin. 2015.** *Das Pensionssystem war immer ein Thema für Ängste* In: Falter, 27a/15, 26-32.
- Ruf, Urs Peter. 2008.** *Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel*. URL: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-966-3-3.pdf (09.12.2015).
- Reuter, Hans-Richard. 2008.** *Hintergrundinformationen Generationenvertrag/ Generationengerechtigkeit*. URL: http://www.ekd.de/sozialethik/download/SIPortal_Generationenvertrag.pdf (09.11.2015).
- Sozialministerium. 2015.** *Finanzierung der Pensionsversicherung*. URL: http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Pensionen/Studien_und_Berichte/Finanzierung_der_Pensionsversicherung (05.12.2015).
- Statistik Austria. 2015a.** *Bevölkerungsstand*. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerungsstand/index.html#index1 (21.12.15)
- Statistik Austria. 2015b.** *Bevölkerungsänderung seit 1981 nach Staatsangehörigkeit*. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerungsveraenderung_nach_komponenten/index.html (21.12.2015)
- Statistik Austria. 2015c.** *Gestorbene und Säuglingssterblichkeit seit 1946*. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/gestorbene/index.html (21.12.2015)
- Statistik Austria. 2015d.** *Lebend- und Totgeborene seit 1871*. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/geborene/index.html (21.12.2015)
- Statistik Austria. 2015e.** *Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Geschlecht seit 1994*. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html (21.12.2015)
- Steiner, Günther. 2008.** *60 Jahre Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger*. Fachzeitschrift für die Sozialversicherung. Soziale Sicherheit. URL: <http://anno.onb.ac.at/cgi-content/anno-plus?apm=0&aid=sos&datum=20080019&page=00000422> (10.12.2015).
- Streeck, Wolfgang. 2007.** *Politik in einer alternden Gesellschaft: Vom Generationenvertrag zum Generationenkonflikt?*, In: **Gruss, Peter** (Hrsg.): *Die Zukunft des Alterns: Die Antwort der Wissenschaft*. Beck, München 2007. URL: http://www.mpifg.de/people/ws/downloads/Politik_alternde_Gesellschaft.pdf (24.11.2015).
- Streissler-Führer, Agnes. 2015.** *Kapitalgedeckte Pensionssysteme – Niederlande, USA, Polen und Deutschland im Vergleich*. In: **Wöss, Josef** (Hrsg.): *Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand*. Wien: Arbeiterkammer, 5-26.
- Schulze Buschoff, Karin. 2011.** *Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich*. Friedrich Ebert Stiftung. Berlin. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08473.pdf> (26.12.2015).
- TBS. 2008.** *Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel*. URL: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-966-3-3.pdf (09.12.2015).
- Türk, Erich. 2015.** *Faktencheck Pensionssystem: Dünne Stuppe statt dickem Ende*. URL: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/faktencheck-pensionssystem-duenne-suppe-statt-dickem-ende/> (05.12.2015).
- Von Nell-Breuning. 1957.** *Soziale Sicherheit?* o.O.: Herder.
- Walleyo, Tim. 2010.** *Institutionen und Reformen*. Bonn: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Ruprecht-Karls-Universität zu Heidelberg.

PENSION CONTRA ERWERBSARBEIT?

- Wiemeyer, Joachim. 2015.** *Alterssicherung und Politik bei schrumpfender Bevölkerung*, Polonia Sacra 19 (2015) Nr. 1 (38). URL: <http://dx.doi.org/10.15633/ps.727> (d.l. 9.12.2015).
- Wirth, Anne Juliane. 2014.** *Bericht: Kongress „Baustelle Neuer Generationenvertrag“*. URL: <https://www.boell.de/de/2014/07/21/bericht-kongress-baustelle-neuer-generationenvertrag> (3.12.2015)
- Wirtschaftskammer. 2014.** *Neuestes Gutachten der Pensionskommission lässt Alarmglocken schrillen*. URL: <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/PA20141125-Neuestes-Gutachten-der-Pensionskommission-laesst.html> (05.12.2015).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2015.** *Wirtschaftslage und Prognose – Arbeitslosigkeit*. URL: <http://wko.at/statistik/prognose/arbeitslose.pdf> (23.11.2015).
- Wirtschaftslexikon Gabler. 2015a.** *Definition Generationenvertrag – Mackenroth-These*. URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/generationenvertrag.html?referenceKeywordName=Mackenroth-These> (20.11.2015).
- Wirtschaftslexikon Gabler. 2015b.** *Umlageverfahren*, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/5519/umlageverfahren-v16.html> (02.12.2015).
- Wirtschaftslexikon Gabler. 2015c.** *Kapitaldeckungsverfahren*, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58396/kapitaldeckungsverfahren-v14.html> (02.12.2015).
- Wolff, Karl-Heinz. 1986.** *Der Generationenvertrag*, In: **Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.): 100 Jahre österreichische Sozialversicherung**.
- Worldbank. 1994.** *Averting the Old-Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York: Oxford University Press.
- Wöss, Josef. 2014.** *Pensionen – Spurensuche nach „Kostenexplosion“ und „Milliardenloch“*. URL: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/pensionen-spurensuche-nach-kostenexplosion-und-milliardenloch/> (05.12.2015).
- Wöss, Josef. 2015a.** *Alterssicherung im Wandel. Zum Stellenwert öffentlicher und ergänzender privater und betrieblicher Systeme*. In: **Wöss, Josef** (Hrsg.): *Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand*. Wien: Arbeiterkammer, 27-36.
- Wöss, Josef. 2015b.** *Pensionen – das „schwedische Modell“ auf dem Prüfstand*. URL: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/pensionen-schwedische-modell/> (05.12.2015).
- Wöss Josef / Türk Erik. 2015.** *Is the Arbeitsmarkt stupid* In: *Falter*, 27a/15, S. 36-39.
- Zeman, Krystof / Sobotka, Tomas / Gisser, Richard / Winkler-Dworak, Maria. 2014.** *Geburtenbarometer 2013*. Wittgenstein Centre, Vienna Institute of Demography 2014. URL: http://www.oeaw.ac.at/vid/barometer/downloads/Geburtenbarometer_Ergebnis_2013.pdf (1.12.2015).
- Ziegler, Petra. 2015.** *Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt*. URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_311_312.pdf (09.12.2015).
- Zipfel, Frank. 2001.** *Fiktion, Fiktivität, Fiktionalität: Analysen zur Fiktion in der Literatur und zum Fiktionsbegriff in der Literaturwissenschaft*. Erich Schmidt Verlag, Berlin

Schlusswort

Europaweit lässt sich die Entwicklung einer alternden Gesellschaft beobachten. Der relative Anteil an älteren Menschen nimmt seit einigen Jahrzehnten zu – sinkend hingegen zeigt sich die Lebensarbeitszeit. Diese Entwicklung bringt das österreichische Alterssicherungssystem in Bedrängnis.

Parallel dazu ist eine Zunahme in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit unter Älteren zu beobachten. Dies ist auf verschiedene Gründe zurückzuführen. Von den Betroffenen selbst wird als Hauptgrund für die erschwerte (Re-) Integration am Arbeitsmarkt schlichtweg das Alter angeführt. Diese Argumentation muss nicht Zeichen fehlender Selbstreflexion, sondern kann Ausdruck des Gefühls der Hilflosigkeit und Ohnmacht ob der Situation sein. Personalverantwortliche hingegen nennen eher die Höhe der kollektivvertraglich festgelegten Löhne im Alter und die Transaktionskosten für Einschulungen sowie die altersbedingte kurze Verweildauer im Unternehmen als Gründe einer Nicht-Einstellung. Auch die Veränderung des Arbeitsmarktes selbst mag eine Determinante der Altersarbeitslosigkeit sein: er ist dynamischer, flexibler, voller Innovationen und unsicherer geworden. Doch nach wie vor scheint eine gute (Aus-) Bildung Schutz vor Arbeitslosigkeit zu bieten – auch im Alter.

Die Frage „Ab wann ist man alt?“ ist stark gesellschaftlich determiniert. Probleme, denen ältere Menschen am Arbeitsmarkt gegenüberstehen, sind eng mit den Vorurteilen der Gesellschaft verbunden. Älteren ArbeitnehmerInnen werden Eigenschaften wie eine mangelnde Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft, ein gesunkenes Leistungspotenzial, eine geringe Motivationsfähigkeit oder auch eine verminderte Weiterbildungsfähigkeit sowie ein fehlender Lernwille, zugeschrieben. Damit werden Ältere in ihrer Arbeitssuche konkret konfrontiert - daher könnte auch das vermutete Gefühl der Ohnmacht herrühren. Dagegen werden Stärken dieser Altersgruppe, wie etwa die Fähigkeit, Problemsituationen und Gesamtzusammenhänge besser einschätzen zu können, eine höhere Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit, sowie eine gesteigerte Urteils- und Koordinationsfähigkeit und hohe Loyalität, kaum wertgeschätzt. Die „idealen“ ArbeitnehmerInnen sind jung, dynamisch, flexibel, erfahren und bestens ausgebildet. Dass diese gewünschten Qualitäten sich teilweise widersprechen wird gern unter den Tisch fallen gelassen. Die Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen ist noch nicht in den Arbeitsalltag eingekehrt.

Auf Anregung der EU hin haben viele Länder das Pensionsantrittsalter angehoben und den Zugang zur Frühpension insgesamt erschwert. Zudem erfolgte vielerorts eine Erhöhung der Beitragszeit als Voraussetzung zum Pensionsantritt, sowie eine Angleichung des Pensionsantrittsalters zwischen Männern und Frauen. Umgesetzt werden sollen diese Ziele durch Umschulungen, Beratungen und der Umgestaltung von Arbeitsplätzen. Es werden zudem Anreize für die ArbeitgeberInnen zur Einstellung Älterer, etwa die anteilige Übernahme von Gehaltskosten, als auch ein weicher Schutz vor Kündigung geboten, die laufend Umformulierung erfahren. So etwa die Bonus-Malus Systeme und Auflösungsabgaben in Österreich. Generell sind Maßnahmen zur Vermeidung von Invalidität vorgesehen, das soll die Lebensarbeitszeit erhöhen. Im SRÄG 2012 kam es in Österreich zu vielen Änderungen in Bezug auf

SCHLUSSWORT

Reha- und Invaliditätsmaßnahmen. Erkrankte Personen sollen nach einer Zeit der Rehabilitation beziehungsweise Umschulung möglichst rasch wieder ins Erwerbsleben eintreten können. Allerdings kommt es durch den Rehageldbezug zu einer Art verdeckter Frühpension, was eine eindeutige Beurteilung der neuen Gesetzeslage erschwert und die Zielsicherheit der Maßnahmen in Frage stellt.

Auffällig ist, dass Menschen ohne Berufsschutz deutlich benachteiligt sind. Fehlt der Berufsschutz, fördert dies Benachteiligung beim Erhalt von Invaliditätspension, Rehageld und bei den Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation. Das ist bestehenden Gesetzeslücken zu zuschulden – diese führen dazu, dass Betroffene in prekäre Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse oder in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden. Diese Tendenz zu atypischen Beschäftigungsformen führen zu Brüchen in den Erwerbsverläufen oder später zu Langzeitarbeitslosigkeit unter älteren Beschäftigten. Bedingt wird prekäre Beschäftigung durch die bereits erwähnte Modernisierung der Lebens- als auch Arbeitswelt, insbesondere durch die Individualisierung. Das österreichische Pensionssystem zielt aber nach wie vor auf das klassische Familienbild ab. Es ist somit in Relation zur Gesellschaft veraltet und „pensionsreif“.

Der Generationenvertrag, welcher in Österreichs Verfassung verankert ist, ist ein solidarisches sozialpolitisches Instrument, das allerdings auch Nachteile bergen kann. Es gibt eine konzeptionelle Lücke, die auf Bevölkerungsveränderung sowie Finanzierung beruht. Allerdings ist die oft angeführte Kritik kein gültiges Argument: Die relative Geburten- und Sterberate gleichen sich seit dem Jahr 2000 in etwa aus. Zusätzlich wird die fallende Geburtenrate in Österreich durch Migration abgefedert. Insgesamt muss beachtet werden, dass letztendlich nicht – wie in den Medien oft suggeriert – das Volumen der jungen Bevölkerung, sondern die Zahl der Erwerbstätigen über die Finanzierbarkeit des österreichischen Pensionssystems entscheidet.

Die steigende Lebenserwartung beinhaltet nicht nur eine Herausforderung, sondern gemeinsam mit den verbesserten Public-Health Bedingungen die Chance, die Erwerbsfähigkeit zu verlängern und dadurch das bestehende Pensionssystem aufrecht zu erhalten. Derzeit ist jedoch noch ein gegenläufiger Prozess zu beobachten: Menschen leben länger und gesünder, gleichzeitig sinkt aber die Lebensarbeitszeit.

Die gängigen politischen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zielen immer noch auf eine *vollständige* Integration von (älteren) Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ab. Wünschenswert wäre aber, den abrupten Wechsel vom Erwerbsleben in die Pension abzuschwächen, indem die Arbeitszeit mit fortgeschrittenem Alter reduziert werden kann. Dies macht auch insofern Sinn, als dadurch die Arbeitsfähigkeit länger erhalten werden kann. Die Modelle des Sabbaticals, der Teilpension, die eine kontinuierliche Verringerung der Arbeitszeit ermöglicht, und der Altersteilzeit sind bereits ein Schritt in diese Richtung. Allerdings kommt die Maßnahme des Blockzeitmodells in der Altersteilzeit in der Praxis oft einer Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben gleich. Zudem unterbleibt dadurch die Weitergabe des Wissens und der Fähigkeiten der älteren an die jüngere Generation. Beim Übergang vom Erwerbsleben in die Pension ist daher nach wie vor Verbesserungsbedarf gegeben.

Nun noch ein Blick über die österreichischen Grenzen hinaus: In den OECD-Ländern ist die Wiedereingliederungsquote von Erwerbslosen generell gering. In Österreich sind das Pensionsantrittsalter sowie die Erwerbsquote von Älteren zusätzlich noch niedriger als in anderen Ländern. Der Grund dafür ist der bereits diskutierte frühe Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Längeres Arbeiten gilt hierzulande als unattraktiv: "Bisher lautete der Grundkonsens fast aller auf der Insel der Seligen: so schnell wie möglich in die Pension entschwinden. ‚Wir haben Jahrzehnte lang vermittelt: In den jungen Jahren musst du hineinbeißen, hackelst fast bis zum Umfallen, und mit Mitte 50 folgt dann das Paradies, die Pension‘, fasst der Wirtschaftsforscher Ulrich Schuh von Eco Austria pointiert zusammen“ (Trend, 2014: 66). Diese Aussage soll die ideologische Einstellung zur Pension in Österreich in das Scheinwerferlicht stellen. Sie mag mit ein Grund für die Reformresistenz des Alterssicherungssystems sein.

Das Ziel „Früh pensionierung“ lässt außer Acht, dass Arbeit einen wichtigen Beitrag zu einer Lebensqualität mit einem Gefühl der Erfüllung leistet: Arbeit schafft einen strukturierten Alltag und ermöglicht die Knüpfung von sozialen Kontakten. Konkret liegt der Wert der Arbeit darin, dem Menschen das Gefühl zu geben, gebraucht zu werden. In diesem Sinn ist es erstrebenswert, die Beschäftigungsdauer an das Alter anzupassen indem Arbeitsquantität und -qualität an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst werden. Insbesondere in Berufsgruppen mit hohem körperlichem Einsatz sollte die Belastung mit dem Alter reduziert werden können. Dies trägt dazu bei, Menschen länger im Erwerbsleben zu halten und die Altersarbeitslosigkeit zu reduzieren. Gesundere Menschen bleiben auch länger im Arbeitsprozess. Das präventive Alter(n)smanagement, als Beispiel dazu die Beratungsmaßnahmen fit2work, setzt hier bereits in jüngeren Jahren an und soll eine qualitativ als auch quantitative Leistungsfähigkeit während der gesamten Erwerbsbiografie ermöglichen.

Verschiedenste Maßnahmen des Erhalts der Arbeitskraft werden mit unterschiedlichem Erfolg eingesetzt. Beobachtend lässt sich sagen, dass es kein „Patentrezept“ gibt, das auf alle Beschäftigte in allen Unternehmen gleichermaßen angewandt werden könnte. Die Hindernisse einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sind individuell verschieden und reichen von gesundheitlichen Problemen (Abnützungerscheinungen) bis hin zu Ausbildungsdefiziten. Darüber hinaus wäre es zu kurzfristig, nur eine Interessensgruppe, also die „älteren ArbeitnehmerInnen“ als Gesamtes in Maßnahmen zu berücksichtigen.

Was verallgemeinert werden kann ist, dass es insgesamt in der Gesellschaft zu einem Wertewandel, der ältere Menschen als ArbeitnehmerInnen wieder wertschätzt, kommen muss. Vorurteile gegenüber Älteren müssen, an der Realität gemessen, gegenstandslos werden. An dieser Wirklichkeit, so haben die einzelnen Kapitel dieses Berichtes gezeigt, muss noch gearbeitet werden.

Anhang

1 Zur Arbeitsmarktsituation älterer ArbeitnehmerInnen

NESTORGOLD – Indikatoren, die es im Rahmen der vier Handlungsfelder zu erfüllen gilt (BMASK, 2015: 4f):

INDIVIDUUM	
Handlungsebene	Indikator
Selbstverantwortung	Die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen bringen ihre Erfahrungen und Ressourcen offen und aktiv ein.
	Die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen achten auf ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung.
	Die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen achten auf ihre Gesundheit und damit auf ihre Arbeitsfähigkeit.
Führungsverantwortung	Die Führungskräfte berücksichtigen bei der Arbeitsgestaltung die Bedürfnisse und Stärken der MitarbeiterInnen unterschiedlicher Altersgruppen.
	Führungskräfte fördern Jüngere wie Ältere lebensphasengemäß und arbeitsplatznahe, um „lebenslanges“ Lernen bestmöglich zu unterstützen.
	Führungskräfte stellen sicher, dass im periodischen Planungs- und Zielprozess Maßnahmen zur Unterstützung bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit festgelegt und überprüft werden.
	Führungskräfte verfügen über aktuelles Wissen und Fähigkeiten zum Thema Alters- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Generationenmanagement.
ORGANISATION	
Handlungsebene	Indikator
Prozessgestaltung	Die Organisation verfügt über gesundheitsfördernde Angebote.
	Die Organisation stellt bei Bedarf älteren MitarbeiterInnen Arbeitsplätze mit geringerer physischer und psychischer Belastung, jedoch mit anspruchsvollen Aufgaben zur Verfügung.
	Die Organisation bietet Wahlmöglichkeiten hinsichtlich Arbeitszeitformen an.
	Die Organisation verfügt über Modelle der lebensphasengerechten Entwicklung, des Lernens und der Förderung von MitarbeiterInnen.
Prozesswirksamkeit	Die Organisation nutzt die Erfahrung Älterer zur Weiterentwicklung der Organisation.
	Durch alter(n)sadäquate Rahmenbedingungen werden die Fähigkeiten und Stärken aller Altersgruppen für die Organisation erfolgreich genützt.
	Die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzrechtes werden herangezogen, um die Arbeitsgestaltung alters- und alter(n)sgerecht sicherzustellen.

Abbildung A.1 & A.2: NESTORGOLD (BMASK, 2015: 4f)

VITALITÄT	
Handlungsebene	Indikator
Nachhaltigkeits-Engagement	Die Organisation engagiert sich erkennbar für Geschlechtergerechtigkeit sowie für die Bindung älterer MitarbeiterInnen.
	Die Organisation bemüht sich um eine langfristige Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und KundInnen.
	Die Organisation fühlt sich für die Sicherung von Arbeitsplätzen bis zum Regelpensionsalter sowie für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit verantwortlich.
Marktattraktivität	Die Organisation spricht KundInnen unterschiedlicher Altersgruppen altersangemessen an.
	Die Organisation kennt die unterschiedlichen Bedürfnisse von jüngeren und älteren KundInnen und passt ihre Produkte bzw. Dienstleistungen entsprechend an.
	Die Organisation ist attraktiv für zukünftige MitarbeiterInnen aller Altersgruppen.

KULTUR	
Handlungsebene	Indikator
Wertehaltung	Die MitarbeiterInnen und Führungskräfte aller Altersgruppen arbeiten wertschätzend zusammen.
	Eine offene Gesprächskultur unterstützt die Bindung und Motivation von MitarbeiterInnen aller Altersgruppen.
	Eine bewusste Antidiskriminierungshaltung ermöglicht Chancengleichheit für alle Altersgruppen.
	Die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen können aktiv mitgestalten.
Lernkultur	Regelmäßige und wertschätzende Feedbackkultur fördert innovative Lösungen und die Weiterentwicklung von Organisation und MitarbeiterInnen.
	Lernen vom Berufseintritt bis zum Regelpensionsantritt ist selbstverständlich.
	MitarbeiterInnen teilen ihr Wissen altersübergreifend, um voneinander zu lernen und zur Unterstützung des Organisationserfolges.

Abbildung A.3 & A.4: NESTORGOLD (BMASK, 2015: 4f)

2 Arbeitslosigkeit von Älteren

Arbeitslosenquoten der Personen 15-64 J.		Arbeitslosenquoten nach Alter			Arbeitslosenquoten nach Geschlecht	
Jahr	15-64 J.	15-24 J.	25-49 J.	50-64 J.	M 50-64 J.	F 50-64 J.
2005	5,7 %	11,0 %	4,9 %	4,1 %	4,2 %	5,3 %
2006	5,3 %	9,8 %	4,7 %	4,1 %	4,4 %	5,1 %
2007	4,9 %	9,4 %	4,3 %	3,7 %	3,8 %	4,7 %
2008	4,2 %	8,5 %	3,7 %	2,7 %	2,5 %	3,8 %
2009	5,4 %	10,7 %	4,7 %	3,8 %	4,0 %	4,5 %
2010	4,9 %	9,5 %	4,4 %	3,4 %	3,6 %	4,2 %
2011	4,6 %	8,9 %	4,2 %	3,2 %	3,5 %	4,1 %
2012	4,9 %	9,4 %	4,5 %	3,5 %	3,9 %	4,3 %
2013	5,4 %	9,7 %	5,1 %	3,9 %	4,3 %	4,8 %
2014	5,7 %	10,3 %	5,3 %	4,2 %	4,8 %	5,0 %

Tabelle A.1: Arbeitslosenquoten Österreich 2005-2014 (Eurostat LFS [lfsa_urgaed] 2015)

Nichterwerbspersonenquoten der Personen 15-64 Jahre		Nichterwerbspersonenquoten nach Alter			Nichterwerbspersonenquoten nach Geschlecht	
Jahr	15-64 J.	15-24 J.	25-49 J.	50-64 J.	M 50-64 J.	F 50-64 J.
2005	28,6 %	42,0 %	13,0 %	52,7 %	43,7 %	61,2 %
2006	27,6 %	42,1 %	12,7 %	49,6 %	41,0 %	57,8 %
2007	26,5 %	40,6 %	12,3 %	47,0 %	38,3 %	55,4 %
2008	26,1 %	40,5 %	12,3 %	45,3 %	36,8 %	53,4 %
2009	25,7 %	40,5 %	11,7 %	44,3 %	36,0 %	52,3 %
2010	25,6 %	41,7 %	12,0 %	42,2 %	34,2 %	49,8 %
2011	25,4 %	40,8 %	11,5 %	42,5 %	35,0 %	49,7 %
2012	24,9 %	40,8 %	11,0 %	40,9 %	33,2 %	48,3 %
2013	24,5 %	41,2 %	11,0 %	38,9 %	31,1 %	46,4 %
2014	24,6 %	42,0 %	11,3 %	38,1 %	30,4 %	45,5 %

Tabelle A.2: Nichterwerbspersonenquoten Österreich 2005-2015 (Eurostat LFS [lfsa_ipga] 2015)

Jahr	EU28	Deutschland	Spanien	Österreich
2005	3.396.500	1.172.300	241.800	28.300
2010	3.989.700	813.200	714.400	30.500
2014	4.905.500	627.100	1.155.600	44.100

Tabelle A.3: Altersarbeitslose (50-64) in EU, Deutschland, Spanien & Österreich (Eurostat LFS [lfsa_ugad], 2015)

ANHANG

Alter	Jahr	ISCED11 0-2			ISCED11 3-4			ISCED11 5-8		
		Σ	M	F	Σ	M	F	Σ	M	F
15-64	2005	11,3%	11,9%	10,6%	4,9%	4,7%	5,1%	3,0%	2,9%	3,2%
	2010	9,4%	10,9%	8,1%	4,4%	4,6%	4,2%	2,6%	2,4%	2,9%
	2014	11,8%	13,4%	10,3%	5,1%	5,4%	4,7%	4,0%	3,8%	4,2%
50-64		Σ	M	F	Σ	M	F	Σ	M	F
	2005	6,4%	8,7%	4,4%	4,1%	4,0%	4,2%	:	:	:
	2010	4,5%	5,6%	3,8%	3,7%	3,7%	3,7%	1,8%	:	:
	2014	8,3%	12,7%	5,6%	3,6%	4,2%	3,0%	2,9%	3,2%	:
		max. Pflichtschule			max. Lehre bzw. Matura			Tertiäre Ausbildung		

Tabelle A.4: Arbeitslosenquoten unterschiedlicher Bildungsabschlüsse (15-64 sowie 50-64) (Eurostat LFS [ifsa_urgaed], 2015; OeAD, 2014)

Jahr	15-64 J.			25-49 J.			50-64 J.		
	Σ	M	F	Σ	M	F	Σ	M	F
2005	4,9%	4,6%	5,2%	4,1%	3,7%	4,6%	3,6%	3,5%	3,8%
2010	4,3%	4,5%	4,1%	3,8%	4,0%	3,5%	3,1%	3,3%	2,7%
2014	4,8%	5,0%	4,7%	4,2%	4,3%	4,0%	3,6%	4,0%	3,0%
NonA	Σ	M	F	Σ	M	F	Σ	M	F
2005	12,5%	13,0%	11,8%	10,4%	10,8%	9,9%	9,2%	10,6	:
2010	9,4%	9,4%	9,3%	8,1%	8,2%	8,1%	7,9%	:	:
2014	11,3%	12,0%	10,4%	10,8%	11,6%	9,9%	10,1%	12,1%	:

Tabelle A.6: Arbeitslosenquoten von ÖsterreicherInnen (A) und Nicht-ÖsterreicherInnen (NonA) (Eurostat LFS [ifsa_urgan], 2015)

	Arbeitslose Frauen 55-64	Arbeitslose Männer 55-64
Größte Gruppe	Hilfsarbeiterinnen (31%)	Handwerker (24%)
Sektor(en)	Dienstleistungen (88%)	Dienstleistungen (56,8%)
	Handel	davon die Hälfte Handel
	Beherbergung und Gastronomie	Industrie und Gewerbe (42,4%)
	Gesundheits- und Sozialwesen	aufgeteilt zwischen Herstellung von Waren sowie Bau

Tabelle A.8: Unterscheide zwischen altersarbeitslosen Männern und Frauen 2014 (Eigene Berechnungen anhand: Statistik Austria Mikrozensus, 2015)

Jahr	15-64			25-49			50-64		
	Σ	M	F	Σ	M	F	Σ	M	F
2005	25,5%	26,0%	24,9%	26,2%	26,7%	25,8%	48,5%	51,0%	44,8%
2010	25,5%	28,0%	22,4%	24,1%	26,8%	20,8%	45,8%	48,1%	42,5%
2014	27,2%	28,3%	25,8%	26,9%	26,8%	26,9%	46,2%	49,6%	40,4%

Tabelle A.9: Anteil an Langzeitarbeitslosen anhand unterschiedlicher Alterskohorten (Eigene Berechnungen anhand: Eurostat LFS [lfsa_upgan], 2015)

Dauer	15-64 J.	15-24 J.	25-49 J.	50-64 J.
< 1 M	9,5 %	13,7 %	8,9 %	:
1-2 M	23,9 %	30,8 %	24,5 %	12,7 %
3-5 M	20,1 %	22,5 %	20,6 %	15,0 %
6-11 M	19,4 %	19,4 %	19,0 %	20,2 %
12-17 M	11,1 %	6,4 %	12,5 %	12,7 %
18-23 M	4,9 %	:	4,9 %	8,2 %
24-47 M	6,3 %	:	5,6 %	11,6 %
48+ M	4,9 %	:	3,9 %	13,6 %

Etwaiger Rest auf 100% statistisch nicht sinnvoll (Stichprobenfehler, etc.).

Tabelle A.10: Anteil an Arbeitslosen anhand der Dauer innerhalb einzelner Alterskohorten (Eigene Berechnungen anhand: Eurostat LFS [lfsa_ugad], 2015)

Pensionssystem in Bezug auf Erwerbsarbeit

Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 1970 bis 2014

Jahr	Direktpensionen ¹⁾		Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen ²⁾		Alterspensionen ²⁾³⁾		Normale Alterspensionen ²⁾		Vorzeitige Alterspensionen	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1970	61,9	60,4	56,6	56,6	64,2	61,5
1975	61,8	60,1	56,6	56,5	64,3	61,5
1980	59,2	58,3	53,9	55,1	62,5	59,5
1985	58,3	57,9	54,3	54,8	62,1	59,5
1990	58,3	57,5	53,9	52,4	62,1	59,7
1995	58,1	56,7	49,4	48,8	60,4	58,0	67,3	62,8	59,0	55,9
2000	58,5	56,8	51,8	49,2	60,5	58,3	66,7	61,4	59,7	56,2
2005	59,0	57,1	53,9	51,0	63,4	59,5	66,9	62,1	61,6	56,8
2010	59,1	57,1	53,5	50,1	62,6	59,3	65,9	61,1	61,5	57,2
2011	59,2	57,3	53,7	50,1	62,7	59,4	66,0	61,1	61,5	57,3
2012	59,4	57,4	53,8	50,3	62,9	59,3	65,8	61,0	61,7	57,3
2013	59,6	57,5	53,5	49,7	62,8	59,2	65,8	61,1	61,6	57,2
2014	60,8	58,6	55,7	52,8	63,2	59,8	65,8	61,1	61,9	57,7

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Erstellt am 15.09.2015. 1) Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen und Alterspensionen. - 2) Ab 2011 werden die Invaliditäts-, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitspensionen ab dem 60./65. Lebensjahr unter (normale) Alterspensionen erfasst und nicht unter Invaliditätspensionen. - 3) Normale Alterspensionen (zum 60. bzw. 65. Lebensjahr) und vorzeitige Alterspensionen.

Tabelle A.11: SV, 2015

