

Berufliche Entwicklung und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen 50+

SHARE FORSCHUNGSBERICHT

ENDBERICHT

November 2014

Mag.^a Nicole Halmdienst
Mag. Michael Radhuber
Univ.-Prof.Dr. Rudolf Winter-Ebmer

Johannes Kepler Universität Linz

Eine Studie im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz

SHARE Österreich

Kontakt

Johannes Kepler Universität Linz
Univ.-Prof. Dr. Rudolf Winter-Ebmer
Altenbergerstr. 69
4040 Linz
rudolf.winterebmer@jku.at

Mag.^a Nicole Halmdienst
nicole.halmdienst@jku.at

Mag. Michael Radhuber
michael.radhuber@jku.at

Alle Informationen zu SHARE Österreich auf www.share-austria.at.

Förderungen

Der österreichische Teil der „Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe“ wird gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.



SHARE International

This report uses preliminary and internal data from SHARE wave 5 release 0, as of July 1st 2014, wave 4 release 1.1.1, as of March 28th 2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w4.111) or SHARE wave 1 and 2 release 2.6.0, as of November 29 2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w1.260 and 10.6103/SHARE.w2.260) or SHARELIFE release 1, as of November 24th 2010 (DOI: 10.6103/SHARE.w3.100). The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through the 5th Framework Programme (project QLK6-CT-2001-00360 in the thematic programme Quality of Life), through the 6th Framework Programme (projects SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COME, CIT5- CT-2005-028857, and SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) and through the 7th Framework Programme (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 and SHARE M4, N° 261982). Additional funding from the U.S. National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 and OGHA 04-064) and the German Ministry of Education and Research as well as from various national sources is gratefully acknowledged (see www.share-project.org for a full list of funding institutions).

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung wesentlicher Erkenntnisse	6
2	Einführung	12
3	Daten	14
3.1	The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe	14
3.2	Datengrundlage und Fragebogen	14
3.2.1	Nationaler Anhang zum Übergang in die Pension und zur beruflichen Weiterbildung	15
3.2.2	Sample	15
4	Übergang vom Erwerbsleben in die Pension	17
4.1	<i>Exkurs: Kurzüberblick über Pensionssysteme und Benchmarks</i>	17
4.2	Alter zum Pensionierungszeitpunkt	18
4.3	Situation vor der Pensionierung	22
4.4	Pensionsbezüge	25
4.5	Gründe für die Pensionierung	27
4.6	Finanzielle Situation im Zusammenhang mit der Pensionierung	31
4.7	Pension und Gesundheit	38
5	Längerer Verbleib im Erwerbsleben	44
5.1	<i>Exkurs: Erwerbsquote in Österreich</i>	44
5.2	Teilzeit im Alter	48
5.2.1	<i>Exkurs: Altersteilzeit in Österreich</i>	48
5.2.2	Veränderungen im Erwerbsleben – Arbeitsausmaß	48
5.2.3	Wunsch nach Arbeitszeitreduktion	50
5.3	Angebote für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben	54
5.4	Berufliche Weiterbildung	57
6	Pflegebedarf und unterstützende Angebote	62
6.1	Daten	62
6.2	Hilfsbedürftigkeit und die Nutzung von professionellen Hilfeleistungen	62
6.2.1	Aktivitäten des täglichen Lebens	63
6.2.2	Inanspruchnahme von Hilfeleistungen	65
6.3	Staatliches Pflegegeld	66
6.4	Betreuung durch die Familie	66

Tabellenverzeichnis

1	Anzahl an Beobachtungen von Welle 1-5 nach Land	16
2	Verbleib im Arbeitsmarkt nach 2 Jahren – alterskorrigierte Logit Schätzung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit in W5. Quelle: SHARE Welle 4 und 5	21
3	Beschäftigungsart vor der Pensionierung (in Prozent). Quelle: SHARE Welle 1 bis 5	24
4	Aktuelle Pensionsbezüge von Personen 50+ – bereits pensionierte SHARE TeilnehmerInnen. Quelle: SHARE Welle 5	26
5	Gründe für die Pensionierung nach Land (in Prozent). Quelle: SHARE Welle 1 bis 5	28
6	BezieherInnen von Pensionen und pensionsähnlichen Zahlungen. Quelle: SHARE Welle 5	32
7	Wie kommt Haushalt finanziell über die Runden? Haushalte mit und ohne Partner, Erwerbstätigkeit und EmpfängerInnen staatlicher Alterspensionen. Quelle: SHARE Welle 5	36
8	Wie kommt Haushalt finanziell über die Runden? Haushalte mit und ohne Partner, Erwerbstätigkeit und EmpfängerInnen anderer staatlicher Transferzahlungen als einer regulären Alterspension. Quelle: SHARE Welle 5	37
9	Erwerbssituation von SHARE-StudienteilnehmerInnen 50+ aus Österreich. Quelle: SHARE Welle 5 (2013)	49
10	Übergänge von der vierten auf die fünfte Welle von SHARE in Österreich. Quelle: SHARE Wellen 4 und 5	49
11	Erwerbstätige Personen, die vom Jahr 2011 bis zum Jahr 2013 ihr tatsächliches Stundenausmaß reduziert oder vergrößert haben. Quelle: SHARE Welle 4 und 5	51
12	Wunsch nach Arbeitszeitreduktion. Quelle: SHARE Welle 5	52
13	Angebote, die den Verbleib im Erwerbsleben erleichtern bzw. erleichtert hätten. Quelle: SHARE Welle 5	55
14	Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen 50+. Quelle: SHARE Welle 5	58
15	Stimmungsbild: Berufliche Weiterbildungen. Quelle: SHARE Welle 5	61
16	Hilfsbedürftigkeit nach Alter. Quelle: SHARE Welle 5	62
17	Betreuung durch die Familie. Quelle: SHARE Welle 5	67
18	Einfluss der Pflegetätigkeit auf die Arbeitszeit von pflegenden Angehörigen. Quelle: SHARE Welle 5	67

Abbildungsverzeichnis

1	Alter bei der Pensionierung nach Land. Quelle: SHARE Welle 5	7
2	Alter bei der Pensionierung nach Land. Quelle: SHARE Welle 5	19
3	Beschäftigungssituation nach 2 Jahren in Welle 5 von Beschäftigten in Welle 4. Quelle: SHARE Welle 4 und 5	20
4	Zeit zwischen Ende der letzten Beschäftigung und Pensionsantritt. Quelle: SHARE Welle 1 bis 5	23
5	Position bzw. Beschäftigungsart in der Beschäftigung vor der Pension. Quelle: SHARE Welle 1 bis 5	25
6	Pensionsbezüge in Österreich – bereits pensionierte SHARE TeilnehmerInnen. Quelle: SHARE Welle 5	27
7	Erwerbstätige im Alter von 50 bis 64: Pension zum erstmöglichen Zeitpunkt und gesundheitliche Bedenken. Quelle: SHARE Welle 5	30
8	Erwerbstätige im Alter von 50 bis 64: Pensionierung zum erstmöglichen Zeitpunkt und gesundheitliche Bedenken – Ländervergleich. Quelle: SHARE Welle 5	31
9	Anspruch auf Pensionszahlungen: Ausgewählte Transferzahlungen. Quelle: SHARE Welle 5	33
10	Finanzielle Sicherheit nach Pensionsantrittsalter	35
11	Subjektive Gesundheitseinschätzung von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben (Diff-in-Diff Modell). Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5	40
12	Subjektive Gesundheitseinschätzung von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben, aufgegliedert nach Geschlecht (Diff-in-Diff Modell). Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5	41
13	Anzahl der Depressionssymptome von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben (Diff-in-Diff Modell). Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5	42
14	Subjektive Gesundheitseinschätzung von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben, aufgegliedert nach Geschlecht (Diff-in-Diff Modell). Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5	43
15	Arbeitszeitreduktion von 50 bis 69-Jährigen als Übergang in den Ruhestand. Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Ad-Hoc Modul 2012	45
16	Motive für weitere Erwerbstätigkeit von 50- bis 69-Jährigen mit Pensionsbezug nach Geschlecht. Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Ad-Hoc Modul 2012	46

17	Gründe für eine Verlängerung des Erwerbslebens von 50 bis 69-Jährigen nach Erwerbsstatus. Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Ad-Hoc Modul 2012	47
18	Veränderung in der tatsächlichen Arbeitszeit von 2011-2013 (Personen 50+ mit einer durchgehenden Beschäftigung). Quelle: SHARE Welle 4 und 5	50
19	Hauptgrund für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion, gesamt und reduziert auf Personen mit einer durchgehenden Beschäftigung, für die in den letzten beiden Jahren keine Arbeitszeitreduktion erfolgte. Quelle: SHARE Welle 5	53
20	Angebote, die den Verbleib im Erwerbsleben erleichtern bzw. erleichtert hätten. Personen 50+, die zumindest ein Angebot auswählten. Quelle: SHARE Welle 5	56
21	Weiterbildungsstunden gesamt in den letzten 12 Monaten. Quelle: SHARE Welle 5	59
22	Anzahl an Schwierigkeiten bei Aktivitäten des täglichen Lebens nach Einschätzung der persönlichen Hilfsbedürftigkeit. Quelle: SHARE Welle 5	63
23	Häufigkeit von Schwierigkeiten bei Tätigkeiten des täglichen Lebens. Quelle: SHARE Welle 5	64
24	Häufigkeit der Inanspruchnahme von professionellen Hilfeleistungen. Quelle: SHARE Welle 5	65
25	Anteil an PflegegeldempfängerInnen nach Alter. Quelle: SHARE Welle 5	66

1 Zusammenfassung wesentlicher Erkenntnisse

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit, Alterung und Ruhestand in Europa (SHARE)

Im Jahr 2013 wurden im Rahmen der fünften Datenerhebungswelle von SHARE in Europa und Israel mehr als 85.000 Personen 50+ zu gesundheits-, berufs- und pensionspezifischen Themen befragt. Die österreichische Stichprobe von SHARE umfasste dabei 4.615 Personen über 50 Jahren.

In Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie der Universität Linz wurde zusätzlich zur computerunterstützten SHARE Befragung ein Fragebogen in Papierform entwickelt. In diesem Zusatzfragebogen wurden schwerpunktmäßig Themen betreffend die Altersteilzeit, Angebote für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und die berufliche Weiterbildung erhoben. In Österreich haben 3.970 Personen diesen Zusatzfragebogen ausgefüllt, was einer sehr guten Rücklaufquote von 86% entspricht.

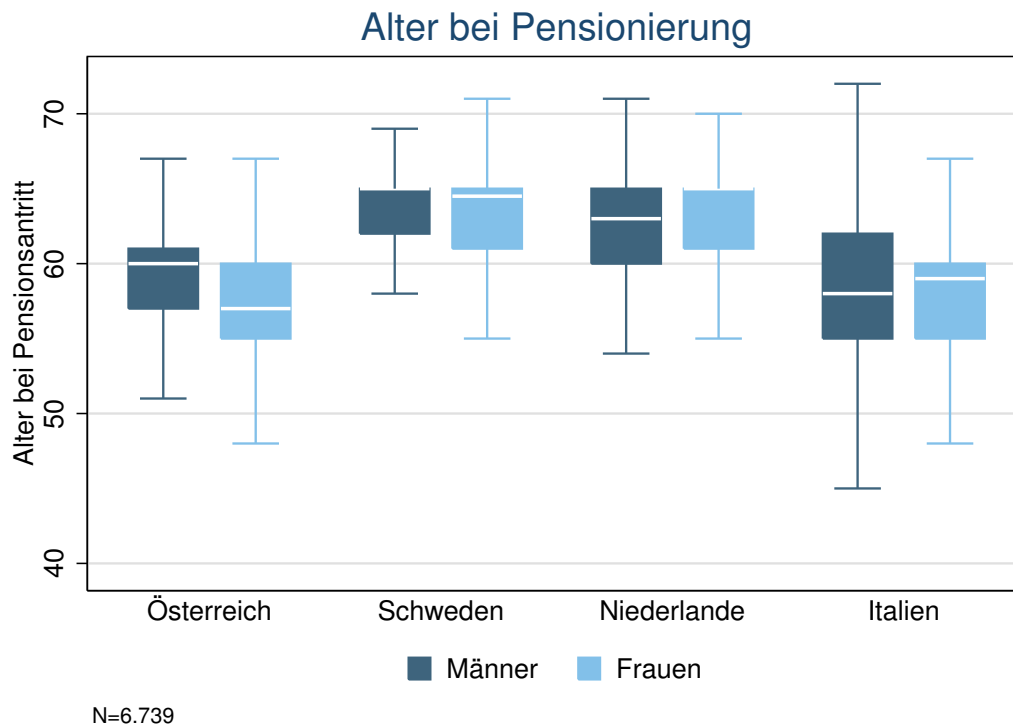
Übergang vom Erwerbsleben in die Pension

Aufgrund der internationalen Ausrichtung eignet sich das SHARE Forschungsnetzwerk nicht nur für Untersuchungen innerhalb Österreichs, sondern auch für internationale Vergleiche. Der Vergleich der Beschäftigungsquoten älterer ArbeitnehmerInnen auf europäischer Ebene weist dabei Schweden als Vorreiterland aus. Die Beschäftigungsquoten betragen in Schweden bei den 55 bis 64-jährigen Männern im Jahr 2010 rund 70%, sowie bei den Frauen über 60%.

Österreich besitzt hier – gemeinsam mit Italien – deutlich niedrigere Beschäftigungsquoten, die in Österreich nur bei etwa 43% liegen. Das widerspiegelt sich auch im Pensionsantrittsalter in SHARE, welches in Österreich und Italien deutlich unter den Werten für Schweden und den Niederlanden liegt (siehe Abbildung 1).

Die ÖsterreicherInnen gehen demnach knapp vier Jahre früher in Pension als StudienteilnehmerInnen des SHARE Forschungsnetzwerkes aus Schweden oder den Niederlanden. Nur in Italien liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter noch ein Jahr unter dem von Österreich. Die Wahrscheinlichkeiten, in Schweden und den Niederlanden nach einem Zeitraum von zwei Jahren noch am Arbeitsmarkt tätig zu sein, sind deshalb merklich höher als in Österreich und Italien. Diesbezügliche statistische Untersuchungen weisen für Schweden eine etwa dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit des Verbleibs am Arbeitsmarkt relativ zu Österreich aus.

Abbildung 1: **Alter bei der Pensionierung nach Land.** Quelle: SHARE Welle 5



Gründe für die Pensionierung

Die Gründe für die Pensionierung variieren stark in den betrachteten Ländern. In allen Ländern ist der Pensionsantritt mit Werten zwischen 40% und 80% in erster Linie durch den Anspruch auf eine Pension bedingt. In Schweden und den Niederlanden steht die Anspruchsberechtigung im Vergleich zu Österreich und Italien jedoch nicht so stark im Vordergrund. Als weitere Gründe für den Pensionsantritt in diesen Ländern werden mit rund 15 bis 30% Angebote für den vorzeitigen Ruhestand, sowie mit rund zehn Prozent der Wunsch, das Leben zu genießen, genannt. Gesundheitliche Gründe spielen vor allem in Österreich (19%) und Schweden (16%) eine Rolle.

Auf die Frage, ob sie so früh wie möglich in Pension gehen möchten, antworten mit rund 70% überraschend viele erwerbstätige StudienteilnehmerInnen aus Italien mit „Ja“. In Österreich sind es etwas mehr als 40%, und in Schweden gar nur rund 30%. Rund 20% der berufstätigen StudienteilnehmerInnen aller vier Vergleichsländer gehen davon aus, ihre derzeitige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum regulären Pensionsalter ausüben zu können.

Finanzielle Situation bei der Pensionierung

Von allen österreichischen StudienteilnehmerInnen von SHARE geben 62,95% an, gegenwärtig eine Pension oder pensionsähnliche Zahlung zu beziehen. 4,62% beziehen zwei, und eine verschwindend geringe Minderheit von nur 0,16% bezieht drei Pensions- bzw. pensionsähnliche Zahlungen.

Ein Großteil dieser Zahlungen wird erwartungsgemäß unter dem Titel der staatlichen Alterspension ausgeschüttet. Auf Grundlage der SHARE-Daten kann ein qualitatives Bild der finanziellen Situation von EmpfängerInnen der staatlichen Alterspension gezeichnet werden. Dabei zeigt sich, dass Singlehaushalte ihre finanzielle Situation schlechter einschätzen als Haushalte, deren Mitglieder in fester Partnerschaft leben. Von den Singlehaushalten geben rund fünf bis 13% an, nur mit großen Schwierigkeiten über die Runden zu kommen, und rund 16 bis 29% mit „gewissen Schwierigkeiten“. Bei den Partnerhaushalten sind die diesbezüglichen Anteile deutlich geringer. Null bis zwei Prozent geben an, nur mit großen Schwierigkeiten über die Runden zu kommen, und acht bis elf Prozent mit „gewissen Schwierigkeiten“. Auffallend ist vor allem auch der große Anteil der job- und pensionsbezugslosen Singlehaushalte mit finanziellen Schwierigkeiten. Mehr als 13% haben große Schwierigkeiten dabei, finanziell über die Runden zu kommen, und ganze 29% zumindest „gewisse Schwierigkeiten“.

Ein ähnliches Bild wie bei den Singlehaushalten ohne Erwerbstätigkeit und ohne Alterspensionsbezug zeigt sich bei der Untersuchung von Singlehaushalten, die andere Transferzahlungen als die staatliche Alterspension erhalten. Darunter zählen zum Beispiel Hinterbliebenenpensionen, Invaliditätspensionen, Notstandshilfe und das Arbeitslosengeld, sowie andere pensionsähnliche Zahlungen. Auch hier wiederum sind die Anteile jener Haushalte, die Schwierigkeiten damit haben, finanziell über die Runden zu kommen, deutlich größer. Fast 14% haben große Schwierigkeiten damit, finanziell über die Runden zu kommen, und fast 30% kommen nur mit „gewissen Schwierigkeiten“ über die Runden.

Aufschlussreich ist nicht zuletzt die Erkenntnis, dass jene Gruppe von Personen, die zwischen dem 56. und dem 65. Lebensjahr ihre Pension antritt, ihre finanzielle Situation am besten einschätzt. Im Gegensatz dazu schätzen Personen, die bereits vor dem 50. Lebensjahr ihre Pension angetreten haben, ihre finanzielle Situation vergleichsweise am schlechtesten ein.

Pension und Gesundheit

Das SHARE Forschungsnetzwerk bietet eine exzellente Datengrundlage zur empirischen Untersuchung der Frage, wie sich die Pensionierung auf die Gesundheit von Personen auswirkt. Diese Frage kann bei SHARE zum Beispiel auf Grundlage der Angaben der StudienteilnehmerInnen zu ihrem subjektiven Gesundheitsempfinden

ausgewertet werden.

Generell ist bei Personen mit fortschreitendem Alter eine leichte Verschlechterung der subjektiven Gesundheitseinschätzung festzustellen. Für Personen aber, die soeben ihre Pension angetreten haben, ist in einem Intervall von bis zu zwei Jahren, in Einzelfällen bis zu sechs Jahren, nach Pensionsantritt eine wesentliche Verbesserung ihres subjektiven Gesundheitsempfindens auszumachen.

Diese kurz nach dem Pensionsantritt feststellbare Verbesserung des subjektiven Gesundheitsempfindens zeigt sich stärker bei Männern als bei Frauen. Im Kontrast zu Frauen, die auch ohne vorausgegangenen Pensionsantritt ihre Gesundheit schlechter einschätzen, zeigt sich bei den Männern auch ohne Pensionsantritt eine tendenziell leicht positive Entwicklung ihres Gesundheitsempfindens.

In einer ersten Untersuchung scheint der Pensionsantritt das Auftreten von Depressionen nicht wesentlich zu beeinflussen. Sobald man die StudienteilnehmerInnen jedoch nach Geschlecht differenziert, kann bei Frauen über die Zeit eine deutliche Zunahme von depressiven Symptomen festgestellt werden. Allerdings weisen Frauen, die vor kurzem ihre staatliche Alterspension angetreten haben, eine nicht einmal halb so große Zunahme von Depressionssymptomen auf wie Frauen, die in der Zwischenzeit keine Pension angetreten haben.

In Summe wirkt sich der Antritt einer staatlichen Alterspension für Frauen sowohl verbessernd im Hinblick auf das subjektive Gesundheitsempfinden, als auch reduzierend auf die Inzidenz von Depressionssymptomen aus. Auch bei den Männern scheint sich ein Pensionsantritt förderlich auf das subjektive Gesundheitsempfinden auszuwirken, wenn auch nicht so deutlich wie bei den Frauen. Bei den Männern sind hingegen keine Effekte des Pensionsantritts auf das Auftreten von depressiven Symptomen festzustellen.

Veränderungen des Arbeitsausmaßes von Erwerbstätigen Personen 50+

In Österreich wurde erstmals mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 1999 ein rechtliches Modell der Altersteilzeit begründet. Intention des Gesetzgebers war es damals, die stark zunehmende Altersarbeitslosigkeit einzudämmen und einen gleitenden Übergang in die Pension zu ermöglichen.

Auf Grundlage von SHARE Daten ist es nun möglich, ein Bild der Veränderungen des Arbeitsausmaßes der StudienteilnehmerInnen zu erstellen. Im Rahmen der SHARE Erhebung werden sämtliche erwerbstätige StudienteilnehmerInnen um Auskunft gebeten, wieviele Stunden sie – ungeachtet ihrer vertraglichen Arbeitszeit und inklusive sämtlicher Überstunden – tatsächlich pro Woche für ihren Beruf tätig sind.

Mehr als 38% der untersuchten Personen im Alter von 50+ haben vom Jahr 2011 bis zum Jahr 2013 ihre Arbeitszeit nicht verändert. Ebenfalls rund 38% haben ihre Wochenarbeitsstunden reduziert, davon die meisten um ein Ausmaß von bis zu zehn Stunden. Ungefähr 25% haben ihre Arbeitszeit im Untersuchungszeitraum erhöht.

Im Hinblick auf die Altersteilzeit sind neben Personen, die ihre Arbeitszeit tatsächlich reduziert haben, in erster Linie die Berufstätigen von Interesse, die gerne die Möglichkeit hätten, ihre Arbeitszeit zu verringern. Insgesamt gaben mehr als 30% der erwerbstätigen Personen an, dass sie gerne die Möglichkeit hätten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Etwas weniger als ein Drittel dieser Gruppe wäre dafür auch bereit, Einkommensverluste hinzunehmen.

Die Leit motive für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion sind vor allem der Wunsch nach mehr Freizeit, gesundheitliche Aspekte sowie der Abbau von Stress. Persönliche Weiterbildung, sowie mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen spielen im Vergleich eine eher untergeordnete Rolle.

Angebote für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben

Um die Attraktivität von Angeboten für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben einschätzen zu können, wurden alle SHARE StudienteilnehmerInnen, die noch berufstätig sind, zu diesem Thema befragt. Personen, die den Arbeitsmarkt bereits verlassen haben, wurde diese Frage retrospektiv gestellt, also welche Angebote ihnen einen längeren Verbleib erleichtert hätten.

Vorweg ist festzuhalten, dass fast die Hälfte der befragten Personen, die noch einem Erwerb nachgehen oder Arbeit suchen, Angebote zur Verlängerung des Erwerbslebens grundsätzlich ablehnen. 36% der erwerbstätigen Personen sind generell mit ihrer Arbeitssituation so zufrieden, dass sie keine Änderungen wünschen, und 22% möchten jedenfalls sobald als möglich in Pension gehen. In Bezug auf bereits pensionierte Pensionen, die retrospektiv befragt wurden, ist die Zahl der Personen, die keines der genannten Angebote als hilfreich einschätzen, noch größer: Rund 63% geben an, dass keines der vorgeschlagenen Angebote einen späteren Pensionsantritt erleichtert hätte.

Von den anderen TeilnehmerInnen wurden vor allem folgende Maßnahmen als hilfreich eingeschätzt, um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu fördern:

1. Reduktion der Arbeitszeit
2. Mehr Zustimmung und Wertschätzung des Arbeitgebers
3. Wechsel in einen weniger belastenden Beruf

Mehr bzw. bessere gesundheitliche Betreuung und berufliche Weiterbildungen werden vergleichsweise von wenigen Personen als hilfreich empfunden.

Aus Sicht der Befragungspersonen sind somit die vorgeschlagenen Maßnahmen am vielversprechendsten, die auf eine Reduzierung der individuellen Arbeitsbelastung abzielen. Dies kann einerseits durch Reduktion der Arbeitszeit, andererseits durch Wechsel in einen weniger belastenden Beruf erfolgen. Grob geschätzt sprechen solche Maßnahmen gut ein Drittel aller erwerbstätigen Personen an. In zweiter Linie öffnet sich ein politisches Betätigungsfeld zur Förderung der Wertschätzung für ältere ArbeitnehmerInnen seitens der ArbeitgeberInnen.

Berufliche Weiterbildung

Da das Thema lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung zu einem immer zentraleren Thema am Arbeitsmarkt wird, wurde ein Teil des Zusatzfragebogens dieser Thematik gewidmet.

Rund 38% der befragten und erwerbstätigen Personen haben angegeben, in den vergangenen zwölf Monaten vor dem Befragungszeitpunkt einen Kurs oder ein Seminar zur Weiterbildung besucht zu haben. In rund 80% dieser Fälle handelte es sich um eine berufliche Weiterbildung. Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt wird ersichtlich, dass ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst mit 62% bedeutend häufiger angeben, eine Weiterbildung besucht zu haben. Betreffend die Berufsgruppen der ArbeiterInnen, Angestellten und der Selbständigen haben nur rund 23 bis 26% einen Kurs oder ein Seminar zur beruflichen Weiterbildung besucht. Darüber hinaus ist ersichtlich, dass Personen mit höherer Ausbildung wesentlich häufiger Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ArbeitnehmerInnen mit Matura an einer Weiterbildung teilgenommen haben ist um zehn Prozentpunkte höher als für ArbeitnehmerInnen ohne abgeschlossener Reifeprüfung.

Hinsichtlich des Stimmungsbildes älterer ArbeitnehmerInnen zur beruflichen Weiterbildung fällt der mit 60% hohe Anteil an Personen ins Auge, die angeben, an Weiterbildungen überhaupt nicht interessiert zu sein. Etwa 35% wiederum würden gerne mehr Angebote zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten. Ein weiteres Drittel wiederum verweist auf die fehlende Wertschätzung ihrer ArbeitgeberIn für Weiterbildungen. Mehr als 80% der Personen sind schließlich der Auffassung, dass ArbeitgeberInnen für Weiterbildungen der MitarbeiterInnen aufkommen sollten.

2 Einführung

Die sozialen Sicherungssysteme eines modernen Staates wie Österreich stehen durch die fortwährende Alterung der Bevölkerung vor großen Herausforderungen. Speziell für die langfristige Finanzierbarkeit des Pensionssystems werden kreative Lösungen benötigt, um die Generationengerechtigkeit und die soziale Absicherung im Alter aufrecht erhalten zu können. Mit einer einfachen Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters ist es jedoch lange nicht getan, solange sich das effektive Pensionsalter und die Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen nicht gleichzeitig erhöhen. Politisch steht das Land Österreich derzeit deshalb vor der Aufgabe, mittels gezielter Anreizsysteme die Finanzierbarkeit des Pensionssystems zu sichern – dem gegenüber gilt es jedoch auch der relativ hohen Arbeitslosigkeit von Personen 50+ im erwerbsfähigen Alter entgegenzuwirken.

Aufbauend auf dieser Ausgangssituation wurde von SHARE Österreich gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ein Fragebogen entwickelt, der die Themen Altersteilzeit, Angebote für den längeren Verbleib im Berufsleben und berufliche Weiterbildung in den Mittelpunkt rückt. Dadurch wurde eine einzigartige Datengrundlage geschaffen, anhand derer sozialpolitische Optionen diskutiert und analysiert werden können.

Nachdem der demografische Wandel ein internationales Problem ist, ist es erstrebenswert, Vergleiche auch auf europäischer Ebene anzustellen. Das Ziel ist, vor allem bei strukturellen Indikatoren, Österreich anderen europäischen Staaten gegenüberzustellen. Hierfür wurden im vorliegenden Bericht drei europäische Vergleichsländer ausgewählt – Italien, die Niederlande und Schweden. Diese Staaten wurden in erster Linie aufgrund ihrer unterschiedlich ausgestalteten Pensionssysteme als Vergleichsgrundlage gewählt. Italien, mit einem beitragsorientierten Umverteilungssystem wie in Österreich; die Niederlande, in denen sich die Pension aus einer einheitlichen staatlichen Pension und einer betrieblichen Vorsorge zusammensetzt; und Schweden, dessen Pensionssystem auf individuellen Pensionskonten und privater bzw. betrieblicher Vorsorge aufbaut.

Dieser Forschungsbericht stellt eine erste Auswertung der im Rahmen der fünften Welle von SHARE erhobenen Daten dar. Da es sich hierbei um eine erste interne Version der Daten handelt, sind die Ergebnisse mit gewisser Vorsicht zu interpretieren. Die offiziellen, bereinigten Daten der fünften Erhebungswelle werden voraussichtlich erst im Frühjahr 2015 veröffentlicht.

Der vorliegende Bericht beginnt mit einer kurzen Beschreibung von SHARE, dem Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, und der zugrundeliegenden Datenbasis. Bevor genauer auf die Situation von älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt eingegangen wird, wird die Pensionssituation mit einem Fokus auf strukturel-

len Faktoren in Österreich und den Vergleichsländern dargestellt. Auch wird versucht, zwei wesentliche Problemfelder – die gesundheitliche und finanzielle Lage im Zusammenhang mit der Pensionierung – in Österreich abzubilden.

Der zweite Hauptteil dieses Berichts befasst sich mit der Situation von älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt. Darauf aufbauend werden Angebote, die den längeren Verbleib von ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt fördern könnten, diskutiert. Besonderes Augenmerk wird auf die Bereiche Altersteilzeit bzw. eine Reduktion der Arbeitszeit in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit und berufliche Weiterbildung im Alter gelegt. Am Ende des Berichts befindet sich wunschgemäß ergänzend eine kurze eigenständige Auswertung zum Thema Pflege in Österreich.

3 Daten

3.1 The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe

SHARE – der *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* – ist eine international harmonisierte multinationale Panelerhebung für die Erforschung von gesundheitlichen, sozialen und ökonomischen Aspekten des demographischen Wandels in Europa. Im Rahmen von SHARE werden gegenwärtig in 19 europäischen Ländern und Israel mehr als 85.000 Personen über 50 Jahren zu ihrer Lebenssituation befragt und untersucht.

Daten über die Gesundheit, Informationen aus den Bereichen Psychologie, Ökonomie und dem sozialen Umfeld werden in professionellen Interviews gesammelt. Eigens ausgebildete InterviewerInnen führen alle zwei Jahre die persönlichen Vorort-Befragungen und Untersuchungen durch. Untersucht werden – wie bei Panelstudien üblich – immer die gleichen Individuen, da speziell individuelle Veränderungsprozesse von Bedeutung sind. Die von SHARE erhobenen Daten werden in weiterer Folge der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu Forschungszwecken kostenlos zur Verfügung gestellt.

3.2 Datengrundlage und Fragebogen

Dieser Bericht basiert größtenteils auf Daten, die im Rahmen der vierten und fünften Erhebungswelle von SHARE in den Jahren 2011 und 2013 erhoben wurden.¹ In der vierten Welle von SHARE wurde die österreichische Stichprobe auf mehr als 5.300 Personen erweitert. Ziel war es im Rahmen der fünften Welle von SHARE, mindestens 80% wieder zu befragen. Die fünfte Welle von SHARE fand in der ersten Hälfte des Jahres 2013 statt, 4.615 in Österreich wohnhafte Personen über 50 Jahren wurden erneut mittels computerunterstützter, persönlicher – sogenannter face-to-face – Interviews zu ihren persönlichen Lebensumständen, ihrer Gesundheit, ihrem Erwerbsleben und ihren Einkommensverhältnissen befragt. Ergänzend wurden die Befragungspersonen zum Ausfüllen eines „Selbstaussfüllerfragebogens“ eingeladen. Dieser Papierfragebogen² soll – zusätzlich zu den bereits im Rahmen des mündlichen, international harmonisierten Interviews gestellten Fragen³ – speziell für Österreich interessante und ergänzende Themen behandeln und dient somit als zentrale

¹In Bezug auf die zur Erstellung dieses Berichtes verwendeten Daten der fünften Welle wurde gemäß den Wünschen des Auftraggebers nicht auf die Veröffentlichung der ersten offiziellen Version des SHARE Datensatzes zugewartet, sondern bereits die erste, noch nicht bereinigte und daher nur zur internen Verwendung bestimmte „Version 0“ des SHARE Datensatzes herangezogen.

²Die Fragestellungen des Selbstaussfüllerfragebogens können im Anhang dieses Berichts nachgelesen werden.

³Der international harmonisierte Fragebogen der fünften Erhebungswelle von SHARE steht unter der Internet-Adresse <http://www.share-project.org> zur Verfügung.

Datengrundlage für den vorliegenden Forschungsbericht.

3.2.1 Nationaler Anhang zum Übergang in die Pension und zur beruflichen Weiterbildung

In Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie der Universität Linz wurde ein Fragebogen erstellt, der gewisse Aspekte des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand vertiefend untersuchen sollte. Der Schwerpunkt dieses Fragebogens lag dabei auf einer näheren Untersuchung des Bedarfes an Teilzeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen sowie den Hintergründen hierzu. Auch andere Angebote, die es den Befragungspersonen erleichtern würden, länger im Erwerbsleben zu verweilen, wurden erhoben.

Ein weiterer Schwerpunkt wurde im vorliegenden Fragebogen auf das Feld der beruflichen Weiterbildung, unter anderem als Maß für die Verankerung der befragten Person im Berufsleben gesetzt. Die berufliche Weiterbildung kann hierbei unter bestimmten Voraussetzungen als Indikator dafür eingesetzt werden, wie weit die befragte Person noch in ihrem Erwerbsleben verankert ist bzw. sich bereits auf die bevorstehende Pensionierung vorbereitet.

Zum Abschluss wurden in einem eigenen Teilbereich möglicher Pflegebedarf und unterstützende Pflegeangebote ergänzend zu den Pflegeinhalten im generischen Fragebogen behandelt.

Der österreichische Selbstausfüllerfragebogen wurde von 3.970 StudienteilnehmerInnen ausgefüllt und retourniert. Das entspricht einer sehr guten Rücklaufquote von 86%. Nach der digitalen Erfassung wurden diese Daten mit Daten der Hauptstudie, sowie mit Daten aus vorhergehenden SHARE-Erhebungswellen verknüpft.

3.2.2 Sample

Der finale Datensatz für diesen Bericht besteht aus Personen 50+, die in der vierten und fünften Welle an der SHARE Studie teilgenommen haben. Insgesamt werden Daten von 3.950 StudienteilnehmerInnen aus Österreich berücksichtigt. Für teilweise Vergleichszwecke beinhaltet der Datensatz zusätzlich 2.568 Personen aus Italien, 2.209 Befragte aus den Niederlanden und 1.463 aus Schweden. Eine detaillierte Übersicht zur Anzahl an berücksichtigten StudienteilnehmerInnen über die verschiedenen Erhebungswellen ist in Tabelle 1 zu finden.⁴ Rund 56% der berücksichtigten

⁴Die Zahlen in Tabelle 1 entsprechen nicht der Gesamtzahl der jeweiligen StudienteilnehmerInnen. In der dritten Welle von SHARE wurden von allen Respondenten die sogenannten Life-Histories erhoben. Daten der Welle drei fließen in diese Auswertung nicht ein.

Beobachtungen in der vorliegenden Stichprobe sind Frauen – 57,9% der österreichischen, 54,8% der schwedischen, 56,8% der niederländischen und 55,8% der italienischen SHARE TeilnehmerInnen.

Tabelle 1: **Anzahl an Beobachtungen von Welle 1-5 nach Land**

	Welle 1	Welle 2	Welle 4	Welle 5
Österreich	509	503	3.950	3.950
Italien	1.125	1.640	2.568	2.568
Schweden	1.109	1.215	1.463	1.463
Niederlande	1.141	1.371	2.209	2.209

Zwischen 17% und 22% der österreichischen SHARE StudienteilnehmerInnen aus dem vorliegenden Datensatz waren im Jahr 2013 erwerbstätig, und zwischen 64% und 73% befanden sich bereits in Pension. Die Arbeitslosenquote in SHARE beträgt 2013 etwa 7,5%, zwischen 0,5% und 1,3% der SHARE StudienteilnehmerInnen befanden sich in dauerhaftem Krankenstand bzw. bezogen eine Invaliditätspension, und rund 15,55% der Frauen ordneten sich der Kategorie „Hausfrau“ zu.

In Bezug auf den Erwerbsstatus von Personen über 50 Jahren werden im SHARE Datensatz zum Teil deutlich niedrigere Werte als in offiziellen Statistiken ausgewiesen. So liegt zum Beispiel die tatsächliche Erwerbsquote von Personen 50+ (50 bis 69 Jahre) laut Mikrozensus 2012 der Statistik Austria (2012) bei etwa 48,7% – in SHARE beträgt dieser Wert nur zwischen 26% und 36%. Dies ist in erster Linie in der natürlichen „Überalterung“ des SHARE Panels begründet, für das ja zuletzt im Jahr 2011 eine Auffrischungstichprobe gezogen wurde. Als Konsequenz dieser „Überalterung“ der Stichprobe ist der erwerbstätige Teil der Bevölkerung in SHARE unterrepräsentiert, während der bereits pensionierte Teil der österreichischen Bevölkerung in SHARE überrepräsentiert wird.

Es ist daher wichtig darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Stichprobe nicht als umfassend repräsentativ für die gesamtösterreichische Bevölkerung 50+ betrachtet werden kann.⁵ Nichtsdestotrotz kann versucht werden, innerhalb der einzelnen Kategorien nach Erwerbsstatus bzw. nach anderen Eigenschaften statistisch valide Aussagen über die zu Grunde gelegte Teilstichprobe zu treffen.

⁵Eine Gewichtung des vorliegenden Datensatzes ist erst möglich, sobald die erste offizielle Version des SHARE Welle fünf Datensatzes inkl. den zugehörigen Gewichten veröffentlicht wurde.

4 Übergang vom Erwerbsleben in die Pension

Um sinnvolle Maßnahmen im Pensionssystem zu setzen und den Übergang in die Pension zu glätten, ist es wichtig, zuerst die Situation älterer ArbeitnehmerInnen und auch den Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Pension und die entsprechenden Problemfelder genau zu untersuchen. An erster Stelle dieses Berichts soll daher der Übergang vom Erwerbsleben, welches einen Großteil eines Lebenslaufs bestimmt, in die Pension näher beleuchtet werden. Im nächsten Kapitel gehen wir einen Schritt zurück und behandeln die Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt noch etwas ausführlicher.

Der Übergang vom Erwerbsleben in die Pension kann anhand von SHARE vielseitig betrachtet werden. Einerseits können das Pensionsantrittsalter und die Gründe der Pensionierung untersucht werden. Gründe für die Pensionierung sind vielfältig und reichen von „Hatte Pensionsanspruch“ bis hin zu gesundheitlichen und familiären Gründen, wie die Pflege eines Verwandten oder Freundes. Für die Zwecke der vorliegenden Untersuchung und im Lichte der bisherigen Erkenntnisse soll daher noch ein vertiefender Blick auf die Situation der Befragungspersonen zum Zeitpunkt der Pensionierung, sowie die Gründe für die Pensionierung selbst geworfen werden.

Auch die Situation direkt vor der Pensionierung ist aufschlussreich für die sozialpolitische Planung. Es kann betrachtet werden, aus welcher beruflichen Situation heraus eine Person pensioniert wurde und ob die Pension direkt auf eine Beschäftigung folgt, oder dazwischen ein längerer Zeitraum – beispielsweise aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Haushaltsmanagement – überbrückt werden musste.

Um die Situation in Österreich besser verstehen zu lernen, werden die Ergebnisse im Folgenden und wo möglich – vor allem bei Betrachtung von strukturellen Faktoren – mit ausgewählten Vergleichsländern gegenübergestellt. Hierfür wurden drei unterschiedliche europäische Staaten ausgewählt – Italien, die Niederlande und Schweden. Einführend soll der nachfolgende Exkurs einen groben Überblick über die unterschiedlichen Pensionssysteme der drei Länder bereiten.

4.1 *Exkurs: Kurzüberblick über Pensionssysteme und Benchmarks*

Hinsichtlich Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt und dem durchschnittlichem Alter zum Pensionierungszeitpunkt wird Schweden in der Europäischen Union oft eine Vorreiterrolle bescheinigt. Das in Schweden implementierte Pensionssystem basiert auf individuellen Pensionskonten und privater bzw. betrieblicher Vorsorge. Schweden ist jedenfalls ein Vorreiterland hinsichtlich der Beschäftigungsquote von älteren Personen. Generell beträgt die Beschäftigungsquote bei den 55 bis 64-Jährigen im Jahr 2010 rund 70%, und auch die Beschäftigungsquote von Frauen

liegt bei über 60% (OECD, 2012). Das Pensionsalter rangiert in Schweden zwischen 61 und 67, wobei 67 das Regelpensionsalter darstellt und ab 61 erste Frühpensions- und Übergangslösungen angeboten werden (European Commission, 2012).

In den Niederlanden gibt es eine einheitliche staatliche Basispension, ergänzt durch private und betriebliche Vorsorge. Das durchschnittliche Pensionsalter liegt in Holland bei 64 Jahren für Männer und 63 Jahren für Frauen. Das reguläre Pensionsalter, mit dem jemand Anspruch auf staatliche Alterspension hat, liegt derzeit bei 65 Jahren. Obwohl auch in den Niederlanden das durchschnittliche Pensionierungsalter hoch ist, ist die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen (55 bis 64-Jährige) mit 54% deutlich niedriger als in Schweden (European Commission, 2012).

Italien als südliches Vergleichsland weist eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen von 36,6% auf. Auch das tatsächliche Pensionsalter liegt mit 60,8 Jahren für Männer und 59,4 Jahren für Frauen deutlich unter den Werten der nördlichen europäischen Staaten. Italien verlässt sich hinsichtlich des Pensionsystems auf ein rein beitragsorientiertes Umlageverfahren (European Commission, 2012).

In Österreich liegt das durchschnittliche Pensionierungsalter (Männer 62,6 Jahre und Frauen 59,4 Jahre) – ebenso wie in Italien – deutlich unter den Vergleichswerten der nördlichen EU-Länder (European Commission, 2012). Ebenso ist die Beschäftigungsquote von älteren ArbeitnehmerInnen im europäischen Vergleich – mit Werten von rund 43% – eher niedrig (Statistik Austria, 2012).

4.2 Alter zum Pensionierungszeitpunkt

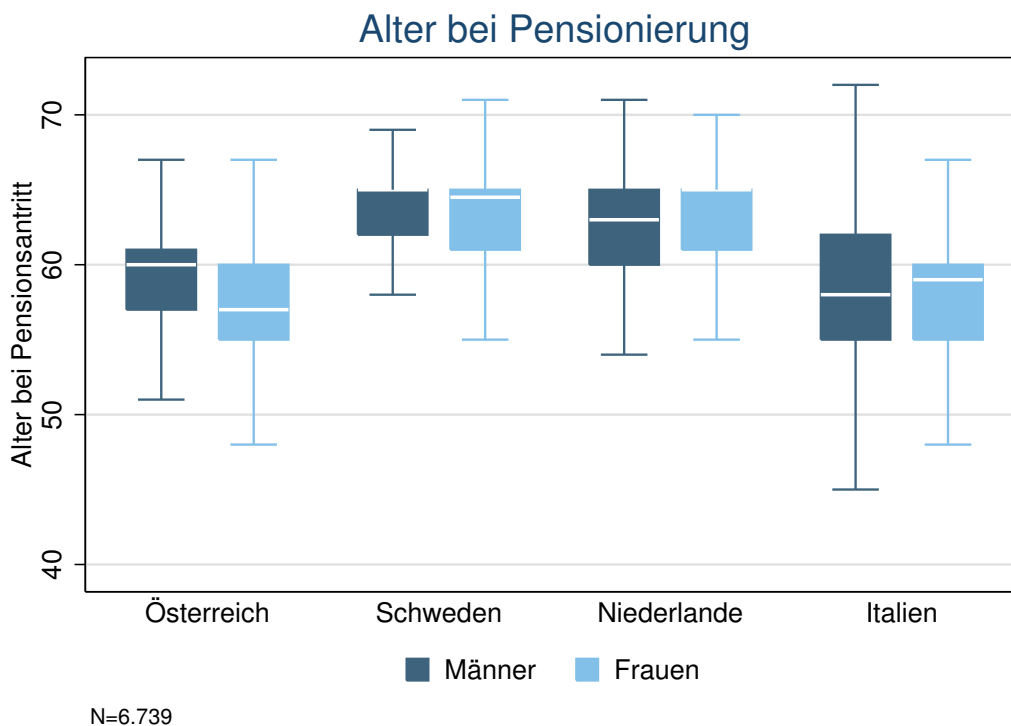
Das durchschnittliche Pensionsalter in SHARE liegt in Österreich und Italien deutlich unter dem Pensionsalter in Schweden und den Niederlanden, was sich auch merklich in den Erwerbsquoten älterer Personen niederschlägt.⁶ In Österreich liegt das mittlere Pensionsalter in SHARE für Männer bei 59 und für Frauen bei 57 Jahren. Das Alter von Männern zum Zeitpunkt der Pensionierung beträgt in den Vergleichsländern 63 Jahre in Schweden, 62 in den Niederlanden und 58 Jahre in Italien. In Abbildung 2 wird das Alter bei Pensionsantritt über alle SHARE-Wellen für die ausgewählten Län-

⁶Für Literatur zum Pensionsantrittsalter und der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen im europäischen Vergleich siehe zum Beispiel: Brugiavini et al. (2005) erarbeiten im Beitrag „Labour Force Participation of the Elderly: Unused Capacity“ anhand von SHARE Daten einen europäischen Vergleich der Erwerbsbeteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen auch unter Betrachtung von gesundheitlichen Aspekten. Diese Untersuchung zeigt die geringe Erwerbsbeteiligung von ÖsterreicherInnen. Die höchste Erwerbsquote weisen die Länder Schweden, Dänemark und die Schweiz auf. Interessant ist außerdem die Erkenntnis, dass die Erwerbsbeteiligung in Österreich mit zunehmendem Alter sehr stark sinkt. Vor allem der hohe Anteil an gesunden Personen im erwerbsfähigen Alter, die bereits pensioniert sind, lässt in Österreich, Italien und auch Frankreich auf viel Raum für Maßnahmen im Pensionssystem schließen.

der von 2004 bis 2013 in einem Boxplot dargestellt.

Ein **Boxplot** ist eine grafische Darstellung der Verteilung von Daten. Abgebildet werden der Median (wo 50% der Personen darunter liegen), die zwei Quartile (25% und 75%) und der niedrigste und höchste Wert.

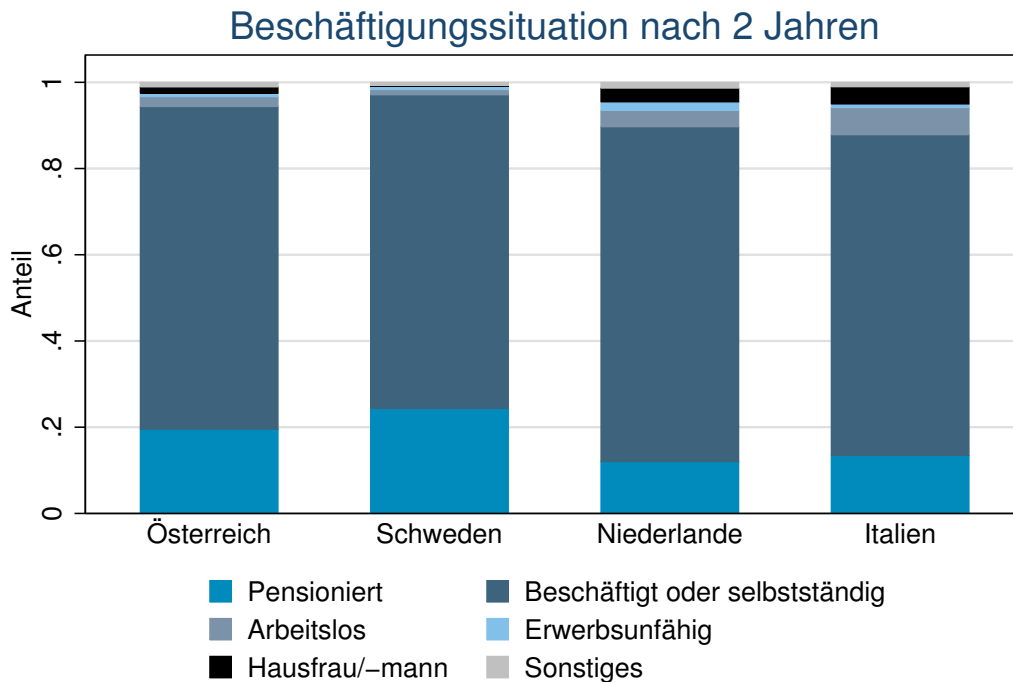
Abbildung 2: **Alter bei der Pensionierung nach Land.** Quelle: SHARE Welle 5



Die ÖsterreicherInnen gehen knapp vier Jahre früher in Pension als SHARE TeilnehmerInnen aus Schweden oder den Niederlanden. Nur in Italien liegt das durchschnittliche Pensionsalter ein Jahr unter dem von Österreich. 50% der Männer (Frauen) gingen in Österreich vor dem 61. (58.) Geburtstag in Pension. Bei Personen die in Österreich erst nach 2011, also zwischen der vierten und fünften Welle von SHARE in die Pension gewechselt sind, liegt der Median des Pensionsantrittsalters für Männer bei 60,7 Jahren und bei Frauen bei 59,6 Jahren – etwas höher im Vergleich zu Personen, die bereits 2011 oder früher in Pension gegangen sind.

Interessant ist es auch zu betrachten, wie sich die Beschäftigungssituation zwischen der vierten und fünften Welle bei Personen, die in Welle vier noch am Ar-

Abbildung 3: **Beschäftigungssituation nach 2 Jahren in Welle 5 von Beschäftigten in Welle 4.** Quelle: SHARE Welle 4 und 5



N=2.467

beitsmarkt tätig waren, entwickelt hat. In Abbildung 3 ist die Beschäftigungssituation der entsprechenden Personen in der fünften Welle von SHARE deskriptiv dargestellt. 20% der SHARE StudienteilnehmerInnen, die in Österreich in der vierten Welle berufstätig waren, sind zwei Jahre später bereits pensioniert. Das betrifft rund 25% der TeilnehmerInnen aus Schweden, etwas mehr als 10% der NiederländerInnen und trifft auf rund 15% der StudienteilnehmerInnen aus Italien zu.

Hier ist jedoch zu beachten, dass Schweden anders als Österreich, Italien und die Niederlande erst in der fünften Welle von SHARE die Stichprobe vergrößern konnte. Aus diesem Grund ist das Sample in Welle vier bereits deutlich älter als in den anderen Ländern. Das bedeutet, dass durch die longitudinale Ausrichtung der Studie jüngere Kohorten im Sample nicht mehr vertreten sind. Das Durchschnittsalter im Sample der 50 bis 64-Jährigen ist im Jahr 2011 in Schweden rund drei Jahre höher als in Österreich.

Wird bei der entsprechenden Untersuchung für das Alter kontrolliert, wird deutlich, dass ältere ArbeitnehmerInnen in Schweden signifikant länger im Berufsleben bleiben als in Österreich. Auch in den Niederlanden ist die Wahrscheinlichkeit, nach zwei Jahren noch im Arbeitsmarkt tätig zu sein, merklich höher als in Österreich. Für Italien

Tabelle 2: **Verbleib im Arbeitsmarkt nach 2 Jahren – alterskorrigierte Logit Schätzung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit in W5.** Quelle: SHARE Welle 4 und 5

LHS: Berufstätig in Welle 5

	Odds Ratio	p-Wert
Schweden	2,92	0,00
Niederlande	1,51	0,00
Italien	1,15	0,32
Basisland: Österreich		
Frauen	0,75	0,01
N	2346	
Pseudo R^2	0,14	

finden sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zu Österreich.

In Tabelle 2 werden die alterskorrigierten Ergebnisse der Logit Schätzung als Odds Ratios präsentiert. Die höchste Odds Ratio im Vergleich zu Österreich weist mit 2,92 Schweden auf. Die Wahrscheinlichkeit, dass ältere ArbeitnehmerInnen in Schweden nach zwei Jahren noch berufstätig sind, ist rund 190% höher als in Österreich – also fast dreimal so hoch. Signifikant höher ist der Verbleib im Arbeitsmarkt in den Niederlanden – die Odds (Chance) nach zwei Jahren noch berufstätig zu sein – im Vergleich zu keiner beruflichen Tätigkeit mehr nachzugehen – ist um 50% erhöht. Frauen weisen generell eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, im Arbeitsmarkt zu verbleiben als Männer.

Odds sind Quotenverhältnisse, welche die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Wahrscheinlichkeit des Nicht-Eintritts eines Ereignisses gegenüberstellen. Eine **Odds Ratio** zeigt ob dieses Verhältnis bei der betrachteten Gruppe höher oder niedriger im Vergleich zur Basis sind – eine Odds Ratio von 1 bedeutet gleich.

Die hier dargestellten Ergebnisse decken sich weitgehend mit einer früheren Untersuchung von SHARE Daten der ersten und zweiten Welle von Brugiavini et al. (2008b). Die Autoren analysieren den Übergang in die Erwerbslosigkeit. Im europäischen Vergleich liegt der Anteil an Männern, die den Arbeitsmarkt zwischen den beiden SHARE Wellen verlassen haben, in Österreich mit rund 35% im mittleren Be-

reich. Einen deutlich niedrigeren Wert als Österreich weist das Vergleichsland Schweden mit rund 23% auf. Der Anteil an Frauen, die die Beschäftigung innerhalb von zwei Jahren aufgaben, ist in Österreich mit 61% am höchsten. Außerdem ist bemerkenswert, dass in Österreich mit 95% der größte Anteil an Personen, die die Erwerbstätigkeit aufgaben, direkt in die Pension gewechselt ist.

Hinsichtlich Erwerbstätigkeit sind Alter und Gesundheit zwei der wichtigsten Einflussfaktoren. Alter und Erwerbstätigkeit korrelieren negativ – mit dem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit aktiv im Arbeitsmarkt tätig zu sein. Gesundheit beeinflusst Erwerbstätigkeit wiederum positiv. Gesundere ArbeitnehmerInnen sind in der Regel länger beschäftigt. Gleiches gilt für Ausbildung, wobei der Einfluss hier etwas geringer ist (siehe Brugiavini et al. (2008b), Van den Berg et al. (2010) und Radl (2013)). Interessant ist auch der Aspekt der Arbeitsplatzqualität, welcher jedoch in der Studie von Brugiavini et al. (2008b) nicht statistisch signifikant ist. Das Ergebnis deutet jedoch in die Richtung: Je besser die Arbeitsplatzqualität, desto höher die Beschäftigungswahrscheinlichkeit.

Schnalzenberger et al. (2014) finden jedoch signifikante positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzqualität und Erwerbstätigkeit, vor allem für Frauen. Auch diese Untersuchung basiert auf SHARE Daten der ersten und zweiten Welle. Bei Zufriedenheit mit der Arbeit, entsprechender Anerkennung, guter Arbeitsplatzsicherheit und keinem zu hohen Zeitdruck verschieben Frauen den Pensionsantritt nach hinten. Auch leistungsgerechte Entlohnung hält Frauen länger im Erwerbsleben. Männer neigen nur bei geringer Arbeitsplatzsicherheit und Überqualifizierung zu frühem Pensionsantritt.⁷

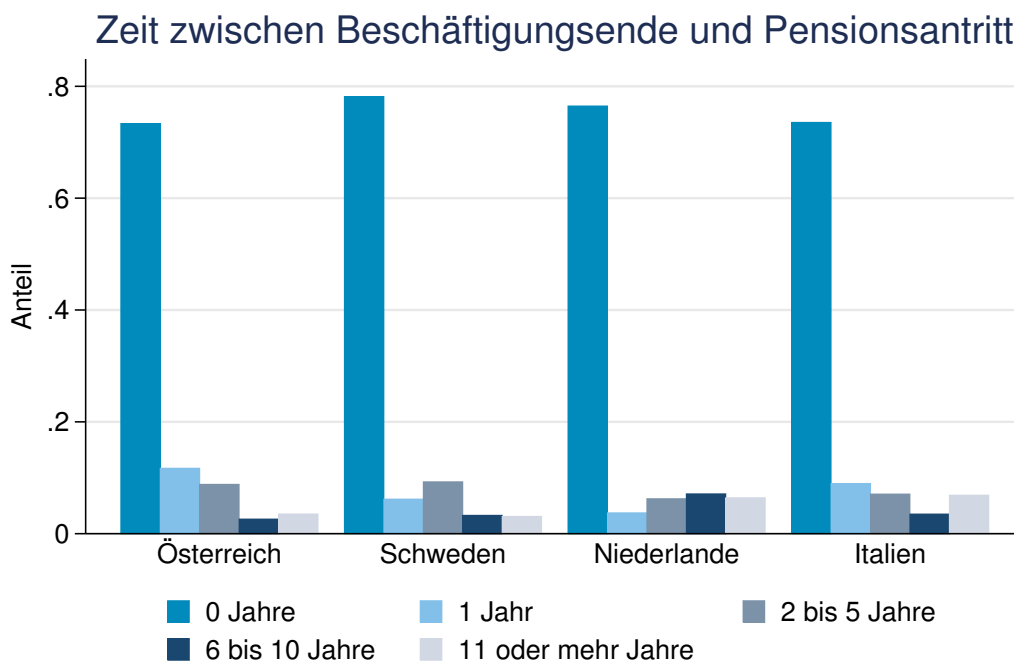
4.3 Situation vor der Pensionierung

Für ältere ArbeitnehmerInnen ist die Situation am Arbeitsmarkt häufig schwierig – viele wechseln aufgrund langzeitiger Arbeitslosigkeit oder Krankheit in den Ruhestand. Hinsichtlich der Beschäftigungssituation vor der Pensionierung kann die Differenz zwischen dem Ende der letzten Beschäftigung und dem Pensionsantritt einfach dargestellt werden. SHARE TeilnehmerInnen, die bei der ersten Befragung bereits pensioniert waren, wurden retrospektiv nach dem Jahr gefragt, an dem die letzte Beschäftigung vor der Pensionierung geendet hat. Somit lässt sich für alle StudienteilnehmerInnen im Ruhestand einfach die Zeitdifferenz berechnen. In Abbildung 4 ist die Zeitspanne zwischen dem Beschäftigungsende und dem Pensionsbeginn in Jahren für die Vergleichsländer dargestellt.

Für den größten Teil der befragten Personen – das sind rund 73% in Österreich und Italien und 77% in Schweden und den Niederlanden – folgte der Pensionsantritt direkt

⁷Siehe auch Van den Berg et al. (2010) und Börsch-Supan et al. (2006).

Abbildung 4: **Zeit zwischen Ende der letzten Beschäftigung und Pensionsantritt.** Quelle: SHARE Welle 1 bis 5



N=6.739

Anmerkung: '0 Jahre' inkludiert auch Personen, die in der Pension einer Beschäftigung nachgehen.

oder nur kurze Zeit nach dem Ende der letzten Beschäftigung. Etwa 15% davon sind nach dem Pensionsantritt weiterhin erwerbstätig.

Auffallend ist jedoch, dass vor allem in Österreich und Italien mit rund 26% vergleichsweise viele Personen ein Jahr oder länger vor der Pensionierung nicht mehr beschäftigt sind. Etwa 8,5% aller Personen weisen eine Zeitdifferenz von zwei bis sechs Jahren auf. Größere Zeiträume zwischen letzter Berufstätigkeit und dem Pensionsantritt betreffen hauptsächlich Frauen im Sample.

In welcher Beschäftigungsart sich SHARE TeilnehmerInnen vor der Pension befanden, ist in Tabelle 3 nach Land dargestellt. Vor dem Pensionsantritt waren 84% der SHARE TeilnehmerInnen in Österreich unselbständig erwerbstätig. 70% waren als Angestellte oder ArbeiterInnen tätig und rund 14% hatten Beamtenstatus. Vergleichbar sind die Zahlen in den Niederlanden – auch hier waren 70% der Personen vor der Pensionierung Angestellte oder ArbeiterInnen, etwa 19% Beamte im öffentlichen Dienst und etwa 12% selbständig. Den geringsten Anteil an Beamten weist mit 2,8% das Vergleichsland Schweden auf. Jedoch waren mehr als 85% der PensionistInnen in Schweden vor der Pension unselbständig erwerbstätig. Auch in Italien scheint der Beamtenstatus von geringerer Bedeutung – nur 6,1% der SHARE TeilnehmerInnen

Tabelle 3: **Beschäftigungsart vor der Pensionierung (in Prozent)**. Quelle: SHARE Welle 1 bis 5

Beschäftigungsart	Österreich	Schweden	Niederlande	Italien
ArbeitnehmerInnen	69,98	85,58	68,60	69,54
Beamte	14,04	2,77	18,97	6,11
Selbständig	15,98	11,65	12,43	24,35
N	2,572	1,047	1,086	1,425
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

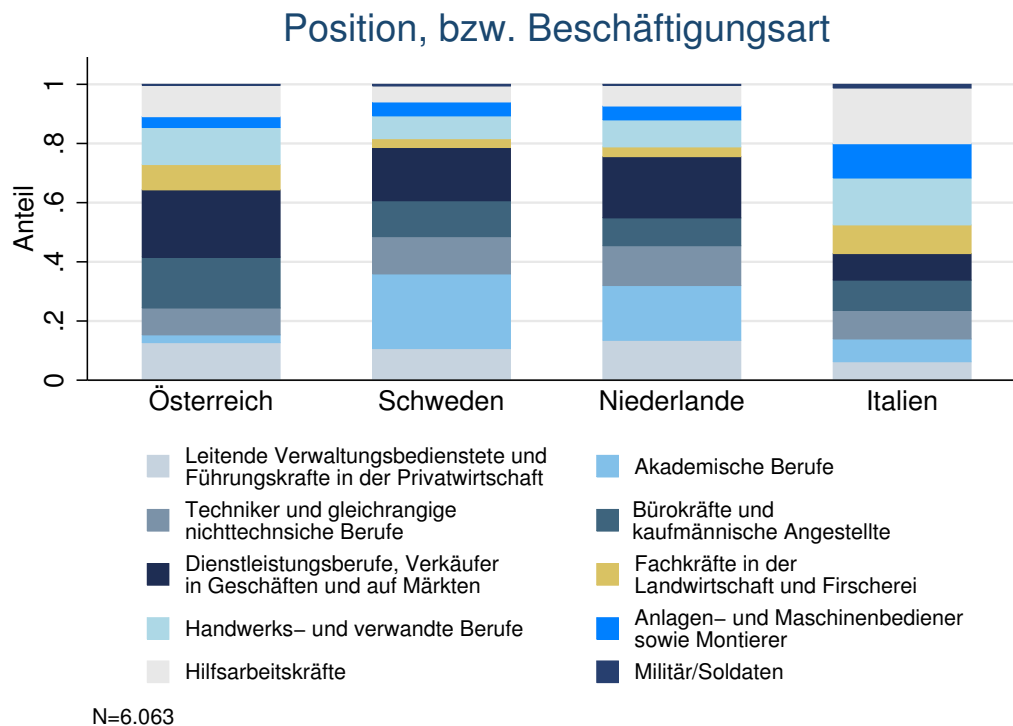
ArbeitnehmerInnen bezieht sich auf Angestellte und ArbeiterInnen.

waren vor Pensionsantritt als Beamte tätig. Bemerkenswert hoch ist in Italien allerdings der Anteil an Selbständigen – 24% der PensionsbezieherInnen in Italien waren in ihrer letzten beruflichen Beschäftigung selbständig tätig.

Neben der Art der Anstellung ist auch die Position in der Beschäftigung – besonders hinsichtlich der mit der Pensionierung einhergehenden häufigen Problematiken von Depressionen und Geltungsverlust – von Bedeutung. In Grafik 5 werden auch hier Länderunterschiede deutlich, die zum Teil vermutlich im Bildungssystem der einzelnen Länder fundiert sind – in den nördlichen Staaten waren deutlich mehr Personen in höheren Positionen bzw. Positionen, die eine höhere Ausbildung voraussetzen, tätig als in Österreich und auch Italien. Der Anteil an Personen, die aus einer Führungsposition in Pension gegangen sind, rangiert in Österreich, Schweden und den Niederlanden zwischen zwölf Prozent und 14%. In Italien ist dieser Anteil mit sechs Prozent vergleichsweise niedrig, ebenso der Anteil an Personen, die dem akademischen Berufsfeld angehörten. Pensionierte AkademikerInnen sind vor allem in Österreich sehr selten – nur 2,7% der SHARE TeilnehmerInnen im Ruhestand gingen zuvor einem akademischen Beruf nach. Dies trifft auf 25% der schwedischen, 18% der niederländischen und etwas mehr als sieben Prozent der italienischen Befragten zu.

Sichtlich höher als in den Vergleichsländern ist in Österreich der Anteil an Personen im Ruhestand, die als kaufmännische Kräfte und Büroangestellte tätig waren – mit 18% im Vergleich zu neun Prozent bis zwölf Prozent. Auch die Anteile an Personen in landwirtschaftlichen Berufen – Fachkräfte der Landwirtschaft und Fischerei – sind in Österreich und Italien relativ hoch. Während in Österreich und Italien in etwa neun Prozent der PensionistInnen in der Landwirtschaft tätig waren, waren es in den Niederlanden und Schweden nur drei Prozent. Merklich erhöht ist in Italien auch die Anzahl an MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen. Gleiches gilt für den Anteil an Hilfsarbeitskräften mit knapp 19%. Auch in Österreich waren zehn Prozent der pensionierten SHARE TeilnehmerInnen als Hilfsarbeitskräfte tätig – in Schweden beispielsweise waren es nur halb so viele.

Abbildung 5: **Position bzw. Beschäftigungsart in der Beschäftigung vor der Pension.** Quelle: SHARE Welle 1 bis 5



4.4 Pensionsbezüge

Welche Pensionen in den ausgewählten Ländern bezogen werden, ist zum Großteil durch die verschiedenen Pensionssysteme bedingt. Anhand von SHARE kann verglichen werden, ob es sich um eine staatliche, eine betriebliche oder eine private Pension handelt. Tabelle 4 gibt einen ersten Überblick über die Relevanz von staatlichen und privaten Pensionen in den Vergleichsländern. Abgebildet sind Bezüge von Personen, die in der fünften Welle von SHARE pensioniert sind. Für Österreich findet sich in Abbildung 6 eine detailliertere Darstellung der einzelnen Pensionsbezüge.

Hier werden erneut Unterschiede – vor allem hinsichtlich der Bedeutung von betrieblichen und privaten Pensionen – im Pensionszugang deutlich. In Österreich und Italien basiert das Pensionssystem hauptsächlich auf staatlichen Pensionen, betriebliche und private Pensionen sind dementsprechend wenig verbreitet. In Österreich beziehen 97% der SHARE TeilnehmerInnen eine staatliche Pension und rund neun Prozent meist zusätzlich eine betriebliche oder private Pension. Im Nachbarland Italien zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei der Anteil an PensionsbezieherInnen im Allgemei-

⁸Die Anzahl an Beobachtungen kann für die verschiedenen Pensionsbezüge etwas abweichen, da diese unterschiedlichen Fragen entnommen wurden.

Tabelle 4: **Aktuelle Pensionsbezüge von Personen 50+ – bereits pensionierte SHARE TeilnehmerInnen.** Quelle: SHARE Welle 5

	Österreich	Schweden	Niederlande	Italien
Staatl. Pension	97.1%	96.4%	90.3%	88.6%
Betriebl. Pension	8.4%	60.8%	74.0%	3.7%
Priv. Pension	0.8%	19.8%	7.8%	0.1%
N ⁸	2.646	1.066	1.149	1.483

nen geringer ist. Im Gegensatz dazu erhalten 61% der Schwedinnen und Schweden und 74% der NiederländerInnen ergänzend zur staatlichen Pension eine betriebliche Pensionszahlung. Ebenso sind Zahlungen einer privaten Pensionsversicherung mit einem Anteil von knapp 20% in Schweden und acht Prozent in den Niederlanden deutliche häufiger als in Österreich und Italien.⁹

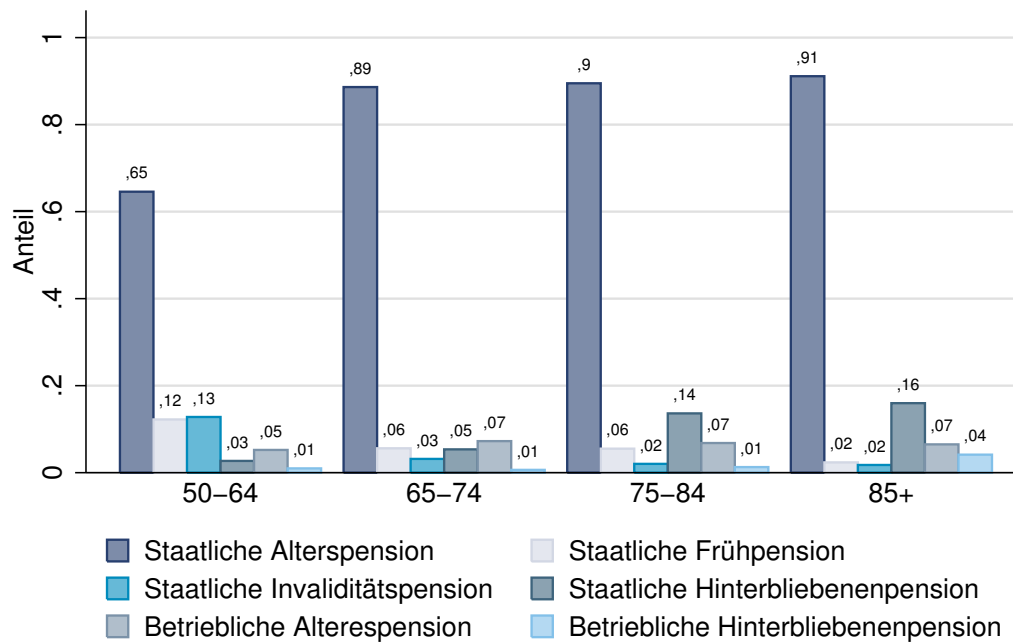
Abbildung 6 gibt einen detaillierteren Überblick über Pensionsbezüge von pensionierten SHARE TeilnehmerInnen in Österreich. 65% der 50 bis 64-Jährigen geben an, eine Alterspension zu erhalten, das sind 58% der Männer und 70% der Frauen. Zwölf Prozent der jüngsten SHARE TeilnehmerInnen in Österreich erhalten eine Frühpension, dieser Pensionstyp wird häufiger von Männern (15%) als von Frauen (elf Prozent) in Anspruch genommen. 18% der Männer und rund zehn Prozent der Frauen der jüngsten Altersgruppe geben an, eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension zu beziehen.

Eine Hinterbliebenenpension wird in Österreich deutlich öfter von Frauen als von Männern bezogen. Von den jüngeren Kohorten beziehen nur drei Prozent eine staatliche und ein Prozent eine betriebliche Hinterbliebenenpension. Ab einem Alter von 75 erhöht sich der Anteil an HinterbliebenenpensionsbezieherInnen auf rund 15 bis 20%. Untersucht man die Pensionstypen nach Geschlecht, lässt sich erkennen, dass für Frauen dieser Altersgruppen der Anteil zwischen 26 und 35% beträgt und Männer nur sehr selten eine Hinterbliebenenpension als alleinige oder zusätzliche Pension zur eigenen Pension beziehen.

Insgesamt beziehen ab einem Alter von 65 Jahren sieben Prozent der Personen eine betriebliche Alterspension. Betriebliche Pensionsvorsorge scheint in Österreich eher für Männer eine bedeutende Rolle zu spielen – neun Prozent der Männer und fünf Prozent der Frauen beziehen eine betriebliche Pension. Bei den Frauen sind es vor allem jüngere Kohorten, die Anspruch auf eine betriebliche Pension besitzen.

⁹Siehe auch Brunner et al. (2005).

Abbildung 6: **Pensionsbezüge in Österreich – bereits pensionierte SHARE TeilnehmerInnen.** Quelle: SHARE Welle 5



N=2.647; Zusatzpensionen und Pensionen aus Zweit- oder Nebenbeschäftigungen und Formen der betrieblichen Früh- oder Invaliditätspension werden hier nicht dargestellt, da diese von weniger als 0,5% bezogen werden.

4.5 Gründe für die Pensionierung

In Tabelle 5 werden die Gründe für die Pensionierung in den vier Vergleichsländern dargestellt. Die Gründe für den Pensionsantritt variieren sehr stark nach Land. Als häufigster Pensionsgrund wird von StudienteilnehmerInnen in Österreich wie in Italien mit über 70% „Hatte Anspruch auf staatliche Pension“ genannt. Vermutlich aufgrund des restriktiveren Pensionszugangs und höheren Pensionsalters beträgt dieser Anteil in Schweden rund 53% und in den Niederlanden sogar nur 43%. Der Anspruch auf eine private oder betriebliche Pension ist in Österreich eher unbedeutend, spielt in Schweden, den Niederlanden und auch in Italien jedoch eine wichtige Rolle. 19% der Schwedinnen und Schweden, 15% der NiederländerInnen und zwölf Prozent der ItalienerInnen geben als Pensionierungsgrund den Anspruch auf eine private Firmenpension an. Individuelle private Pensionsvorsorge ist vor allem in Schweden weit verbreitet, etwa sechs Prozent hatten hier Anspruch auf eine private Pension, unabhängig von einer Firmenpension.

Tabelle 5: **Gründe für die Pensionierung nach Land (in Prozent)**. Quelle: SHARE Welle 1 bis 5

	Österreich	Schweden	Niederlande	Italien	Total
Hatte Anspruch auf staatliche Pension	76,59	53,28	43,23	70,31	65,80
Hatte Anspruch auf private Firmenpension	0,89	19,06	14,68	12,08	8,78
Hatte Anspruch auf private Pension	0,50	6,05	1,86	1,22	1,81
Erhielt Angebot für vorzeitigen Ruhestand	4,31	15,78	33,30	3,88	10,85
Wurde gekündigt	1,28	2,05	3,83	3,02	2,23
Aus Gesundheitsgründen	18,83	16,39	5,27	6,83	13,38
Schlechte Gesundheit einer/s Verwandten/Freundes	0,82	1,23	0,93	1,22	1,00
Um zur selben Zeit in Pension zu gehen wie PartnerIn	1,05	3,28	1,86	0,43	1,40
Um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen	1,71	5,43	3,72	5,46	3,54
Um das Leben zu genießen	1,44	10,86	8,69	1,80	4,26
N	2.576	976	967	1.391	5.910

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

Auch Angebote für vorzeitigen Ruhestand mit Überbrückungszahlungen als Option für den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt scheinen in den nördlichen EU-Ländern gängiger als in Österreich und Italien. Während in Italien und Österreich nur rund vier Prozent der SHARE PensionistInnen angeben, aufgrund eines Angebots für vorzeitigen Ruhestand in Pension gegangen zu sein, betrifft dies mehr als 15% der PensionistInnen in Schweden und sogar 33% der NiederländerInnen.

Knapp 20% der SHARE TeilnehmerInnen aus Österreich und Schweden nennen auch gesundheitliche Gründe für den Pensionsantritt, während dies nur auf gute fünf Prozent der Personen aus den Niederlanden und Italien zutrifft.

Kündigung von älteren ArbeitnehmerInnen scheint mit einem Anteil von 1,3% in Österreich ein vergleichsweise seltener direkter Pensionsgrund zu sein. Auch die gesundheitliche Situation von Angehörigen und damit verbundene Pflegebedürftigkeit führt eher selten zum Pensionsantritt. Im Vergleich zu Schweden, den Niederlanden und zum Teil auch Italien, spielen die Begründungen „Um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen“, „Um zur selben Zeit in Pension zu gehen wie der Partner“ und „Um das Leben zu genießen“ in Österreich eher eine untergeordnete Rolle.

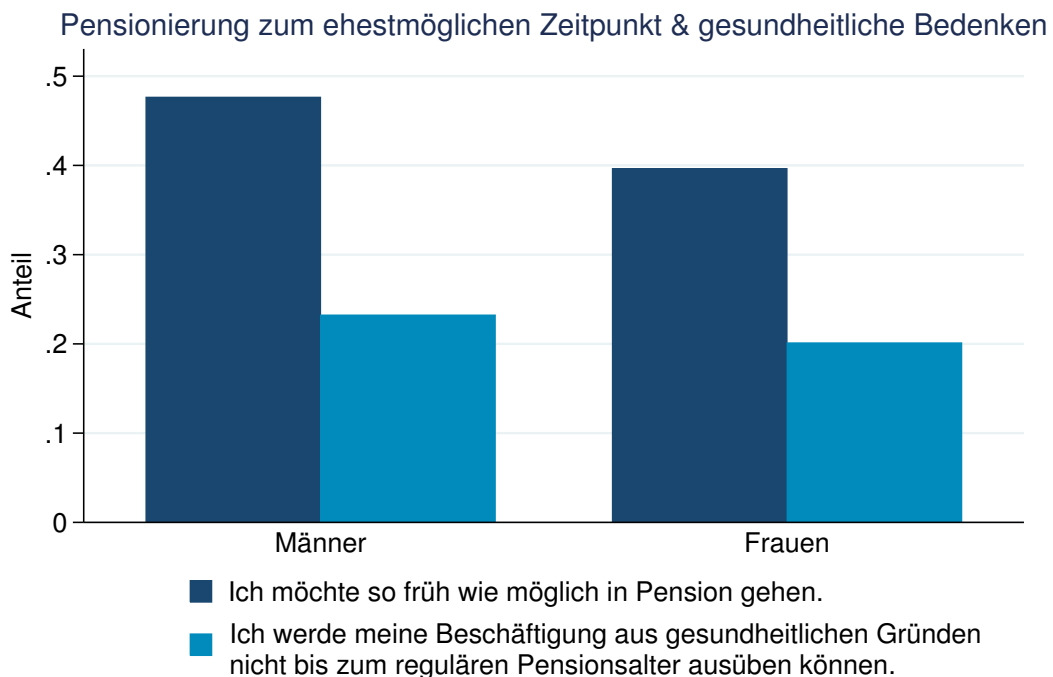
Der Anspruch auf staatliche Pension und gesundheitliche Probleme sind demnach in Österreich die Hauptgründe für die Pensionierung. Der Wunsch sobald wie möglich in Pension zu gehen, scheint unter den älteren ArbeitnehmerInnen in den österreichischen SHARE Daten weit verbreitet.

Im Rahmen des SHARE Interviews werden berufstätige Personen gefragt, ob sie so früh wie möglich in Pension gehen möchten, wenn sie an ihre derzeitige Beschäftigung denken. Zusätzlich wird in einer Folgefrage erörtert, ob die befragten Personen sich Sorgen machen, die aktuelle Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr bis zum regulären Pensionsalter ausüben zu können.

Abbildung 7 gibt einen Überblick darüber, ob ältere Erwerbstätige so früh wie möglich in Pension gehen möchten und ob sie sich sorgen, dass ihre Gesundheit die zukünftige Erwerbstätigkeit einschränken könnte. Durchschnittlich 43% der Erwerbstätigen zwischen 50 und 64 Jahren – 48% der Männer und 39% der Frauen – möchten gerne so früh wie möglich in Pension gehen. 62% Prozent davon rechnen jedoch nicht mit zukünftigen gesundheitlichen Problemen, die die Art der Tätigkeit einschränken.

Die Frage: „Machen Sie sich Sorgen darüber, dass Sie Ihre derzeitige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Erreichen des regulären Pensionsalters ausüben können?“, wurde von insgesamt 20% der noch berufstätigen Befragten im Alter von 50 bis 64 mit ja beantwortet. Die Anteile bei Männern und Frauen sind mit etwa 23% und 20% relativ ausgeglichen. 76% der Personen, die sich Sorgen um die gesundheitliche Verfassung machen, möchten auch sobald wie möglich die Pension antreten.

Abbildung 7: **Erwerbstätige im Alter von 50 bis 64: Pension zum erstmöglichen Zeitpunkt und gesundheitliche Bedenken.** Quelle: SHARE Welle 5



N=678

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch der Ländervergleich. In den beiden Vergleichsstaaten mit generell höherem Pensionsantrittsalter, wünschen sich auch weniger erwerbstätige ältere ArbeitnehmerInnen zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Pension zu gehen. Merkwürdig höher ist der entsprechende Anteil bei berufstätigen Frauen und Männern in Italien. Die ländervergleichende Darstellung befindet sich in Abbildung 8.

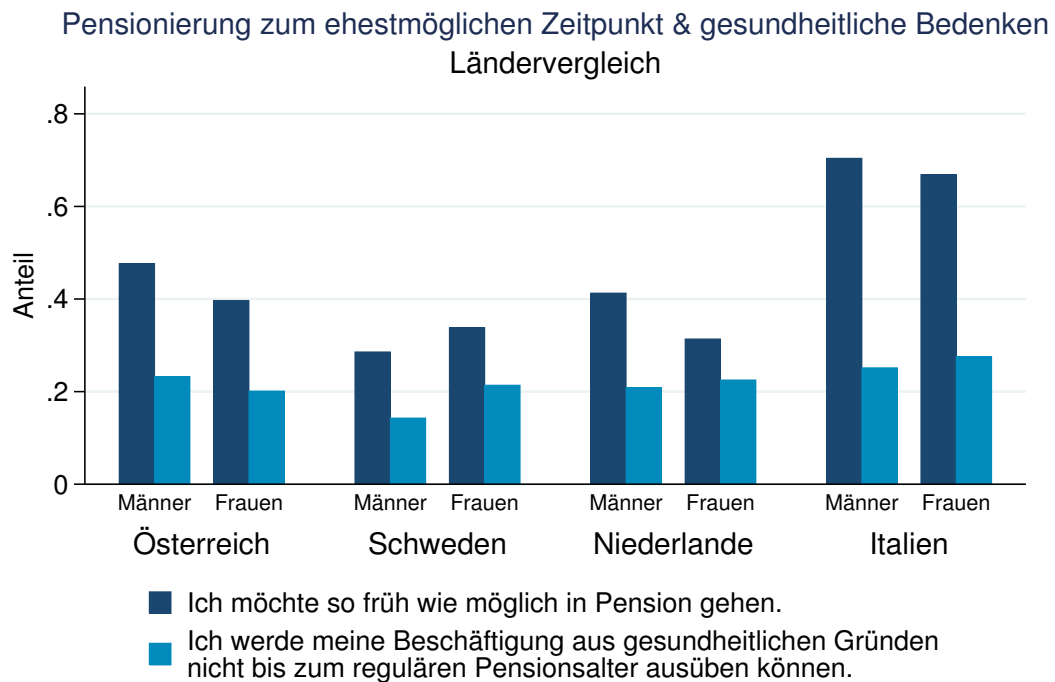
29% der Schweden und 34% der Schwedinnen möchten so früh wie möglich in Pension gehen, das sind 20 Prozentpunkte weniger Männer und 5 Prozentpunkte weniger Frauen als in Österreich.¹⁰ Auch in den Niederlanden ist die Tendenz sobald wie möglich in Pension zu gehen geringer als in Österreich – 41% der erwerbstätigen Niederländer und 31% der erwerbstätigen Niederländerinnen der Altersgruppe 50 bis 64 möchten so früh wie möglich in Pension gehen. Auffallend sind die Werte in Italien – insgesamt rund 70% der Italiener und Italienerinnen möchten sobald wie möglich die Pension antreten.

Hinsichtlich der Sorge, dass gesundheitliche Probleme der Ausübung der aktuellen

¹⁰Wird für das Alter kontrolliert, bleibt der Länder- und Geschlechterunterschied signifikant.

Abbildung 8: **Erwerbstätige im Alter von 50 bis 64: Pensionierung zum erstmöglichen Zeitpunkt und gesundheitliche Bedenken – Ländervergleich.**

Quelle: SHARE Welle 5



N=1.798

Tätigkeit bis zum regulären Pensionsantrittsalter im Wege stehen könnten, sind die Länderunterschiede weniger stark ausgeprägt. 25% der Italiener und 28% der Italienerinnen denken, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ihre Tätigkeit nicht bis zum regulären Pensionsantrittsalter ausüben können. Dies trifft auf 14% der Schweden und 21% der Schwedinnen und auf 21% der Niederländer und 22% der Niederländerinnen zu.

4.6 Finanzielle Situation im Zusammenhang mit der Pensionierung

Im Zusammenhang mit dem Übergang in die Pension stellt sich weiters die Frage, welche Pension(en) von den befragten Personen bezogen werden. In Tabelle 6 wird die Anzahl der Pensionszahlungen, die von den Befragungspersonen zum Zeitpunkt der Befragung bezogen werden, aufgelistet. Hierbei wird nicht nur die klassische Alterspension als Pensionszahlung berücksichtigt, sondern es werden auch andere pensionsähnliche Zahlungen entsprechend gezählt. Zu den berücksichtigten pensionsähnlichen Zahlungen zählen auch Frühpensionen, Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitsrenten.

higkeitspensionen (inkl. Versehrtenrenten), Arbeitslosengelder oder Notstandshilfe, Hinterbliebenenpensionen, Kriegsinvalidenrenten sowie dasss staatliche Pflegegeld.

Von allen österreichischen Befragten in SHARE geben 62,95% an, gegenwärtig eine Pension oder pensionsähnliche Zahlung zu beziehen. 4,62% beziehen zwei, und eine verschwindend geringe Minderheit von nur 0,16% bezieht drei Pensions- bzw. pensionsähnliche Zahlungen. 32,11% der SHARE StudienteilnehmerInnen beziehen keine derartigen Leistungen, worunter sowohl erwerbstätige oder -fähige Personen 50+ zählen, als auch Personen im Alter 65+ ohne Pensionsanspruch.

Tabelle 6: **BezieherInnen von Pensionen und pensionsähnlichen Zahlungen.**

Quelle: SHARE Welle 5

... keine Pension	32,11% (1.028)
... 1 Pension	62,95% (2.015)
... 2 Pensionen	4,62% (148)
... 3 Pensionen	0,16% (5)

N=3.201

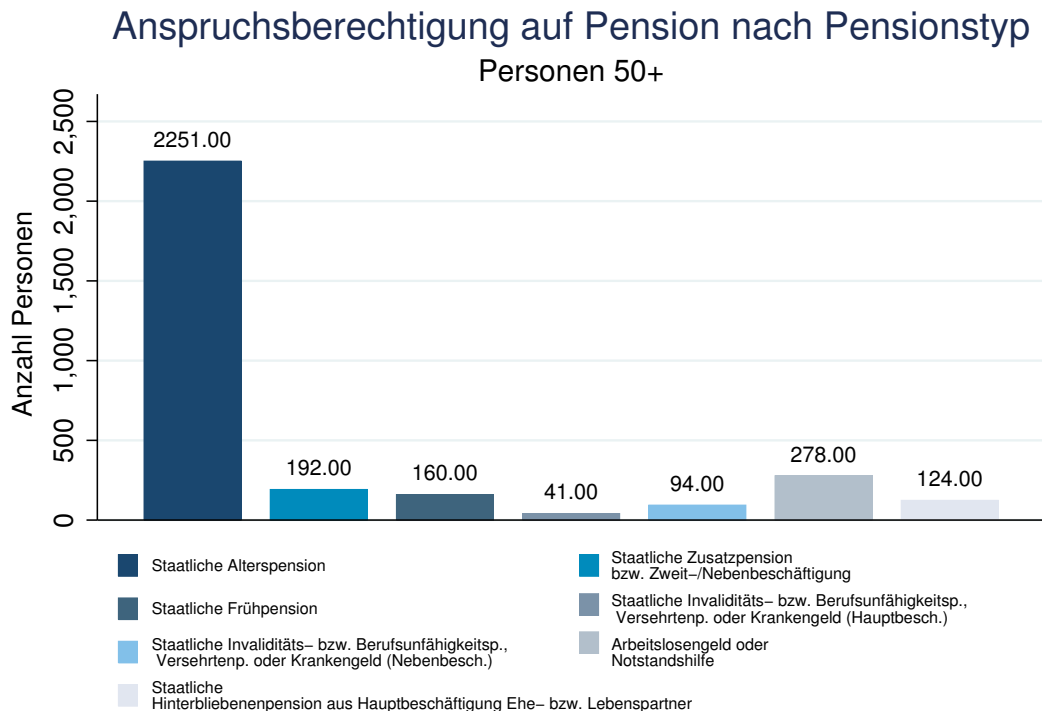
Die in Abbildung 9 wiedergegebene nähere Untersuchung der oben berücksichtigten Transferleistungen in Österreich zeigt auf, dasss ein Großteil dieser Zahlungen – erwartungsgemäß – unter dem Titel der staatlichen Alterspension ausgeschüttet werden. Die zweitgrößte Anzahl an Transferzahlungen geht auf das Konto des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Staatliche Frühpensionen oder aber auch die staatlichen Invaliditätspensionen nehmen unter den SHARE Befragungspersonen nur mehr einen untergeordneten Stellenwert ein. Der Großteil der begünstigten SHARE Befragungspersonen besitzt dassher einen Anspruch auf eine staatlichen Alterspension.

Auf Grundlage der SHARE Daten kann nun ein qualitatives Bild der finanziellen Situation von Pensionsempfängern gezeichnet werden.¹¹ Eine der Fragestellungen aus der SHARE Erhebung zielt darauf ab zu erfahren, wie gut die Haushalte – unter Berücksichtigung des gesamten verfügbaren Haushaltseinkommens – finanziell „über die Runden kommen“.

In Tabelle 7 werden SHARE Haushalte nach drei Kriterien unterteilt: Zuerst werden die Haushalte nach dem Status der Partnerschaft der Befragungsperson in Single- und Nicht-Single Haushalte aufgeteilt. Danach werden die Anzahl der EmpfängerInnen einer statlichen Alterspension sowie die Anzahl der erwerbstätigen Personen im

¹¹Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts liegen leider noch keine bereinigten Einkommensvariablen für SHARE Befragungspersonen und Haushalte vor.

Abbildung 9: **Anspruch auf Pensionszahlungen: Ausgewählte Transferzahlungen.** Quelle: SHARE Welle 5



Haushalt als Merkmal zur Unterteilung der Haushalte in insgesamt 6 Gruppen herangezogen.

In Bezug auf Single Haushalte zeigt sich, dass Haushalte, die eine staatliche Alterspension beziehen, finanziell nicht wesentlich schlechter gestellt sind als Haushalte mit einem erwerbstätigen Mitglied ohne Pensionsbezug. Dies ist ein im Vergleich zu vorhergehenden Studien doch sehr überraschendes Ergebnis, da bisherige Ergebnisse Haushalten im Ruhestand immer ein deutlich schlechteres Auskommen mit ihren finanziellen Mitteln bezeugten als Haushalten, die noch erwerbstätig waren bzw. sich noch nicht im Ruhestand befinden. Offensichtlich ist auch die finanzielle Benachteiligung von Single-Haushalten erkennbar, die weder eine staatliche Alterspension noch ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit beziehen.

Bei den Nicht-Single Haushalten wiederum ist die Gruppe von Haushalten, in denen zwei Personen eine staatliche Alterspension beziehen, finanziell in etwa gleichgestellt mit der Gruppe von Haushalten mit zumindest einem erwerbstätigen Mitglied, jedoch ohne Pensionsbezug. Keine eindeutige Aussage lässt sich für die Haushalte mit einem pensionsbeziehenden und einem erwerbstätigen Mitglied treffen: Aufgrund der kleinen Gruppengröße ist die statistische Schwankungsbreite zu groß, um valide

Aussagen treffen zu können.

In Tabelle 7 ist weiters ersichtlich, dass in Partnerschaft lebende Personen ein deutlich besseres finanzielles Auskommen vorweisen als Personen ohne fixen Partner. Hier kommt daher klar die finanzielle Benachteiligung von Haushalten mit alleinstehenden Bewohnern zum Ausdruck, wie sie auch bereits in einigen anderen Studien angesprochen wurde.

In Tabelle 7 wird die Situation in Bezug auf die staatliche Alterspension wiedergegeben. Hierbei werden jedoch Haushalte mit anderen Bezügen aus Pensionen oder pensionsähnlichen Leistungen, wie zum Beispiel Frühpensionen, Invaliditätspensionen, Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeempfänger nicht berücksichtigt. Dadurch ergibt sich möglicherweise ein verzerrtes Bild der Gesamtsituation. Denn im letzten Fall handelt es sich um Haushalte mit erwartungsgemäß eher schlechter finanzieller Lage.

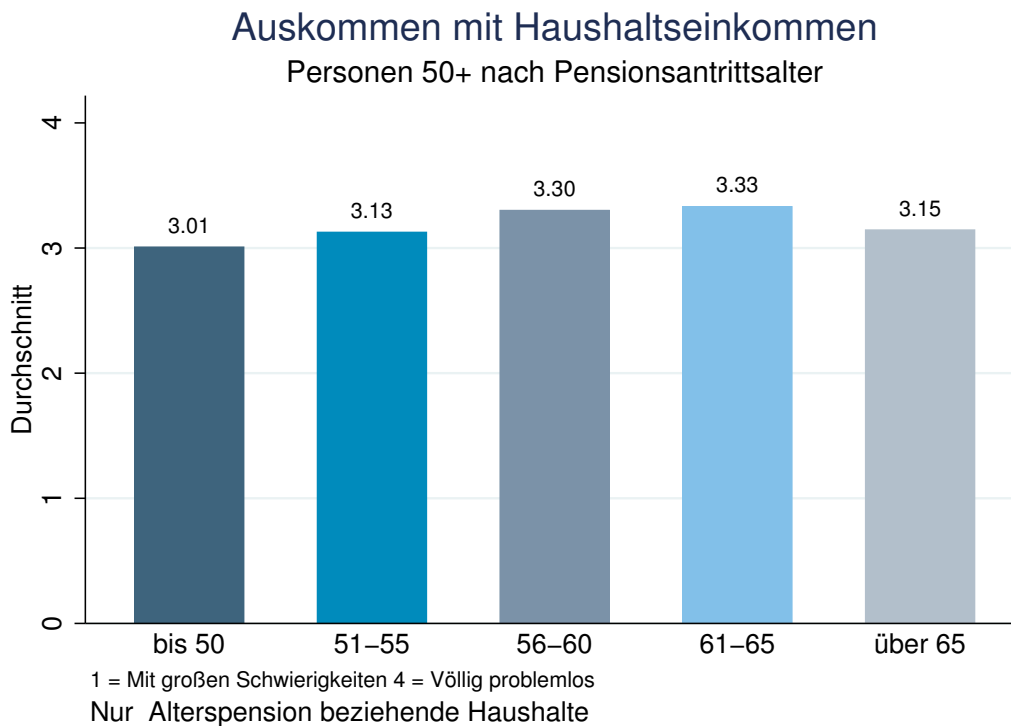
In Tabelle 8 wird deshalb das finanzielle Auskommen für Bezieher von anderen staatlichen Transferzahlungen als der staatlichen Alterspension getrennt ausgewertet. Die hierbei berücksichtigten Transferzahlungen umfassen Frühpensionen, Invaliditätspensionen bzw. Berufsunfähigkeitspensionen, Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, Hinterbliebenenpensionen, Kriegsinvalidenrenten und das staatliche Pflegegeld. Bezieher einer regulären Alterspension bleiben in dieser Tabelle unberücksichtigt. Auch hier wiederum werden die Haushalte in Single und Nicht-Single Haushalte unterteilt; Nicht-Single Haushalte werden weiters nach der Anzahl der Empfängerinnen von Transferleistungen als auch der Anzahl erwerbstätiger Personen im Haushalt unterteilt.

Im Ergebnis liegen hier deutlich höhere Werte für Haushalte mit finanziellen Schwierigkeiten als in der „Vergleichsgruppe“ der Alterspensionisten vor. Die einzige Ausnahme hierbei ist die Gruppe der Nicht-Single Haushalte mit einem erwerbstätigen Mitglied, die finanziell in etwa gleich gut „über die Runden kommt“, wie die in Tabelle 7 untersuchten Haushalte.

Zur Frage, wie weit finanzielle Sicherheit und Pensionsantritt zusammenhängen, wurde in Abbildung 10 das Antwortverhalten der Haushalte in Bezug auf das finanzielle Auskommen nach dem Pensionsantrittsalter der Haushaltsmitglieder aufgeschlüsselt. Dabei zeigt sich ein positiver Trend zu Gunsten von Haushalten bzw. Personen mit höherem Pensionsantrittsalter relativ zu Personen bzw. Haushalten mit jüngem Pensionsantrittsalter.¹² Die einzige Ausnahme hierzu bilden jene Haushalte mit Pensionsantrittsalter über 65 Jahren. Jedoch befinden sich in dieser letzten Gruppe lediglich 65 Haushalte, weshalb dieses Ergebnis entgegen dem Trend vermutlich

¹²Die statistische Analyse mittels eines Negativ-Binomialregressionsmodells vermag jedoch das Vorhandensein eines diesbezüglichen positiven Trends – wenn überhaupt – nur teilweise zu stützen.

Abbildung 10: **Finanzielle Sicherheit nach Pensionsantrittsalter**



eher durch die größere statistische Schwankungsbreite dieser Gruppe bedingt ist. In Abbildung 10 wurden nur Haushalte berücksichtigt, in denen niemand mehr einer Erwerbsarbeit nachgeht. Darüber hinaus wurden Haushalte, in denen andere Pensionszahlungen als die staatliche Alterspension bezogen werden, in der Darstellung ebenfalls nicht berücksichtigt.

Tabelle 7: **Wie kommt Haushalt finanziell über die Runden? Haushalte mit und ohne Partner, Erwerbstätigkeit und EmpfängerInnen staatlicher Alterspensionen.** Quelle: SHARE Welle 5

		Ohne festen Partner			In fester Partnerschaft lebend		
Anzahl EmpfängerInnen einer staatl. Alterspension in HH		0	1	0	0	1	2
Anzahl erwerbstätiger Personen in HH		1	0	0	mind.1	1	0
Finanzielles Auskommen	Mit großen Schwierigkeiten	5,71% 10	4,14% 34	13,75% 44	0,58% 2	0% 0	2,20% 22
	Mit gewissen Schwierigkeiten	16% 28	17,05% 140	29,06% 93	11,11% 38	8,43% 7	11,31% 113
	Einigermaßen problemlos	39,43% 69	37,64% 309	30,31% 97	32,46% 111	25,3% 21	36,24% 362
	Völlig problemlos	38,86% 68	41,05% 337	26,25% 84	55,85% 191	66,27% 55	49,95% 499
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%	100%
N		175	821	320	342	83	999

Anmerkung: Haushalte mit anderen Bezügen aus Pensionen oder pensionsähnlichen Leistungen (Abbildung 9) wurden nicht berücksichtigt.

Tabelle 8: **Wie kommt Haushalt finanziell über die Runden? Haushalte mit und ohne Partner, Erwerbstätigkeit und EmpfängerInnen anderer staatlicher Transferzahlungen als einer regulären Alterspension.** Quelle: SHARE

Welle 5

		Ohne festen Partner	In fester Partnerschaft lebend		
Anzahl EmpfängerInnen von Transferzahlungen im HH		1	1	1	2
Anzahl erwerbstätiger Personen in HH		0	1	0	0
<i>Finanzielles Auskommen</i>	Mit großen Schwierigkeiten	13,70% 37	1,41% 1	6,35% 8	10,34% 3
	Mit gewissen Schwierigkeiten	29,26% 79	11,27% 8	15,08% 19	20,69% 6
	Einigermaßen problemlos	30,00% 81	30,99% 22	38,10% 48	37,93% 11
	Völlig problemlos	27,04% 73	56,34% 40	39,68% 50	31,03% 9
Gesamt		100%	100%	100%	100%
N		270	71	126	29

Anmerkung: Haushalte mit Anspruchsberechtigung auf eine reguläre Alterspension wurden nicht berücksichtigt.

4.7 Pension und Gesundheit

Zahlreiche Studien haben sich der Frage gewidmet, wie sich die Pensionierung auf den Gesundheitszustand von Individuen auswirkt. Kapteyn et al. (2013) untersuchten diese Frage zuletzt anhand von Daten aus SHARE sowie HRS (Die US-amerikanische Schwesterstudie von SHARE „Health and Retirement Survey“) und finden keinen Effekt des Pensionsantritts auf das subjektive Gesundheitsempfinden. Sehr wohl werden jedoch Effekte auf die Inzidenz von Depressionen nachgewiesen. Auch diese Effekte sind jedoch wissenschaftlich umstritten, da sie bei den von Kapteyn durchgeführten Untersuchungsverfahren mittels instrumentierten Variablen genau in die gegenteilige Richtung weisen. Demzufolge wirkt sich der Pensionsantritt eher reduzierend auf das Auftreten von Depressionen nach der Pensionierung aus.

Auf Grundlage dieses aktuellen Standes des Wissens in Bezug auf mögliche Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Pensionierung kann nun mittels SHARE ein kurzer Blick auf die diesbezügliche Situation in Österreich geworfen werden. In erster Linie soll hier auf die Frage eingegangen werden, inwieweit sich der Pensionsantritt von SHARE StudienteilnehmerInnen auf ihren subjektiven, also selbst eingeschätzten Gesundheitszustand auswirkt.

Subjektive Gesundheit

Wir vergleichen bei all jenen StudienteilnehmerInnen, die zwischen 2005 und 2013 eine reguläre Alterspension antraten, die Selbsteinschätzung des subjektiven Gesundheitszustandes unmittelbar vor Pensionsantritt mit der gesundheitlichen Selbsteinschätzung im Rahmen einer der Folgewellen von SHARE nach Pensionsantritt. Die Differenz Δ zwischen den beiden Werten ist positiv bei einer Verschlechterung und negativ bei einer Verbesserung des subjektiven Gesundheitszustandes. Diese Änderung der Selbsteinschätzung wird mit der Entwicklung jener Personen verglichen, die in diesem Zeitraum nicht pensioniert wurden. Diese Vorgehensweise kann für typische Änderungen im Alterungsprozess kontrollieren (Difference-in-Difference Analyse).

13

Die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes wird bei SHARE auf einer Skala mit Werten von eins bis fünf erhoben, wobei eins für einen ausgezeichneten, und fünf für einen schlechten Gesundheitszustand steht. Berücksichtigt wurden bei den

13

$$\Delta = \frac{1}{n} \times \sum_n^{i=1} \{ \eta_{i,t_i+1} - \eta_{i,t_i} \} \quad (1)$$

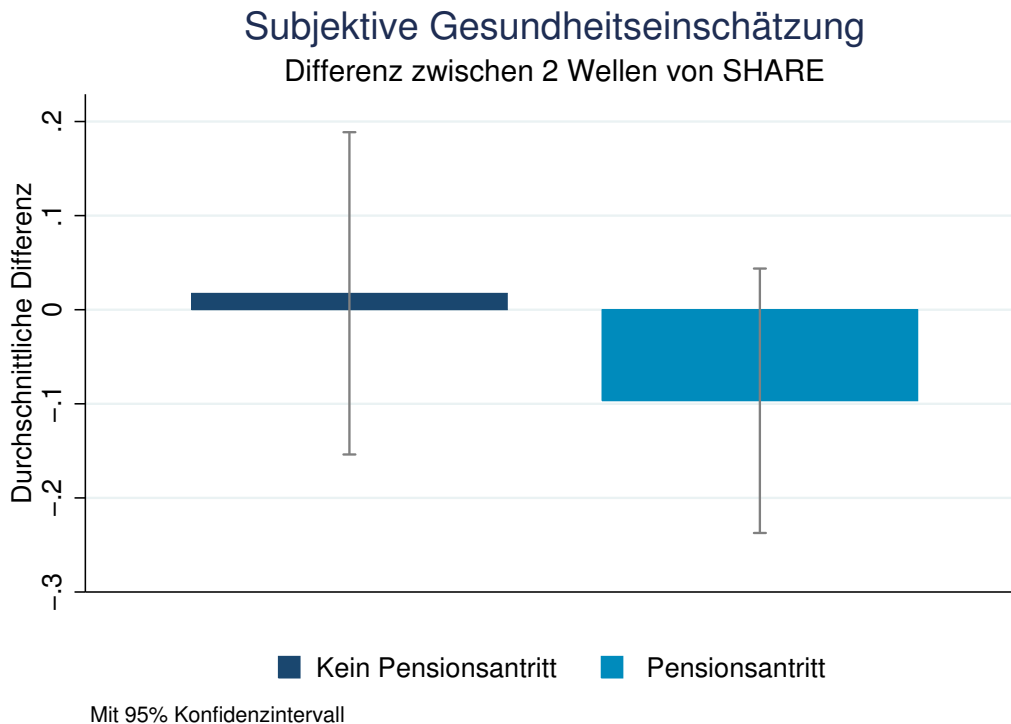
Personen mit Pensionsantritt nur Personen mit Anspruch auf eine reguläre Alterspension. In die Vergleichsgruppe wiederum wurden Personen aufgenommen, die im Jahr 2013 entweder noch erwerbstätig waren, sich als Hausfrau bzw. -mann deklarierten, oder bereits vor dem Jahr 2005 ihre reguläre Alterspension angetreten hatten. Personen mit Anspruch auf Früh- bzw. Invaliditätspension oder Personen mit Anspruch auf sonstige pensionsähnliche Zahlungen wurden aus beiden Vergleichsgruppen ausgeschlossen. In Bezug auf das Alter wurden zwecks eines möglichst einheitlichen Vergleiches in allen Gruppen nur jene StudienteilnehmerInnen berücksichtigt, die im Jahr 2013 zwischen 60 und 73 Jahre alt waren. Die Primärgruppe besteht aus 125, die Kontrollgruppe aus 115 Personen.

Der Zeitraum $t_i + 1, t_i$, aus welchem die Werte für die Selbsteinschätzung entnommen wurden, variiert je nach Pensionsantrittszeitpunkt des Studienteilnehmers/der Studienteilnehmerin. In den meisten Fällen beträgt das Intervall zwischen den Angaben zur Selbsteinschätzung der StudienteilnehmerInnen zwei Jahre. In einigen wenigen Fällen, bei denen sich der Pensionsantritt und die SHARE Datenerhebung jedoch überschneiden, wurde dieser Zeitraum auf bis zu sechs Jahre ausgeweitet. Wesentlich ist hier jedenfalls anzumerken, dass in der annähernd gleich großen Kontrollgruppe im Sinne der Einheitlichkeit der beiden Gruppen die gleichen Analysezeiträume für die einzelnen Gruppenmitglieder wie in der Primärgruppe herangezogen wurden.

Der Vergleich der Gruppe mit Pensionsantritt mit der Kontrollgruppe (Abbildung 11) weist für Personen mit Pensionsantritt im Mittel eine negative Differenz in der subjektiven Gesundheitseinschätzung aus, was einer Verbesserung des subjektiven Gesundheitsempfindens entspricht. In der Vergleichsgruppe ist die Differenz erwartungsgemäß leicht positiv, Personen in der Vergleichsgruppe ohne Pensionsantritt gaben also im Schnitt eine leichte Verschlechterung des subjektiven Gesundheitsempfindens an. Diese Gegenüberstellung würde daher den Schluss nahelegen, dass der Pensionsantritt (einer regulären Alterspension) positive Auswirkungen auf das subjektive Gesundheitsempfinden nach Pensionsantritt mit sich bringt. Es handelt sich um die kurzfristigen Auswirkungen des Antritts einer regulären Alterspension – was jedoch keine Schlussfolgerungen über mittel- bis langfristige Effekte des Pensionsantritts ermöglicht. Die diesbezüglichen Ergebnisse sind aufgrund der kleinen Gruppengröße mit gewisser Vorsicht zu betrachten, was auch in der großen Schwankungsbreite der Ergebnisse Ausdruck findet.

Eine Aufgliederung der Gruppen nach Geschlecht (Abbildung 12) zeigt auf, dass die Unterschiede in den beiden Vergleichsgruppen vor allem durch Frauen bedingt sind. Für Frauen ist der Pensionsantritt mit einer gewissen Verbesserung des subjektiven Gesundheitsempfindens verbunden, während der Verbleib im Berufsleben zu einer deutlichen Verschlechterung des subjektiven Gesundheitsempfindens beiträgt. Bei den Männern sind statistisch keine bzw. nur minimale Differenzen zwischen den beiden Vergleichsgruppen festzustellen. Auch eine statistische Regressionsanalyse stützt diese Interpretation. Wohlgermerkt handelt es sich jedoch auch in Bezug

Abbildung 11: **Subjektive Gesundheitseinschätzung von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben (Diff-in-Diff Modell).** Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5

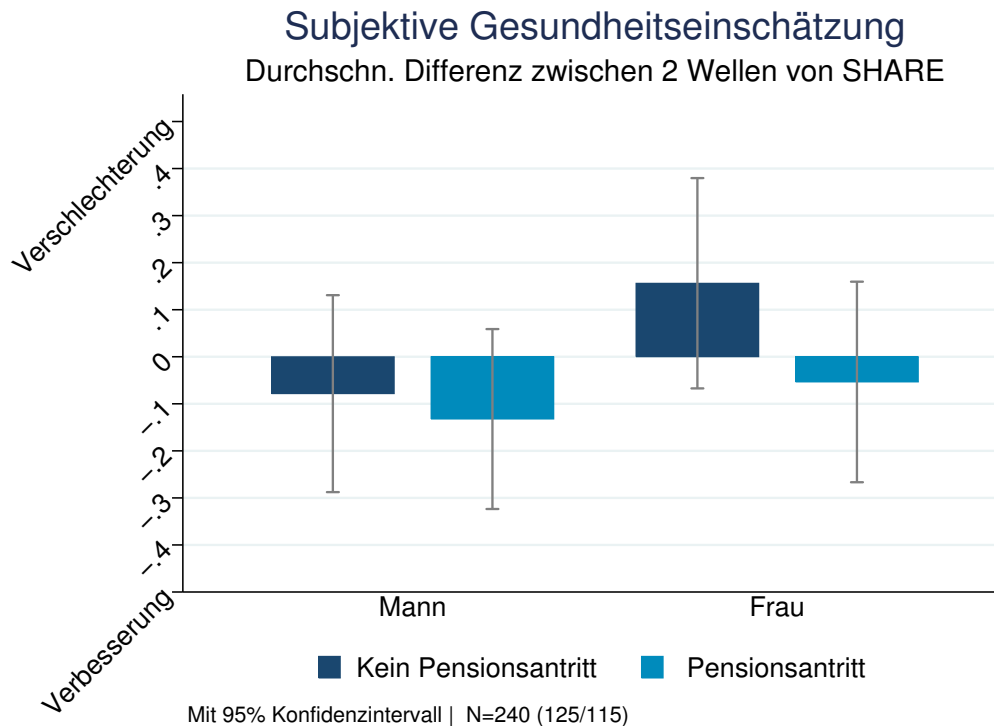


auf die zwischen den Geschlechtern festgestellten Differenzen um statistisch insignifikante Ergebnisse, jedwede Interpretation dieser Ergebnisse bedarf daher besonderer Vorsicht.

Mentale Gesundheit

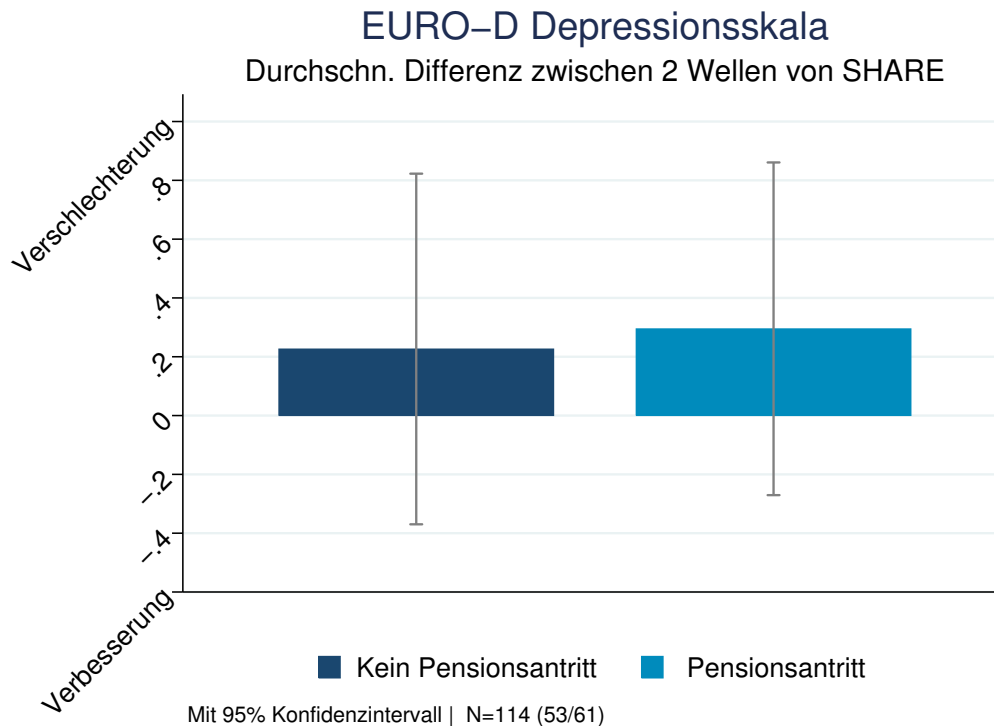
Eine weitere interessante Forschungsfrage widmet sich dem Thema der Auswirkungen des Pensionsantritts auf die mentale Gesundheit. Bislang widmeten sich nur wenige ForscherInnen der Frage nach einem möglichen Zusammenhang zwischen dem Pensionsantritt und dem Auftreten von Depressionssymptomen. Brugiavini et al. (2008a) stellen auf Grundlage von SHARE-Daten fest, dass Depressionssymptome möglicherweise mit gewisser Verspätung durch den Pensionsantritt verursacht werden – jedoch sind diese Effekte in ihren Studien statistisch nicht signifikant. Coe and Zamarro (2011) verweisen ebenfalls auf Grundlage von SHARE auf Effekte eher in die entgegengesetzte Richtung – jedoch auch hier mangelt es an statistischer Signifikanz der Ergebnisse.

Abbildung 12: **Subjektive Gesundheitseinschätzung von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben, aufgegliedert nach Geschlecht (Diff-in-Diff Modell).** Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5



Ähnlich der Untersuchung des Pensionsantritts auf die Entwicklung der Selbsteinschätzung der Gesundheit ist es nun möglich, Effekte des Pensionsantritts auf die Inzidenz von Depressionssymptomen zu analysieren. In SHARE kann das Auftreten von Depressionen anhand der EURO-D Skala gemessen und untersucht werden. Die EURO-D Skala ist eine auf Grundlage von zwölf Fragen erstelltes Maß für Depressionen. Die Skala weist ein Maximum von zwölf Punkten auf, der Grenzwert für eine klinisch bedeutende Depression liegt bei drei bis vier Punkten. Für die angesprochene Fragestellung ist es deshalb von Bedeutung, das individuelle Abschneiden auf der Depressionsskala über die Zeit von Personen mit und ohne Pensionsantritt zu vergleichen. Auch hier soll deshalb wiederum die Kontrollgruppe der Personen mit Pensionsantritt einer ähnlich situierten Vergleichsgruppe von Personen ohne Pensionsantritt gegenübergestellt werden, um in dem ausgewählten Vergleichszeitraum die Entwicklung von depressiven Symptomen zu vergleichen. Der Vergleichszeitraum sowie das Untersuchungsverfahren ist hierbei ident mit dem angewandten Verfahren in Bezug auf die Selbsteinschätzung der Gesundheit.

Abbildung 13: **Anzahl der Depressionssymptome von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben (Diff-in-Diff Modell).** Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5

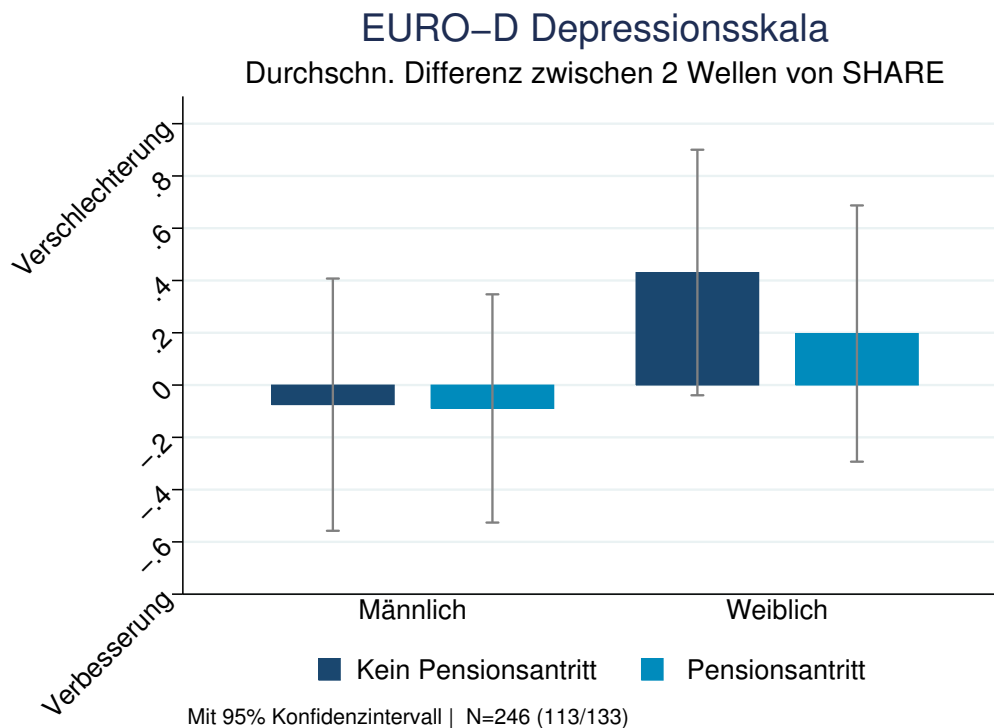


Die Gegenüberstellung von Depressionssymptomen beider Gruppen zeigt eine leichte Zunahme von Depressionssymptomen beider Gruppen, etwas stärker bei Personen mit Pensionsantritt. Dieses Ergebnis stützt somit die Hypothese, dass sich ein Verbleib im Berufsleben eher reduzierend auf die Inzidenz von Depressionen auswirken kann. Es handelt sich hierbei jedoch um ein statistisch weitgehend insignifikantes Ergebnis. Aussagen über mittel- bzw. langfristige Effekte des Pensionsantritts auf die Depressionsinzidenz können mittels der durchgeführten Untersuchungen nicht getroffen werden. Eine weitere Einschränkung des vorliegenden Modells liegt in den vergleichsweise kleinen Gruppengrößen der Kontroll- sowie der Vergleichsgruppe, da nur die österreichische Bevölkerung untersucht wurde.

In Abbildung 14 wird die Bevölkerung nach Geschlecht aufgeteilt. Dadurch wird ersichtlich, daß bei den Frauen ohne Pensionsantritt die Depressionssymptome über die Zeit deutlich zugenommen haben. Bei Frauen mit Pensionsantritt haben die Depressionssymptome etwas weniger zugenommen. Bei den Männern kann für alle Vergleichsgruppen generell eine leichte Verbesserung von Depressionssymptomen festgestellt werden. Dadurch wird belegt, daß die vorhin festgestellte generelle Zunahme

von Depressionssymptomen allein die Frauen betrifft, während bei den Männern eher das Gegenteil der Fall ist.

Abbildung 14: **Subjektive Gesundheitseinschätzung von SHARE StudienteilnehmerInnen unmittelbar vor und nach Pensionsantritt im Vergleich mit Personen, die keine Pension angetreten haben, aufgliedert nach Geschlecht (Diff-in-Diff Modell).** Quelle: SHARE Wellen 1 bis 5



Eine Regressionsanalyse zeigt auch, daß Depressionen bei Frauen mit zunehmendem Alter zunehmen.¹⁴ Im Gegenzug ist bei den Männern keine wesentliche Zunahme von Depressionssymptomen auszumachen. Interessant ist nicht zuletzt, dass besonders für die Altersgruppe von 70 bis 80 Jahren deutlich höhere Zuwachsraten an Depressionssymptomen beobachtet werden können, als für alle anderen Altersgruppen.¹⁵

¹⁴statistische Signifikanz: 90%

¹⁵statistische Signifikanz: 95%

5 Längerer Verbleib im Erwerbsleben

5.1 *Exkurs: Erwerbsquote in Österreich*

Im Vergleich mit anderen EU-Ländern weist Österreich eine immer noch niedrige Erwerbsquote der 55 bis 64-jährigen Personen auf. Während der europaweite Durchschnitt für die Erwerbsquote der 55 bis 64-Jährigen im Jahr 2013 nach internationaler Definition bei rund 48,9% lag, sind es in Österreich nur 43,1% die regelmäßig einer Erwerbsarbeit nachgehen. Besonders gering ist die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 69-Jährigen in Österreich bei Personen, die als höchste abgeschlossene Schulbildung einen Pflichtschulabschluss bzw. eine Lehre aufweisen. Positiv anzumerken ist jedoch, dass sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen seit 2002 um mehr als 10 Prozentpunkte von unter 30% auf über 40% verbessert hat.

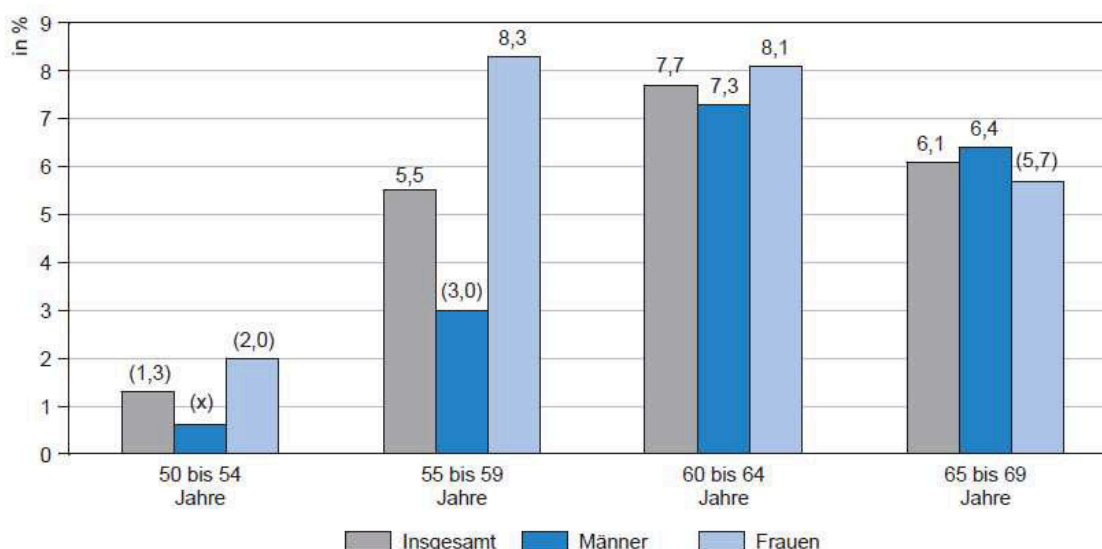
Zur Evaluierung und Umsetzung von Maßnahmen für eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote wurde im Jahr 2012 von der Statistik Austria das Mikrozensus Ad-Hoc Modul „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ erhoben, an dem in Österreich 7.955 Personen teilnahmen. Die Erhebung der Statistik Austria lieferte wertvolle Informationen darüber, in welcher Form der Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand erfolgt. Das Hauptaugenmerk des Moduls lag dabei auf dem stufenweisen Übergang in die Pension, also insbesondere dem gesetzlichen Modell der Altersteilzeit.

Im Ergebnis wurde durch diese Erhebung vor allem aufgezeigt, dass Arbeitszeitreduktion vor dem endgültigen Ruhestand im Jahr 2012 noch eine eher geringe Rolle spielte. Die Gruppe der 60 bis 64-Jährigen war jene, in der mit 7,7% die meisten Personen ihre Arbeitszeit im Hinblick auf die Pension verkürzten. Nach beruflicher Tätigkeit aufgeschlüsselt waren es vor allem Frauen im öffentlichen Dienst, sowie Angestellte und freie DienstnehmerInnen, die Modelle der Arbeitszeitreduktion als Übergang in den Ruhestand in Anspruch nahmen.

Interessante Ergebnisse zum Thema Altersteilzeit und Übergang in den Ruhestand lieferte insbesondere die Untersuchung der Motive jener Erwerbstätigen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Pension bezogen, jedoch weiterhin im Berufsleben verweilten. Obwohl es sich hierbei um eine vergleichsweise kleinere Gruppe von Erwerbstätigen im Alter von 50 bis 69 Jahren handelte (hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung immerhin 101.100 Personen), stand als hauptsächliches Motiv für die Verlängerung der beruflichen Tätigkeit die Freude bzw. das Interesse an der Arbeit mit Werten zwischen 38% (Frauen) und 56% (Männer) im Vordergrund. In zweiter Linie wurde vor allem von Frauen das höhere Haushaltseinkommen für die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit in den Vordergrund gestellt. Fast 30% der Frauen und gute 16% der Männer gaben dieses Motiv als primären Grund an. Sonstige nicht finanzielle Gründe trafen auf weniger als eine von fünf befragten Personen zu, und der Erwerb bzw. die Erhöhung künftiger Pensionsansprüche sogar auf weniger als eine von zehn

Abbildung 15: **Arbeitszeitreduktion von 50 bis 69-Jährigen als Übergang in den Ruhestand.** Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Ad-Hoc Modul 2012

Arbeitszeitverkürzung von 50- bis 69-Jährigen als Übergang in den Ruhestand nach dem Alter



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand" - Jahresdurchschnitt 2012. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 10.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 5.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

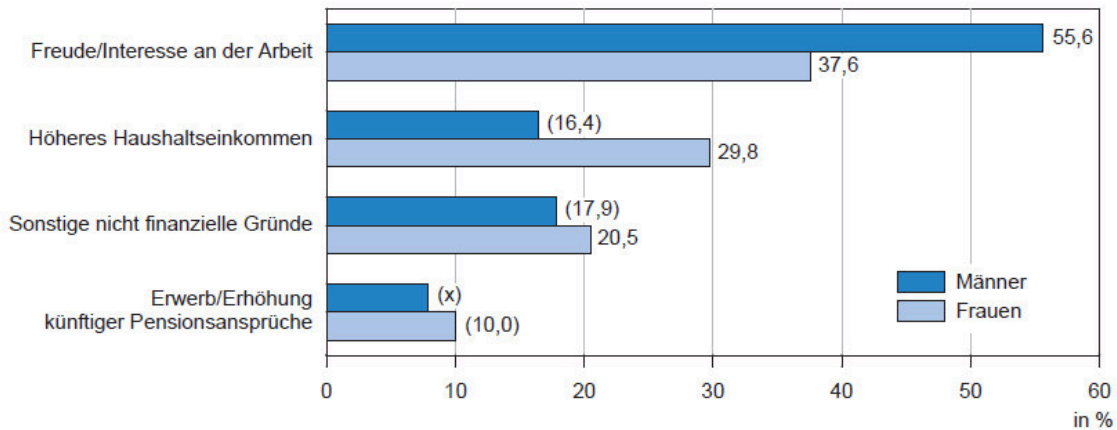
befragten Personen.

Eine Aufgliederung der befragten Personen nach beruflicher Tätigkeit wurde aufgrund der verhältnismäßig geringen Fallzahlen nicht bzw. nur eingeschränkt vorgenommen. Tendenziell zeigte sich jedoch folgendes Bild: Während unter den Selbständigen, den im Haushalt mithelfenden Familienangehörigen, sowie unter den Angestellten jede zweite befragte Person aus Freude bzw. Interesse an der Arbeit trotz Pensionsbezuges weiterhin im Berufsleben verblieb, gab es diesbezüglich bei den anderen Gruppen keine nennenswerten Angaben. Bei den ArbeiterInnen sowie den öffentlich Bediensteten standen hingegen eher finanzielle Motive im Vordergrund.

Ein weiteres Ziel der Ad-Hoc Erhebung im Rahmen des Mikrozensusmoduls war es, Informationen über Intentionen zum Pensionsantritt zu gewinnen, um den Weg von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand nachvollziehen zu können. Von den damals befragten Personen die zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr erwerbstätig waren, gaben hochgerechnet auf die österreichische Bevölkerung 240.500 Personen (34,1%) an, nach dem Erwerbsende lieber weitergearbeitet zu haben. Als Hauptgrund für die Beendigung des Erwerbslebens aller PensionsbezieherInnen stand einmal mehr die Anspruchsberechtigung für den Pensionsantritt im Vordergrund. Rund 53% nannten diese Begründung als Hauptgrund für den Übertritt in die Pension. An

Abbildung 16: **Motive für weitere Erwerbstätigkeit von 50- bis 69-Jährigen mit Pensionsbezug nach Geschlecht.** Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Ad-Hoc Modul 2012

Motive für weitere Erwerbstätigkeit von 50- bis 69-Jährigen mit Pensionsbezug nach Geschlecht



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand" - Jahresdurchschnitt 2012. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 10.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als hochgerechnet 5.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

zweiter Stelle gaben fast 30% aller Befragten Krankheit und Arbeitslosigkeit als Ursache für den damaligen Pensionsantritt an. Günstige finanzielle Regelungen, Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, sowie sonstige Gründe nahmen bei den Begründungen für den Pensionsantritt im Vergleich nur sehr untergeordnete Rollen ein.

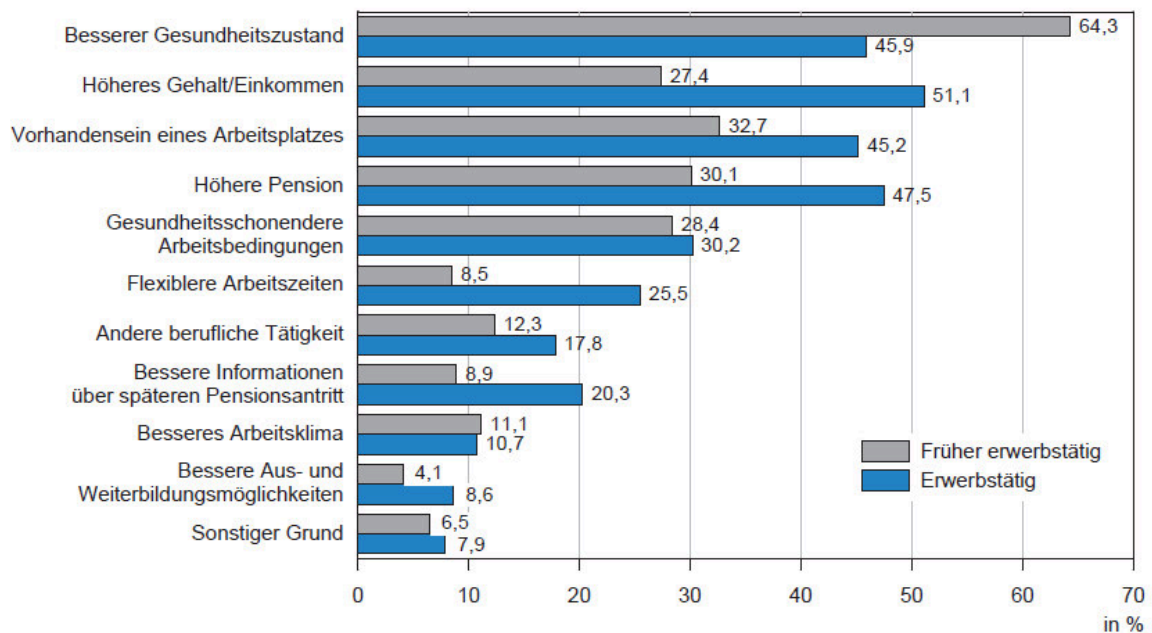
Von den zum Zeitpunkt der Befragung noch erwerbstätigen Personen im Alter von 50 bis 59 Jahren äußerten 19,8% die Absicht, auch nach dem Bezug der Alterspension weiterhin erwerbstätig sein zu wollen. Mit zunehmendem Alter und höherer Ausbildung wurde häufiger die Absicht geäußert, nach der Pensionierung weiterhin den Beruf ausüben zu wollen. Als Motive für den Verbleib im Erwerbsleben standen auch hier einmal mehr die Freude bzw. das Interesse an der Arbeit, gefolgt von finanziellen Gründen im Vordergrund.

Schließlich wurden die TeilnehmerInnen des Mikrozensus Ad-Hoc Moduls danach befragt, welche Gründe zu einer Verlängerung des Erwerbslebens beitragen könnten bzw. hätten können. Insgesamt gab fast eine von zwei befragten Personen bei mindestens einem der aufgelisteten Faktoren an, dass dieser zu einer Verlängerung des Erwerbslebens beitragen könnte bzw. hätte können. Im Vordergrund standen bei den diesbezüglichen Antworten der befragten Personen ein besserer Gesundheitszustand (55%), sowie ein höheres Gehalt/Einkommen (39%), bzw. eine höhere Pension (38,6%). Auch das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes (38,8%) sowie gesund-

heitsschonendere Arbeitsbedingungen (29,3%), gefolgt von flexibleren Arbeitszeiten (16,9%) waren wichtige Gründe in der Selbsteinschätzung der Befragungspersonen.

Abbildung 17: **Gründe für eine Verlängerung des Erwerbslebens von 50 bis 69-Jährigen nach Erwerbsstatus.** Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Ad-Hoc Modul 2012

Gründe für eine Verlängerung des Erwerbslebens von 50- bis 69-Jährigen nach Erwerbsstatus



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand" - Jahresdurchschnitt 2012. - Erwerbstätige und früher Erwerbstätige (Erwerbsende mit 50+). - Mehrfachnennungen. - Prozente bezogen auf Personen mit mindestens einem genannten Grund.

Gesundheitsspezifische Gründe nahmen besonders bei Personen mit Pflichtschulabschluss und Lehre einen sehr hohen Stellenwert ein, verloren jedoch mit höherem Bildungsgrad an Bedeutung. Im Gegenzug gewannen insbesondere flexiblere Arbeitszeiten, sowie andere berufliche Tätigkeiten bei Personen mit einem Schulabschluss einer höheren Schule bzw. einem Abschluss einer Fachhochschule oder Universität wesentlich an Bedeutung.

Insgesamt nimmt in Österreich der "stufenweise Übergang" vom Erwerbsleben in den Ruhestand daher eine noch eher untergeordnete Rolle ein. Vor dem Hintergrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und gesellschaftlicher Entwicklungen scheint es jedoch sinnvoll, Modelle zur Altersteilzeit noch etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. So hat sich ein stufenweises „Übergleiten“ in die Pension sowohl in gesundheitlicher Hinsicht, als auch aus psychosozialen Gründen in diversen Untersuchungen betroffener Bevölkerungsgruppen durchaus bewährt. Darüber hinaus stellt sich

die Frage, inwieweit Modelle für die Altersteilzeit neben den oben genannten Faktoren zu einer Verlängerung des Erwerbslebens von Personen über 50 Jahren beitragen können.

5.2 Teilzeit im Alter

5.2.1 *Exkurs: Altersteilzeit in Österreich*

In Österreich wurde erstmals mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 1999 ein rechtliches Modell der Altersteilzeit begründet. Intention des Gesetzgebers war, die stark zunehmende Altersarbeitslosigkeit einzudämmen und einen gleitenden Übergang in die Pension zu ermöglichen. Mit dem Jahr 2000 war es erstmals möglich, beim Arbeitsmarktservice (AMS) einen Antrag auf gesetzliche Altersteilzeit zu stellen.¹⁶

Kernpunkt des gesetzlichen Altersteilzeitmodells ist der durch Stundenreduktion bedingte teilweise Ausgleich von Lohn- und Gehaltsverlusten. So besitzen Personen, die das gesetzliche Altersteilzeitmodell in Anspruch nehmen, einen Anspruch auf Fortzahlung der Hälfte des durch Stundenreduktion eingetretenen Entgeltverlustes. Der Gesetzgeber erstattet dem/der ArbeitgeberIn sodann einen Betrag in der Höhe von bis zu 90% des dem/der ArbeitgeberIn aufgrund der Altersteilzeit entstandenen Mehraufwandes zurück. Weitere Eckpunkte dieses Altersteilzeitmodells sind eine Stundenreduktion des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Ausmaß von 40% bis maximal 60% des vorangegangenen Arbeitspensums, sowie eine maximale Laufzeit der Altersteilzeit von fünf Jahren. Die Altersteilzeit kann frühestens sieben Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters bezogen werden.

5.2.2 **Veränderungen im Erwerbsleben – Arbeitsausmaß**

In Bezug auf die Veränderungen bzw. Übergänge, die zwischen der vierten und fünften Welle von SHARE in Österreich stattgefunden haben, ist die Gesamtzahl der ausgewiesenen Übergänge eher gering. So haben zwischen dem Jahr 2011 und 2013 exakt 180 Personen aus der Erwerbstätigkeit in die Pension gewechselt. Nur eine Person hat aus dem Erwerbsleben in den dauerhaften Krankenstand gewechselt, weitere 20 Personen verloren zwischen der vierten und der fünften Welle von SHARE ihren Arbeitsplatz und wurden als arbeitslos erfasst. Interessant ist auch eine sehr kleine Gruppe von 16 Personen, die aus der Pension heraus zurück in das Erwerbsleben gewechselt haben (Tabelle 10).

¹⁶Die rechtlichen Grundlagen der gesetzlichen Altersteilzeit wurden in erster Linie in den §§ 27, 28, 39 und 82 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) normiert.

Tabelle 9: **Erwerbssituation von SHARE-StudienteilnehmerInnen 50+ aus Österreich.** Quelle: SHARE Welle 5 (2013)

	Männer		Frauen	
	N	in %	N	in %
Pensioniert	1.206	73,27 %	1.449	64,37 %
Erwerbstätig	368	22,36 %	387	17,19 %
Arbeitslos	43	2,61 %	29	1,29 %
Krankenstand/Invalidität	21	1,28 %	15	0,67 %
Hausfrau/-mann	3	0,18 %	350	15,55 %

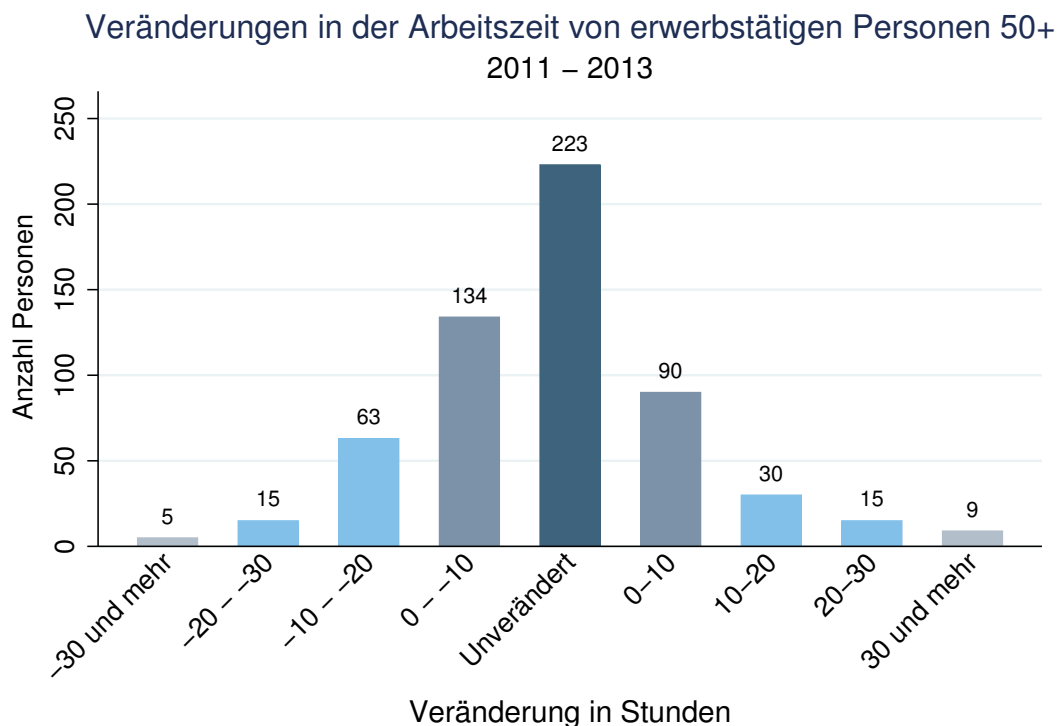
Tabelle 10: **Übergänge von der vierten auf die fünfte Welle von SHARE in Österreich.** Quelle: SHARE Wellen 4 und 5

	Anzahl Personen
Aus Erwerbstätigkeit in Pension gewechselt	180
Aus Erwerbstätigkeit in Krankenstand gewechselt	1
Aus Erwerbstätigkeit arbeitslos geworden	20
Aus Pension zurück in Erwerbstätigkeit	16

Neben jenen Erwerbstätigen, die aus der Erwerbstätigkeit in die Pension gewechselt haben bzw. sogar aus der Pension in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt sind, sind vor allem auch jene Personen von Interesse, die das Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit verändert haben (Abbildung 18). Es handelt sich hier um Personen, die sowohl im Jahr 2011 als auch im Jahr 2013 angaben erwerbstätig zu sein, jedoch das wöchentliche Stundenpensum ihrer Erwerbstätigkeit geändert haben. Im Hinblick auf die Altersteilzeit sind hier natürlich vor allem jene Personen von zentralem Belang, die ihr wöchentliches Stundenpensum reduziert haben. Es existieren jedoch auch zahlreiche Personen die angeben, ihr wöchentliches Stundenpensum zum Teil deutlich erhöht zu haben.

Im Rahmen der SHARE Erhebung werden sämtliche erwerbstätige StudienteilnehmerInnen um Auskunft gebeten, wieviele Stunden sie – ungeachtet ihrer vertraglichen Arbeitszeit – tatsächlich pro Woche für ihren Beruf tätig sind. Die angegebenen Werte inkludieren sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Überstunden. Nicht berücksichtigt werden in Tabelle 11 und Abbildung 18 jedoch Personen mit mehr als einer bezahlten Tätigkeit, sowie Personen, die im Jahr weniger als zwölf Monate erwerbstätig waren. Bei solcherart unregelmäßigen Erwerbsverhältnissen können kaum sinnvolle Vergleiche über verschiedene Perioden hinweg erstellt werden. Es handelt sich hier also in erster Linie um Saisoniers und BauarbeiterInnen, die unberücksichtigt bleiben – in

Abbildung 18: **Veränderung in der tatsächlichen Arbeitszeit von 2011-2013 (Personen 50+ mit einer durchgehenden Beschäftigung). Quelle: SHARE Welle 4 und 5**



Summe verbleiben 60 Personen mit mehr als einem Hauptberuf, sowie 76 Personen mit nicht durchgehender Beschäftigung im letzten Jahr unberücksichtigt.

In Abbildung 18 ist ersichtlich, dass mehr als 38% der untersuchten Personen die Arbeitszeit nicht verändert haben. Bei jenen StudienteilnehmerInnen, die das tatsächliche Ausmaß ihrer Arbeitszeit zwischen den beiden Erhebungswellen von SHARE verändert haben, haben tendenziell mehr Personen ihre Arbeitszeit reduziert als erhöht. 38,02% haben ihre Arbeitszeit reduziert, während 24,66% ihre Arbeitszeit erhöht haben. Die meisten TeilnehmerInnen haben ihre wöchentliche Gesamtarbeitszeit um null bis zehn Stunden (134 Personen) bzw. zehn bis 20 Stunden (63 Personen) reduziert.

5.2.3 Wunsch nach Arbeitszeitreduktion

Neben jenen ArbeitnehmerInnen, die zwischen 2011 und 2013 tatsächlich ihre Arbeitszeit reduziert haben, sind vor allem auch jene ArbeitnehmerInnen interessant die gerne die Möglichkeit hätten, ihre Arbeitszeit zu verringern. Aufgrund des natio-

Tabelle 11: **Erwerbstätige Personen, die vom Jahr 2011 bis zum Jahr 2013 ihr tatsächliches Stundenausmaß reduziert oder vergrößert haben. Quelle: SHARE Welle 4 und 5**

	Anzahl	Prozent
mehr als 30h minus	5	0,86
- 20 bis -30h	15	3,42
-10 bis -20h	63	10,79
0 bis -10	134	22,95
unverändert	223	38,18
0 bis +10	90	15,41
+10 bis +20	30	5,14
+20 bis +30	15	2,57
mehr als 30h plus	9	1,54
Total	584	100

Anmerkung.: Berücksichtigt wurden nur Personen aus Österreich mit einem Hauptberuf in dem sie im letzten Jahr durchgehend beschäftigt waren.

nalen Anhangs zur SHARE Erhebung im Jahr 2013 ist es möglich, ein Bild in Bezug auf den Wunsch der ArbeitnehmerInnen nach Arbeitszeitreduktion zu zeichnen. Die StudienteilnehmerInnen wurden in einer ersten einleitenden Frage dazu befragt, ob sie gerne die Möglichkeit hätten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Als Antwortmöglichkeit wurden den Befragten drei Alternativen angeboten:

1. Ja, ich würde dafür auch ein geringeres Einkommen in Kauf nehmen
2. Ja, jedoch nur, wenn ich dadurch kein Einkommen verliere
3. Nein

All jene Personen, die entweder Alternative 1. oder 2. auswählten, wurden in einer weiteren Frage zu dem Hauptgrund für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion befragt. Im Ergebnis gibt eine vergleichsweise kleine Minderheit von Befragten an, ihre Arbeitszeit auch unter der Hinnahme von Einkommensverlusten reduzieren zu wollen. Diese Gruppe umfasst je nach Auswahlkriterien zwischen sieben und 8,5% aller in SHARE befragten ArbeitnehmerInnen. Eine wesentlich größere Gruppe, die rund eine von vier befragten ArbeitnehmerInnen umfasst, würde gerne die Arbeitszeit reduzieren, ist jedoch nicht bereit, hierfür Einkommensverluste hinzunehmen. Und etwas weniger als sieben von zehn befragten ArbeitnehmerInnen besitzen überhaupt kein Interesse an einer Reduktion ihrer Arbeitszeit.

Zum Vergleich wurden in Tabelle 12 sowohl die jeweiligen Ergebnisse für alle befragten ArbeitnehmerInnen insgesamt, sowie für die deutlich kleinere Gruppe der ArbeitnehmerInnen wiedergegeben, die in den letzten zwölf Monaten in nur einem, durchgehenden Beschäftigungsverhältnis standen und hierfür zwischen 2011 und 2013 ihre Arbeitszeit auch nicht vermindert hatten. Im Ergebnis sind die beiden Gruppen von ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf ihr Interesse an einer Arbeitszeitreduktion sehr homogen, was den Ergebnissen der Auswertung aus Tabelle 12 eine gewisse Robustheit verleiht.

Tabelle 12: **Wunsch nach Arbeitszeitreduktion.** Quelle: SHARE Welle 5

	Insgesamt		Ausgewählte ArbeitnehmerInnen ¹⁷	
	<i>N</i>	in %	<i>N</i>	in %
Interesse an Arbeitszeitreduktion?				
Ja, mit Einkommensverlust	62	8,44%	21	6,98%
Ja, aber ohne Einkommensverlust	167	22,72%	76	25,25%
Nein	506	68,84%	204	67,77%
GESAMT	735	100%	301	100%

Stundenreduktionen mit Einkommensverlust sollten generell am Markt leicht realisierbar sein. Ein Viertel der Population ist aber nicht bereit, Einkommensverluste hinzunehmen. Gerade hier ist die Motivforschung von besonderer Bedeutung, um in weiterer Folge sinnvolle politische Maßnahmen für die betroffenen Personen diskutieren und umsetzen zu können.

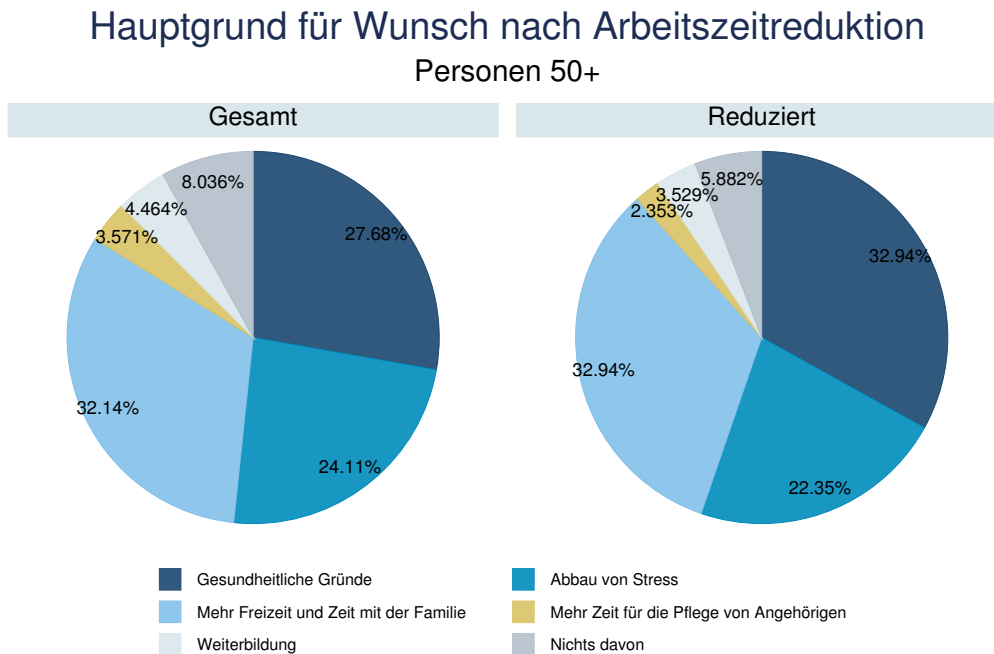
Die in Abbildung 19 wiedergegebene Untersuchung des Hauptgrundes für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion der befragten Personen weist in erster Linie den Wunsch nach mehr Freizeit, gesundheitliche Gründe, sowie den Abbau von Stress als Leitmotive aus. Persönliche Weiterbildung, sowie mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen nehmen im Vergleich eine eher untergeordnete Rolle ein. Auch hier wiederum unterscheiden sich die beiden Gruppen nur wenig voneinander, wodurch erneut die Robustheit der Ergebnisse für alle StudienteilnehmerInnen bestätigt wird.

Aufgrund ihrer besonderen Bedürfnisse sind insbesondere jene Personen hervorzuheben, die eine Arbeitszeitreduktion aus gesundheitlichen Gründen, sowie zum Ab-

¹⁷ Ausgewählte ArbeitnehmerInnen: Nur ArbeitnehmerInnen mit einer durchgehenden Beschäftigung, die ihre Arbeitszeit in den letzten beiden Jahren nicht reduziert haben.

Abbildung 19: **Hauptgrund für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion, gesamt und reduziert auf Personen mit einer durchgehenden Beschäftigung, für die in den letzten beiden Jahren keine Arbeitszeitreduktion erfolgte.** Quelle: SHARE

Welle 5



Quelle: SHARE W5

Stichprobe insgesamt und reduziert (Ein ununterbrochener Erwerb, keine Arbeitszeitreduktion von 2011–2013)

bau von Stress wünschen: Diese Gruppen umfassen zusammen mehr als die Hälfte aller Befragungspersonen. Nicht übersehen werden darf dabei jedoch auch die verhältnismäßig kleine Gruppe von Personen, die neben ihrem Erwerbsleben mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen benötigen, diese Möglichkeit jedoch offensichtlich nicht eingeräumt bekommen. Sowohl aus Gründen der Gesundheitsprophylaxe sowie aus gesellschaftspolitischen Gründen (Pflege im Familienkreis) scheint hier dringender Handlungsbedarf gegeben.

Darüber hinaus lohnt noch ein kurzer Blick auf die relativ kleine Gruppe jener Personen, die auch einen Einkommensverlust für eine Arbeitszeitreduktion hinnehmen würden. Für diese Gruppe stehen in erster Linie der Wunsch nach mehr Freizeit (40%) sowie der Abbau von Stress (33%) als Hauptmotiv für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion hervor. Aufgrund der geringen Fallzahlen muss hier jedoch auf eine vertiefende Analyse verzichtet werden. Festgehalten werden kann abschließend, dass die vorliegenden Indizien auf keine wesentlichen Unterschiede in Bezug auf die erhobenen Hauptmotive zwischen jenen Personen, die für eine Arbeitszeitreduktion auch einen Einkommensverlust hinnehmen würden, sowie jenen, die diesen nicht

hinnehmen würden, schließen lassen.

5.3 Angebote für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben

Nachdem Österreich trotz kürzlicher Erfolgsmeldungen noch immer eine vergleichsweise niedrige Erwerbsquote in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen aufweist, gewinnt auch die Untersuchung von Maßnahmen zur Hebung der diesbezüglichen Erwerbsquote besondere Bedeutung. Im nationalen Anhang zur fünften Welle von SHARE wurden deshalb alle Personen nach Angeboten befragt, die es ihnen erleichtern würden bzw. erleichtert hätten, länger im Berufsleben zu verweilen. Diese Frage wurde sowohl jenen Personen gestellt, die zum Zeitpunkt der Befragung noch erwerbstätig waren; zusätzlich wurden auch alle anderen ehemaligen ArbeitnehmerInnen rückblickend um eine Einschätzung ersucht, welche Angebote es ihnen erleichtert hätten, länger im Erwerbsleben zu bleiben.

Als Antwortmöglichkeiten wurden die folgenden Optionen gelistet, wobei Mehrfachantworten zulässig waren:

- Reduktion der Arbeitszeit
- Wechsel in einen weniger belastenden Beruf bzw. Tätigkeit
- Mehr bzw. bessere gesundheitliche Betreuung
- Weiterbildungen
- Mehr Zustimmung und Wertschätzung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Bei der Gruppe der noch erwerbstätigen Personen wurden zusätzlich folgende beide Antwortoptionen angeboten:

- Nichts davon, ich bin mit meiner Arbeitssituation zufrieden
- Nichts davon, ich möchte so bald wie möglich in Pension gehen

Die Gruppe der nicht (mehr) erwerbstätigen Personen erhielt nachfolgende zusätzliche Antwortoptionen:

- Ich war nie berufstätig
- Nichts davon bzw. trifft nicht zu (ich ging spät in Pension)

Vorweg ist, wie in Tabelle 13 angeführt, festzuhalten, dass mehr als die Hälfte (58%) der befragten Personen, die noch einem Erwerb nachgehen oder Arbeit suchen, Angebote zur Verlängerung des Erwerbslebens grundsätzlich ablehnen, da diese Personen entweder mit ihrer Arbeitssituation generell zufrieden sind (36%) oder aber jedenfalls sobald als möglich in Pension gehen möchten (22%). In Bezug auf Personen, die zwar früher einem Erwerbsberuf nachgingen, inzwischen jedoch bereits aus

dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, ist die Zahl der Personen, die keines der genannten Angebote als hilfreich einschätzen, noch größer: Rund 63% geben an, dass keines der genannten Angebote einen späteren Pensionsantritt erleichtert hätte.

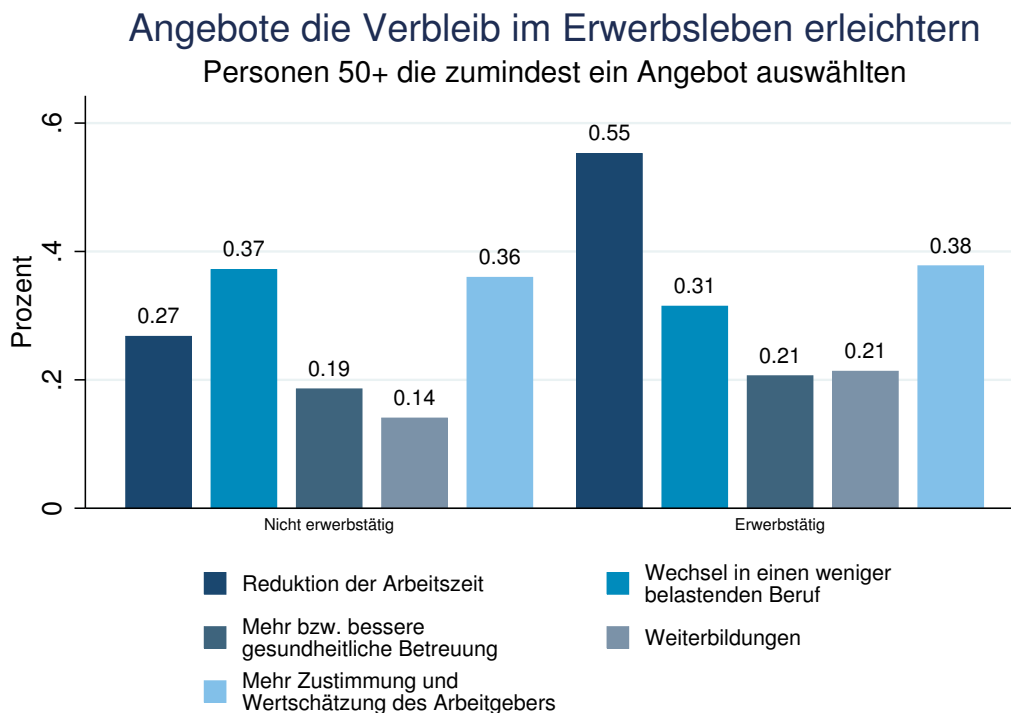
Tabelle 13: **Angebote, die den Verbleib im Erwerbsleben erleichtern bzw. erleichtert hätten.** Quelle: SHARE Welle 5

	Berufstätig od. auf Arbeitssuche		Nicht berufstätig, nicht auf Arbeitssuche	
	N	in %	N	in%
Reduktion der Arbeitszeit	167	22,48 %	256	9,83 %
Wechsel in einen weniger belastenden Beruf bzw. Tätigkeit	112	15,07 %	346	13,28 %
Mehr bzw. bessere gesundheitliche Betreuung	70	9,42 %	173	6,64 %
Weiterbildungen	63	8,48 %	137	5,26 %
Mehr Zustimmung und Wertschätzung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	112	15,07 %	352	13,51 %
Nichts davon, bin mit Arbeitssituation zufrieden	268	36,07 %		
Nichts davon, möchte sobald als möglich in Pension	162	21,80 %		
Nichts davon bzw. trifft nicht zu			1.642	63,03 %
N	743		2.605	

Von besonderem Interesse ist jedoch ein Blick auf das Antwortverhalten jener Personen, die zumindest eines der genannten Angebote als hilfreich für einen späteren Pensionsantritt genannt haben. Ein erster Blick auf die Antworten der erwerbstätigen Personen in Abbildung 20 zeigt, dass als attraktivstes Angebot für die Verlängerung des Erwerbslebens die Möglichkeit einer Reduktion der Arbeitszeit angesehen wird. Gute 55% der befragten Personen mit zumindest einer positiven Antwort erachten dieses Angebot als hilfreich um länger im Erwerbsleben zu verbleiben. An zweiter Stelle der hilfreichen Angebote steht „Mehr Zustimmung und Wertschätzung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin“ (38%), gefolgt von dem „Wechsel in einen weniger belastenden Beruf“ (31%). „Mehr bzw. bessere gesundheitliche Betreuung“ wurde gemeinsam mit „Weiterbildungen“ nur von rund 21% der befragten Personen als interessante unterstützende Maßnahme für einen späteren Pensionsantritt gewählt.

Abbildung 20: **Angebote, die den Verbleib im Erwerbsleben erleichtern bzw. erleichtert hätten. Personen 50+, die zumindest ein Angebot auswählten.**

Quelle: SHARE Welle 5



Anders das diesbezügliche Antwortverhalten von Personen, die sich nicht bzw. nicht mehr im Erwerbsleben befinden. Es handelt sich hierbei um bereits pensionierte als auch arbeitslose Personen, sowie Hausfrauen bzw. -männer und Personen in dauerhaftem Krankenstand mit zumindest einer positiven Antwort: Hier steht der Wechsel in einen weniger belastenden Beruf (37%) in etwa gleichauf mit mehr Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (36%) zur Verlängerung des Erwerbslebens im Vordergrund. Die Reduktion der Arbeitszeit rangiert für die befragten Personen erst an dritter Stelle (27%). Mehr bzw. bessere gesundheitlicher Betreuung wird von rund 19% der Befragungspersonen Potential für einen späteren Pensionsantritt beigemessen und Weiterbildungen stehen mit rund 14% an letzter Stelle der Liste attraktiver Angebote.

Aus Sicht der Befragungspersonen sind somit jene der vorgeschlagenen Maßnahmen am vielversprechendsten, die auf eine Reduzierung der individuellen Arbeitsbelastung abzielen. Diese kann einerseits durch Reduktion der Arbeitszeit, sowie andererseits durch Wechsel in einen weniger belastenden Beruf erfolgen. Grob geschätzt sprechen solche Maßnahmen gut ein Drittel aller erwerbstätigen Personen

an. In zweiter Linie öffnet sich ein politisches Betätigungsfeld zur Förderung der Wertschätzung für ältere ArbeitnehmerInnen seitens der ArbeitgeberInnen. Fast eine von sechs befragten Personen gibt an, dass solche Maßnahmen hilfreich im Hinblick auf einen späteren Pensionsantritt seien. Inwieweit die vorgeschlagenen Maßnahmen tatsächlich den Pensionsantritt zu verzögern im Stande sind, kann mit den vorliegenden Erkenntnissen nicht beurteilt werden. Inwieweit die Intentionen tatsächlich realisiert werden bleibt somit fraglich. Arbeitszeitreduktionen, zum Beispiel, werden typischerweise nur bei gleichbleibendem Lohn akzeptiert.

5.4 Berufliche Weiterbildung

Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung, auch noch in den späteren Jahren der Erwerbstätigkeit, führen zu mehr Flexibilität im Arbeitsmarkt und können dazu beitragen, älteren ArbeitnehmerInnen den Arbeitsalltag zu erleichtern. Zusätzlich kann Weiterbildung auch Möglichkeiten bieten, in eine neue oder weniger belastende Tätigkeit zu wechseln. ArbeitnehmerInnen bleiben durch mehr Bildung tendenziell länger erwerbstätig und auch Unternehmen können von den Erfahrungswerten älterer ArbeitnehmerInnen profitieren.

Da lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung – vor allem auch für Ältere – zu einem immer zentraleren Thema am Arbeitsmarkt wird, wurde in der fünften Welle von SHARE ein Teil des nationalen Anhangs der beruflichen Weiterbildung gewidmet. Bei der Untersuchung der Angebote für einen verzögerten Pensionsantritt haben 20% der erwerbstätigen Personen im Alter 50+, die zumindest ein Angebot zum längeren Verbleib im Berufsleben interessant finden, Weiterbildungen als eine für sie interessante Möglichkeit gewählt.

734 berufstätige Personen haben im Selbstausfüllerteil des Fragebogens die Fragen zum Thema Weiterbildung beantwortet. 38% der Berufstätigen geben an, in den vergangenen zwölf Monaten vor dem Befragungszeitpunkt einen Kurs oder ein Seminar zur Weiterbildung besucht zu haben. Dabei handelte es sich bei 80% um berufliche und bei etwa 20% um Weiterbildungskurse von privatem Interesse (siehe Tabelle 14). Das Geschlechterverhältnis ist relativ ausgeglichen – 32% der Männer und 29% der Frauen haben eine berufliche Weiterbildung besucht.

Aufschlussreich ist die Darstellung der Teilnahme an Weiterbildungen nach Berufsgruppen. ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst, beziehungsweise Beamte haben bedeutend häufiger angegeben, eine Weiterbildung besucht zu haben. 25% der Angestellten oder ArbeiterInnen, 62% der Personen im öffentlichen Dienst oder Beamte und 28% der selbständig Tätigen haben zumindest einen Weiterbildungskurs besucht. Auch bei Arbeitslosigkeit spielen Weiterbildungen eine wichtige Rolle – 44% der Arbeitslosen, haben in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung (zumeist be-

Tabelle 14: **Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen 50+**. Quelle: SHARE Welle 5

	Weiterbildung besucht	Keine Weiterbildung
Gesamt	37,63% 260	62,37% 431
Berufliche Weiterbildung	79,92%	-
Privates Interesse	20,08%	-

berufliche) Weiterbildungen besucht.

Berufliche Weiterbildung steht auch in engem Zusammenhang mit der allgemeinen Ausbildung. Personen mit einer abgeschlossenen Matura und höherer Ausbildung nehmen deutlich häufiger an Weiterbildungen teil, als Personen, die einen Schulabschluss unter dem Maturaniveau besitzen.¹⁸ Die Wahrscheinlichkeit, dass jemand mit Matura an einer Weiterbildung teilnimmt, ist um 10%¹⁹ höher als für einen älteren Arbeitnehmer oder eine ältere Arbeitnehmerin ohne Reifeprüfung.

Um die Intensität der unterschiedlichen Weiterbildungsangebote einzuschätzen, wurden Personen, die eine berufliche Weiterbildung besucht haben, in weiterer Folge nach Anzahl und Dauer der Kurse und Seminare in den letzten zwölf Monaten befragt. Im Durchschnitt (Median) wurden 2,7 (zwei) Kurse oder Seminare besucht. Die mittlere Dauer eines Kurses betrug rund 17 Stunden. Somit wurden insgesamt im Durchschnitt knapp 43 Weiterbildungsstunden absolviert.

Abbildung 21 gibt einen Überblick über die Gesamtzahl an Weiterbildungsstunden. 25% der Personen, die eine Weiterbildung besucht haben, haben Weiterbildungen im Ausmaß von 9 bis 16 Stunden und rund 17% im Gesamtausmaß von 17 bis 24 Stunden besucht. 17% besuchten intensivere Weiterbildungen, mit einer Gesamtstundenzahl zwischen 40 und 100 Stunden.

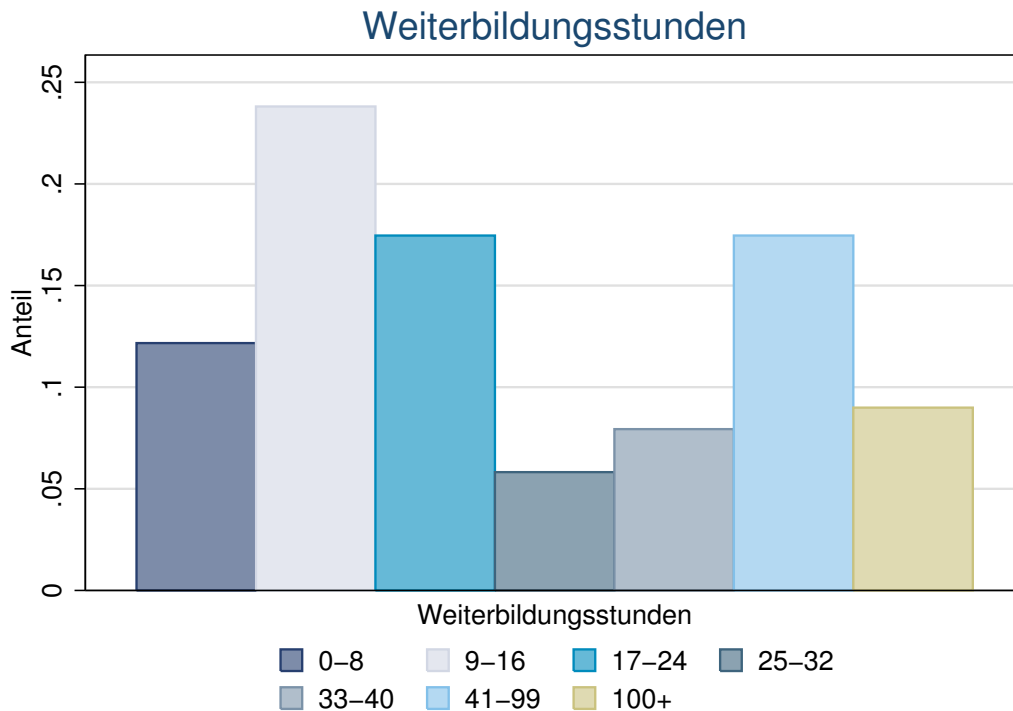
Nachdem ein großer Teil der ArbeitnehmerInnen – aus Mangel an Interesse oder Möglichkeiten – keine beruflichen Weiterbildungen absolvieren, scheint hier genügend Raum zu existieren, das Weiterbildungsangebot zu erweitern und gegebenenfalls gezieltere Förderungen für Private und Unternehmen anzubieten. Was würden sich ältere ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Weiterbildung generell wünschen? Besteht Interesse an einem Kursangebot? Wer soll für berufliche Weiterbildung aufkommen?

Im Folgenden wird kurz ein Stimmungsbild über verschiedene Aspekte beruflicher Weiterbildung gezeichnet. Die befragten Personen konnten auf verschiedene Aussa-

¹⁸Auch wenn für die Beschäftigungssituation und Beamtenstatus kontrolliert wird signifikant.

¹⁹Marginaler Effekt – Logit Schätzung, kontrolliert für Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Geburtsjahr.

Abbildung 21: **Weiterbildungsstunden gesamt in den letzten 12 Monaten.** Quelle: SHARE Welle 5



gen zur beruflichen Weiterbildung mit: stimme sehr zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu oder stimme gar nicht zu, antworten. Die verschiedenen Aussagen lauten im Detail: (1) Ich würde gerne von mir ausgesuchte Ausbildungsangebote besuchen können, (2) Ich möchte allgemein mehr Angebote zur beruflichen Weiterbildung erhalten, (3) Ich möchte von meinem Arbeitgeber/meiner Arbeitgeberin mehr Angebote zur beruflichen Weiterbildung erhalten, (4) das Weiterbildungsprogramm meines Arbeitgebers/meiner Arbeitgeberin ist für mich nicht interessant, (5) Weiterbildungen werden von meinem Arbeitgeber/meiner Arbeitgeberin nicht entsprechend honoriert bzw. wertgeschätzt, (6) Ich möchte, dass mein Arbeitgeber/meine Arbeitgeberin für Weiterbildungen bezahlt und (7) Ich bin an beruflicher Weiterbildung nicht besonders interessiert.

Tabelle 15 gibt einen Überblick über die Antworten auf die Fragen. Der Anteil ist jeweils der Anteil an Personen, die mit „stimme sehr zu“ oder „stimme eher zu“ geantwortet haben. Zusätzlich zur Gesamtübersicht wird zwischen Personen unterschieden, die im letzten Jahr an einer Weiterbildung teilgenommen haben und jenen, die keine Weiterbildung besucht haben. Ein Großteil dieser letzten Personengruppe, hier rund 60% geben an, dass sie an beruflichen Weiterbildungen überhaupt nicht interessiert sind. Trotzdem geben rund 50% der Personen, die im vergangenen Jahr kei-

ne Weiterbildung besucht haben an, an selbst ausgewählten Ausbildungsangeboten teilnehmen zu wollen. Etwa 35% würden gerne mehr Angebote zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten. Auch beurteilen Personen, die keine Weiterbildung besucht haben, das Ausbildungsangebot – sollte eines implementiert sein – ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin zumeist als uninteressant.

Etwas mehr als ein Drittel aller Personen haben der Aussage „Weiterbildungen werden von meinem Arbeitgeber/meiner Arbeitgeberin nicht wertgeschätzt“ eher oder sehr zugestimmt. Generell ist auch ein hoher Anteil der Personen – 77%, von den Personen „ohne Weiterbildung“ und sogar 92% der Personen „mit Weiterbildung“ – der Meinung, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für Weiterbildungen der MitarbeiterInnen aufkommen sollte. In letzter Personengruppe sind mit 20% vergleichsweise wenige nicht an Weiterbildungen interessiert. 65% möchten generell und 55% würden gerne spezifisch von ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin mehr Ausbildungsangebote erhalten. Rund 80% halten das Ausbildungsangebot des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als interessant.

Tabelle 15: **Stimmungsbild: Berufliche Weiterbildungen.** Quelle: SHARE Welle 5

	Total		Keine Weiterbildung		Weiterbildung besucht	
	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N
Ich würde gerne von mir ausgewählte Bildungsangebote besuchen können	68%	486	51%	271	89%	215
Ich möchte mehr Angebote zur beruflichen Weiterbildung erhalten	48%	461	35%	256	64%	205
Ich möchte von meinem Arbeitgeber/meiner Arbeitgeberin mehr Weiterbildungsangebote erhalten	44%	386	36%	221	54%	165
das Weiterbildungsprogramm meines Arbeitgebers/meiner Arbeitgeberin ist für mich nicht interessant	36%	310	48%	172	22%	138
Weiterbildungen werden von meinem Arbeitgeber/meiner Arbeitgeberin nicht wertgeschätzt	37%	320	39%	184	33%	136
Mein Arbeitgeber/meine Arbeitgeberin soll für Weiterbildungen bezahlen	84%	371	77%	201	92%	170
Ich bin an beruflicher Weiterbildung nicht interessiert	46%	392	57%	276	21%	116

Anmerkung: Anteil=Anteil an Personen, die mit „Stimme sehr zu“ oder „Stimme eher zu“ geantwortet haben. Personen, die „Trifft nicht zu“ wählten, werden nicht berücksichtigt.

6 Pflegebedarf und unterstützende Angebote

Durch die Alterung der Bevölkerung wird Pflege zu einem immer zentraleren Thema. In diesem Kapitel werden die Erkenntnisse aus den Fragestellungen zum Thema Pflege, die im österreichischen Selbstausfüllerfragebogen zur fünften Welle von SHARE (2013) erhoben wurden, in kurzer und prägnanter Form dargestellt.

6.1 Daten

Diese Auswertung basiert auf Daten der fünften Welle des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). Die zu Grunde gelegte Stichprobe umfasst 3.866 Beobachtungen, das sind alle SHARE Respondenten 50+, die in Österreich an der fünften Welle der Studie teilgenommen und den Pflegeanteil im Selbstausfüllerfragebogen beantwortet haben. Der Frauenanteil in der Stichprobe beträgt 58%.

Tabelle 16: **Hilfsbedürftigkeit nach Alter.** Quelle: SHARE Welle 5

		50-64	65-74	75-84	85+	Gesamt
Alle	Nicht hilfsbedürftig	95,9%	93,0%	80,1%	49,7%	89,8%
	Hilfsbedürftig	4,1%	7,0%	19,9%	50,3%	10,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Frauen	Nicht hilfsbedürftig	96,2%	92,5%	77,5%	45,6%	88,8%
	Hilfsbedürftig	3,8%	7,5%	22,5%	50,4%	11,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Männer	Nicht hilfsbedürftig	95,5%	93,7%	83,7%	57,1%	91,2%
	Hilfsbedürftig	4,5%	6,3%	16,3%	42,9%	8,8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
N		1601	1407	663	195	3866

6.2 Hilfsbedürftigkeit und die Nutzung von professionellen Hilfeleistungen

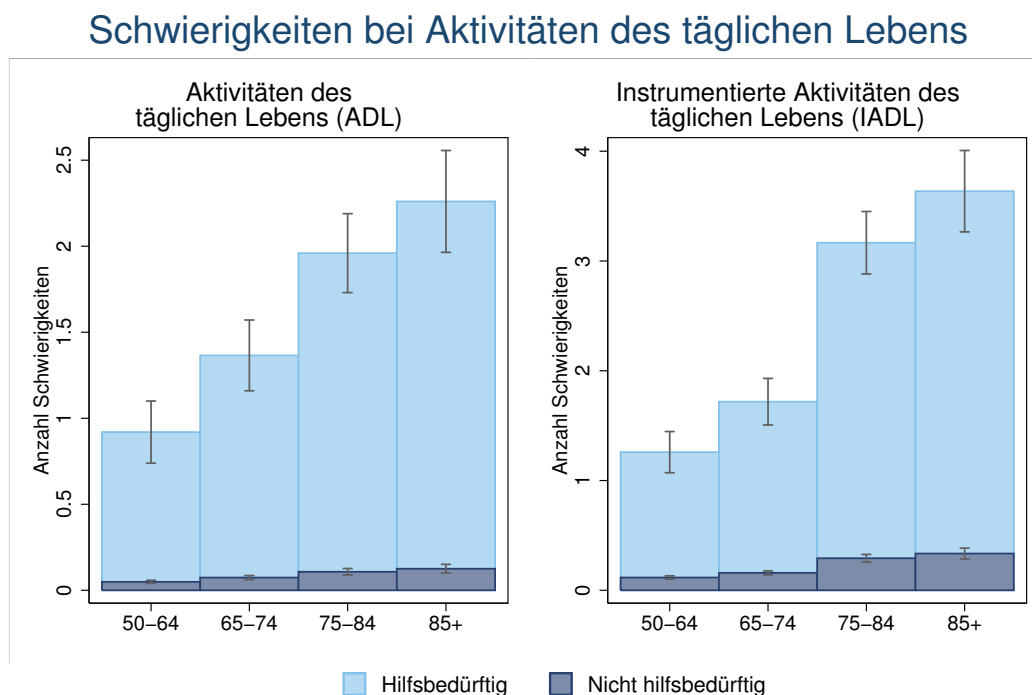
Rund zehn Prozent der befragten Personen 50+ geben an, aufgrund gesundheitlicher Beschwerden regelmäßig Hilfe bei der persönlichen Pflege oder bei der Führung des Haushaltes zu benötigen. Mit 8,8% benötigen Männer demnach etwas seltener Hilfe als Frauen mit 11,2%. Dass möglicher Pflegebedarf stark altersabhängig ist, wird in Tabelle 18 deutlich. Während bei den 50 bis 64-Jährigen nur rund vier Prozent der Personen angeben Hilfe zu benötigen, beträgt der Anteil in der nächst höheren

Altersgruppe drei Prozentpunkte mehr. Stark steigt die Anzahl der Personen, die Hilfe benötigen, ab dem 75. Lebensjahr. 20% der Frauen und Männer im Alter zwischen 75 und 84 sind auf regelmäßige Unterstützung angewiesen. Bei den über 85-Jährigen betrifft dies bereits mehr als 50%.

6.2.1 Aktivitäten des täglichen Lebens

Hinsichtlich Pflegebedarf ist die Alltagskompetenz von Individuen ein zentrales Thema. Aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen können die betroffenen Personen häufig nicht mehr alle Aktivitäten des täglichen Lebens selbstständig durchführen und sind deshalb auf fremde Hilfe angewiesen.

Abbildung 22: **Anzahl an Schwierigkeiten bei Aktivitäten des täglichen Lebens nach Einschätzung der persönlichen Hilfsbedürftigkeit.** Quelle: SHARE Welle 5

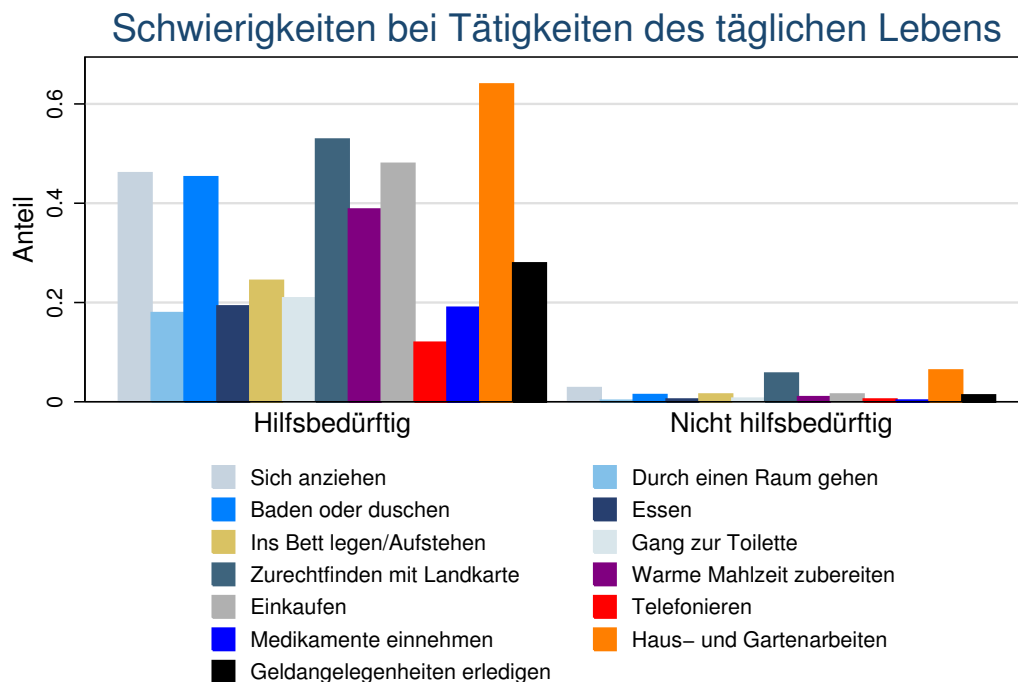


N=3.713; Poisson-Schätzung; kontrolliert für Alter und Geschlecht.

Selbständigkeit im Alltag wird in SHARE mittels der ADL (Activities of Daily Living) und IADL (Instrumented Activities of Daily Living) Skalen, welche sich mit Handlungen und Aktivitäten aus dem alltäglichen Leben beschäftigen, gemessen. Die ADL²⁰ Skala bezieht sich mehr auf Tätigkeiten, die die persönliche Versorgung und Hygiene

²⁰Die sechs **ADL** Tätigkeiten: Sich anziehen, durch einen Raum gehen, Baden oder duschen, Essen, ins Bett legen oder aufstehen und die Toilette benutzen

Abbildung 23: **Häufigkeit von Schwierigkeiten bei Tätigkeiten des täglichen Lebens.** Quelle: SHARE Welle 5



N=3.713

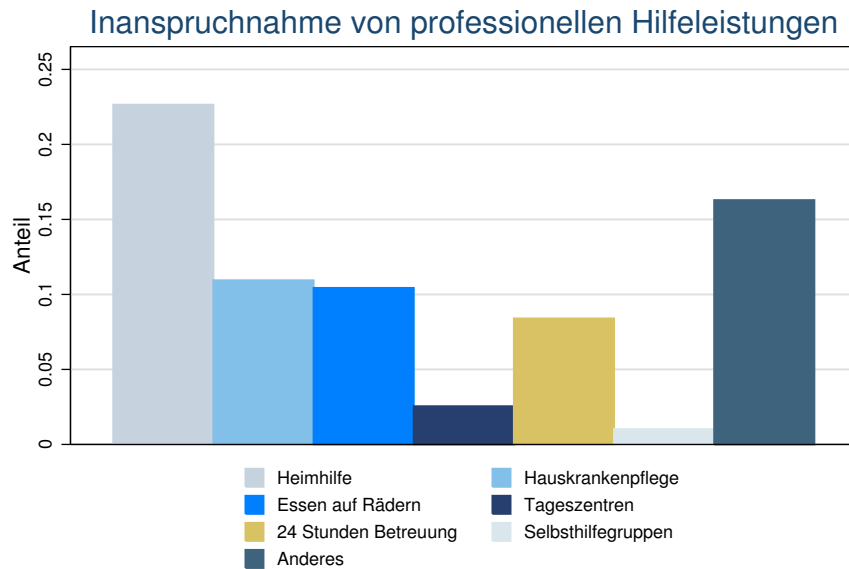
ne betreffen, während die IADL²¹ Skala auf Tätigkeiten im Wohn- und Lebensumfeld fokussiert. Somit kann untersucht werden, bei wie vielen und vor allem welchen Tätigkeiten ältere Menschen im Alltag vermehrt Hilfe benötigen.

SHARE StudienteilnehmerInnen, die Hilfe bei Alltagsverrichtungen benötigen, berichten im Durchschnitt von knapp zwei Schwierigkeiten bei persönlichen Verrichtungen (ADLs). Bei den instrumentierten ADLs (IADL) wurden durchschnittlich 2,5 verschiedene Tätigkeiten angegeben, bei denen die betroffenen Personen Schwierigkeiten haben. Männer und Frauen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nur geringfügig. In Abbildung 22 ist der Mittelwert der Anzahl an Schwierigkeiten bei alltäglichen Tätigkeiten nach Alter dargestellt. Zusammenfassend können hilfsbedürftige Personen unter 75 insgesamt rund zwei bis drei Tätigkeiten der ADL und IADL Skala nicht mehr selbständig ausführen. Personen über 75 Jahren benötigen in Summe bereits bei mehr als fünf Aufgaben regelmäßig Hilfe.

Obwohl der Anteil vergleichsweise gering ist, gaben auch Personen, die sich selbst

²¹Die sieben **IADL** Tätigkeiten: Mit einer Landkarte an einem fremden Ort zurechtfinden, eine warme Mahlzeit zubereiten, Lebensmittel einkaufen, Telefonieren, Medikamente einnehmen, Haus- und Gartenarbeit und Geldangelegenheiten erledigen

Abbildung 24: **Häufigkeit der Inanspruchnahme von professionellen Hilfeleistungen.** Quelle: SHARE Welle 5



N=393

als nicht hilfsbedürftig bezeichnen, zuvor Schwierigkeiten bei alltäglichen Tätigkeiten an. Möglicherweise ist die Einschränkung bei diesen Tätigkeiten noch nicht so stark, dass regelmäßig Hilfe benötigt wird.

Abbildung 23 bietet einen Überblick über alle Tätigkeiten, auf denen diese beiden Skalen aufgebaut sind. Personen, die Hilfe benötigen, verweisen am häufigsten auf Schwierigkeiten beim Anziehen von Kleidung, beim Baden oder Duschen, sowie beim ins Bett gehen oder Aufstehen. Bei den instrumentierten Tätigkeiten werden am häufigsten Probleme beim Benutzen einer Straßenkarte, beim Zubereiten von warmem Essen, beim Einkaufen von Lebensmitteln und bei den Haushaltstätigkeiten genannt.

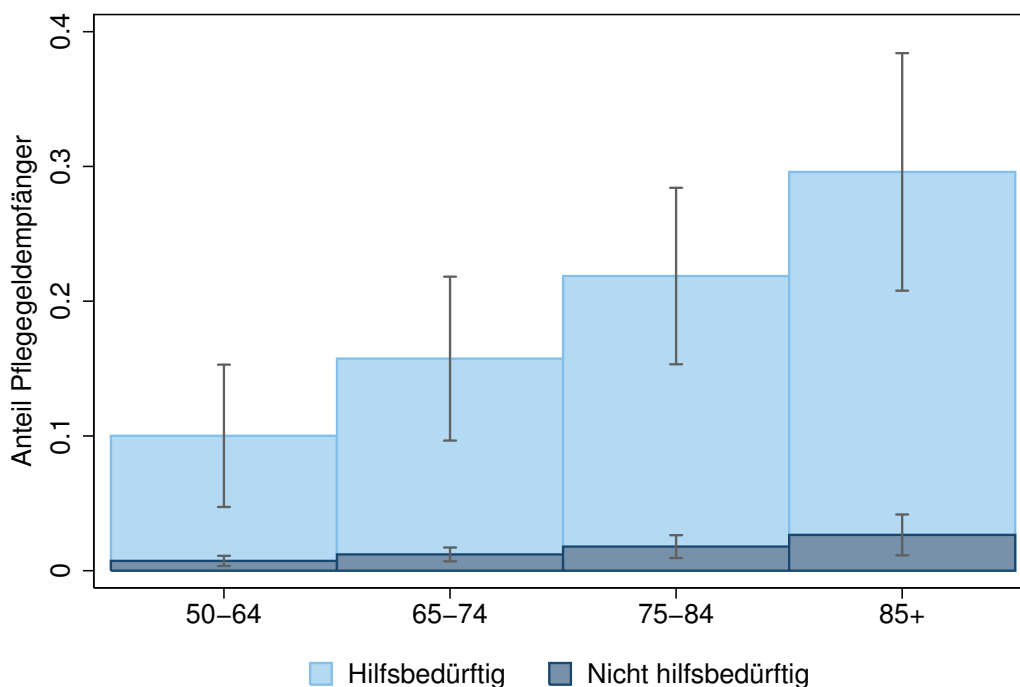
6.2.2 Inanspruchnahme von Hilfeleistungen

Einerseits kann der Pflegebedarf häufig durch Mitglieder der Familie gedeckt werden. Neben Pflegeheimen wurde in Österreich darüber hinaus eine Vielzahl an professionellen mobilen Angeboten geschaffen, die Unterstützung für die Pflege im eigenen Zuhause bereitstellen. Damit soll älteren Personen solange wie möglich ein eigenständiges Leben in den eigenen vier Wänden ermöglicht werden. 53% der Personen, die angegeben haben, Hilfe zu benötigen, nehmen zumindest eine dieser Hilfeleistungen in Anspruch, die in Abbildung 24 gelistet sind. Zwei verschiedene Hilfeleistungen werden von rund zehn Prozent und mehr als drei Angebote werden von vier Prozent der hilfsbedürftigen Personen in Anspruch genommen.

Heimhilfe ist mit einem Anteil von mehr als 20% die häufigste Form der professionellen Hilfeleistungen. Rund zehn Prozent der befragten Personen nehmen entweder Hauskrankenpflege, Essen auf Rädern oder eine 24 Stunden Betreuung in Anspruch. 15% der pflegebedürftigen Personen greifen auf alternative Angebote zurück und 40% nehmen keine der genannten Hilfeleistungen in Anspruch.

6.3 Staatliches Pflegegeld

Insgesamt geben 3,25% der Personen im Sample an, staatliches Pflegegeld zu erhalten. Rund 50% der Personen die angegeben haben, aufgrund gesundheitlicher Probleme Hilfe zu benötigen, erhalten auch zumindest eine professionelle und bezahlte Hilfeleistung. Jedoch erhalten nur 20% der zumindest teilweise hilfsbedürftigen Personen auch staatliches Pflegegeld.



N=3.628; Logit-Schätzung, kontrolliert für Alter und Geschlecht.

Abbildung 25: **Anteil an PflegegeldempfängerInnen nach Alter.** Quelle: SHARE Welle 5

6.4 Betreuung durch die Familie

61,4% der Personen die Hilfe benötigen, werden durch Familienmitglieder betreut. 39% davon nehmen zusätzlich zumindest eine professionelle Hilfeleistung in An-

spruch. Insgesamt erhalten 25% der befragten Personen, die regelmäßig Hilfe benötigen, keine Hilfe durch ein Familienmitglied und beziehen auch keine professionelle Hilfeleistung.

Tabelle 17: **Betreuung durch die Familie.** Quelle: SHARE Welle 5

	Keine Betreuung durch Familie	Betreuung durch Familie	Gesamt
Keine prof. Hilfeleistung	24,2%	61,2%	46,9%
Prof. Hilfeleistung	75,8%	38,8%	53,1%
Gesamt	100%	100%	100%
N	149	237	386

Tabelle 18: **Einfluss der Pflegetätigkeit auf die Arbeitszeit von pflegenden Angehörigen.** Quelle: SHARE Welle 5

Arbeitszeitänderung	
Arbeitszeitverringern	4,5%
Hat die Arbeit aufgegeben	2,2%
Keine Änderung der Arbeitszeit	93,3%
Gesamt	100%
N	225

Die Pflegesituation führt häufig zu Doppelbelastungen einzelner Familienmitglieder und nimmt einen zentralen Punkt in der zeitlichen Freiheit dieser Personen ein. Mittels der Frage, ob ein pflegendes Familienmitglied aufgrund der Pflege jemals die berufliche Arbeitszeit verringern oder die Arbeit zur Gänze aufgeben musste, wurde versucht, den Einfluss der Pflegesituation auf das Berufsleben von pflegenden Angehörigen zu erheben. Von den Personen, die von einem Familienmitglied betreut werden, geben rund 4,5% an, dass das Familienmitglied aufgrund der Pflege die Arbeitszeit verringern musste und 2,2% geben an, dass die Arbeit gänzlich aufgegeben wurde. Die verbleibenden 93,3% geben keine Änderung der beruflichen Arbeitszeit aufgrund der Pflegesituation an. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind diese Angaben jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Literatur

- Börsch-Supan, A., Jürges, H., von dem Knesebeck, O., Wahrendorf, M., and Siegrist, J. (2006). Quality of Work, Well-Being, and Intended Early Retirement of Older Employees. Baseline Results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1):62–68.
- Brugiavini, A., Croda, E., and Dewey, M. (2008a). Retirement and Mental Health. In Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Kapteyn, A., Mackenbach, J., Siegrist, J., and Weber, G., editors, *Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007). Starting the Longitudinal Dimension.*, pages 245–252. Mannheim R.
- Brugiavini, A., Croda, E., and Mariuzzo, F. (2005). Labour Force Participation of the Elderly: Unused Capacity? In Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Mackenbach, J., Siegrist, J., and Weber, G., editors, *Health, Ageing and Retirement in Europe. First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement.*, pages 236–240. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Brugiavini, A., Pasini, G., and Peracchi, F. (2008b). Exits from the Labour Force. In Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Kapteyn, A., Mackenbach, J., Siegrist, J., and Weber, G., editors, *Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007). Starting the Longitudinal Dimension.*, pages 204–212. Mannheim.
- Brunner, J. K., Riess, C., and Winter-Ebmer, R. (2005). Public and Private Pension Claims. In Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Mackenbach, J., Siegrist, J., and Weber, G., editors, *Health, Ageing and Retirement in Europe. First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement.*, pages 241–245. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Coe, N. B. and Zamarro (2011). Retirement Effects on Health in Europe. *Journal of Health Economics*, 30(1):77–86.
- European Commission (2012). WHITE PAPER - an agenda for adequate, safe and sustainable pensions.
- Kapteyn, A., Lee, J., and Zamarro, G. (2013). Does Retirement Induced through Social Security Pension Eligibility Influence Subjective Well-being? A Cross-Country Comparison. *Michigan Retirement Research Center, University of Michigan, PO Box 1248, Ann Arbor, MI 48104.*
- OECD (2012). OECD.Stat.
- Radl, J. (2013). Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing for Retirement. *European Sociological Review*, 29(3):654–668.

- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R., and Zweimüller, M. (2014). Job Quality and Employment of Older People in Europe. *Labour*, 28(2):141–162.
- Statistik Austria (2012). Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012. *Statistik Austria*.
- Van den Berg, T., Schuring, M., Avendano, M., Mackenbach, J., and Burdorf, A. (2010). Workplace: The impact of ill health on exit from paid employment in Europe among older workers. *Occup Environ Med*, 67(12):845–852.