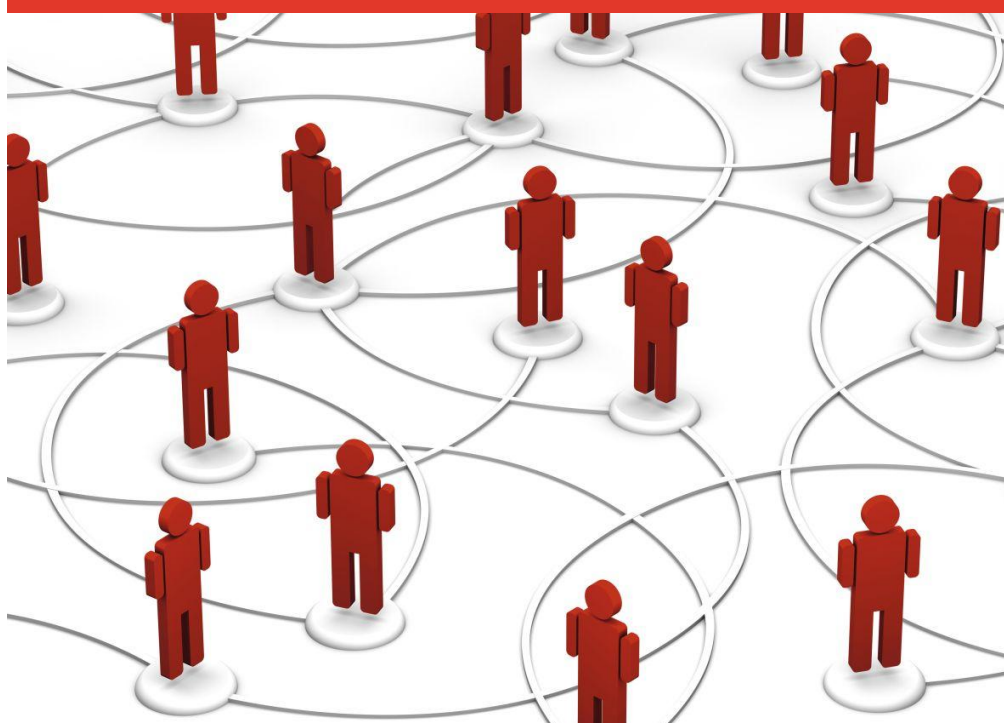


Dossier Wirtschaftspolitik
2012/13 | 12. November 2012

Erwerbstätigkeit Älterer und Pensionsantritt in Österreich

Eine Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern



Medieninhaber/Herausgeber:
Wirtschaftskammer Österreich
Stabsabteilung Wirtschaftspolitik
Leitung: Dr. Christoph Schneider
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
wko.at/wp
wp@wko.at

Autor:
Mag. Karin Steigenberger
+43 (0)5 90 900-4262
karin.steigenberger@wko.at

Inhaltsverzeichnis

1 Executive Summary	3
2 Einleitung	4
3 Reformbedarf auf unterschiedlichen Ebenen	4
4 Reformbedarf im Pensionssystem	5
5 Maßnahmen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben	7
6 Ältere und jüngere Mitarbeiter mit unterschiedlichen Stärken	8
7 Zusammenfassung	10

1 Executive Summary

Im Rahmen der vorliegenden Umfrage wurde das Thema "Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer und Pensionsantritt" sowohl aus Sicht der Arbeitgeber als auch aus Sicht der Arbeitnehmer erörtert.

Die Studie zeigt, dass das Setzen von Anreizen für eine längere Erwerbstätigkeit - etwa in Form von flexiblen Arbeitszeiten oder einer altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes - nur ein Aspekt ist, um Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten. Der Hauptfokus muss daher im Setzen von Maßnahmen im Pensionssystem selbst liegen, um das Antrittsalter nachhaltig anzuheben. Ein früher Pensionsantritt ist für viele Arbeitnehmer ein angepeiltes Ziel, das es so früh wie möglich zu erreichen gilt.

Auf betrieblicher Ebene zeigt sich, dass ältere Arbeitnehmer im Unternehmen sowohl erwünscht sind als auch dringend benötigt werden - insbesondere aufgrund des sich zunehmend verschärfenden Fachkräftemangels. Die hohen Lohnkosten von älteren Arbeitnehmern stellen für Unternehmen aber eine wesentliche Belastung dar.

Um eine leichtere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, wurde im vorliegenden Dossier auf die explizite geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Zur Vereinfachung wurde die kürzere männliche Schreibweise angewandt.

2 Einleitung

Das faktische Pensionsantrittsalter liegt in Österreich mit einem Alter von 59,2 Jahren bei Männern und 57,3 Jahren bei Frauen im internationalen Vergleich im unteren Feld.

Nicht nur im internationalen Vergleich, sondern auch im Zeitverlauf zeigt sich ein negativer Trend. Seit 1970 ist das Pensionsantrittsalter um durchschnittlich drei Jahre gesunken, die Lebenserwartung hat sich im selben Zeitraum aber um knapp elf Jahre erhöht. Das bedeutet, dass sich die durchschnittliche Zeit in Pension von rund 9 Jahren im Jahr 1970 auf 22,5 Jahre im Jahr 2011 erhöht hat. Wir verbringen heute somit um fast 14 Jahre länger in Pension als vor 40 Jahren, wobei die Lebenserwartung weiter steigt.

Das Pensionsantrittsalter in Österreich ist im internationalen Vergleich sehr niedrig.

Dieser Mismatch belastet die Staatsfinanzen enorm. Der Bundeszuschuss zu den Pensionen liegt bei rund 10 Milliarden Euro jährlich.¹ Um die Finanzierung des Pensionssystems langfristig abzusichern, ist ein späterer Antritt in die Pension unumgänglich.

Ein späterer Pensionsantritt in unumgänglich.

Im Rahmen der vorliegenden Umfrage hat die Wirtschaftskammer Österreich untersucht, was die Gründe für den in Österreich sehr frühen Pensionsantritt sind und welche Maßnahmen als sinnvoll erachtet werden, um Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten.

Auf betrieblicher Ebene interessieren insbesondere die Einstellung von Arbeitgebern zum Thema Pensionen bzw. zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sowie die Identifikation von Verbesserungspotenzialen.

Die Umfrage wurde Anfang 2012 vom Market Institut durchgeführt und basiert auf telefonischen Interviews. Es wurden 520 Arbeitgeber und 984 Arbeitnehmer ab einem Alter von 50 Jahren nach ihrer Einstellung rund um das Thema "Längere Erwerbstätigkeit und Pensionsantritt" befragt.

3 Reformbedarf auf unterschiedlichen Ebenen

Ganz grundsätzlich zeigt sich, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit Skepsis in die Zukunft blicken: Nur 3 % der Arbeitgeber und 4 % der Arbeitnehmer sehen Österreich für die Herausforderungen der kommenden Jahre "sehr gut" gerüstet. Knapp die Hälfte der Befragten beurteilt die Situation mit "weniger gut" bzw. "gar nicht gut".

Arbeitgeber und Arbeitnehmer blicken mit Skepsis in die Zukunft

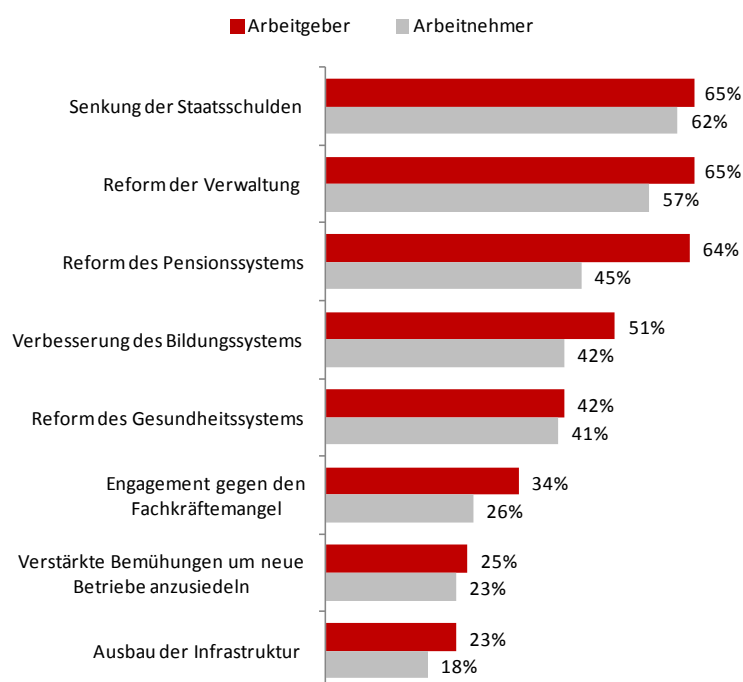
Handlungsbedarf wird dabei auf unterschiedlichen Ebenen identifiziert, wobei sich die Prioritätensetzung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sehr ähnlich darstellt: insbesondere in den Bereichen "Senkung der Staatsschulden", "Reform der Verwaltung" und "Reform des Pensionssystems".

Reformbedarf auf unterschiedlichen Ebenen

Des Weiteren werden eine Verbesserung des Bildungssystems sowie eine Reform des Gesundheitssystems als notwendig erachtet, um für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein. 34 % der Arbeitgeber fordern zudem ein verstärktes Engagement gegen den Fachkräftemangel.

¹ Vgl. Pensionskommissionsgutachten 2012.

Themen, die vorrangig behandelt werden sollen, damit Österreich für die kommenden Jahre gut gerüstet ist



Quelle: WKÖ

4 Reformbedarf im Pensionssystem

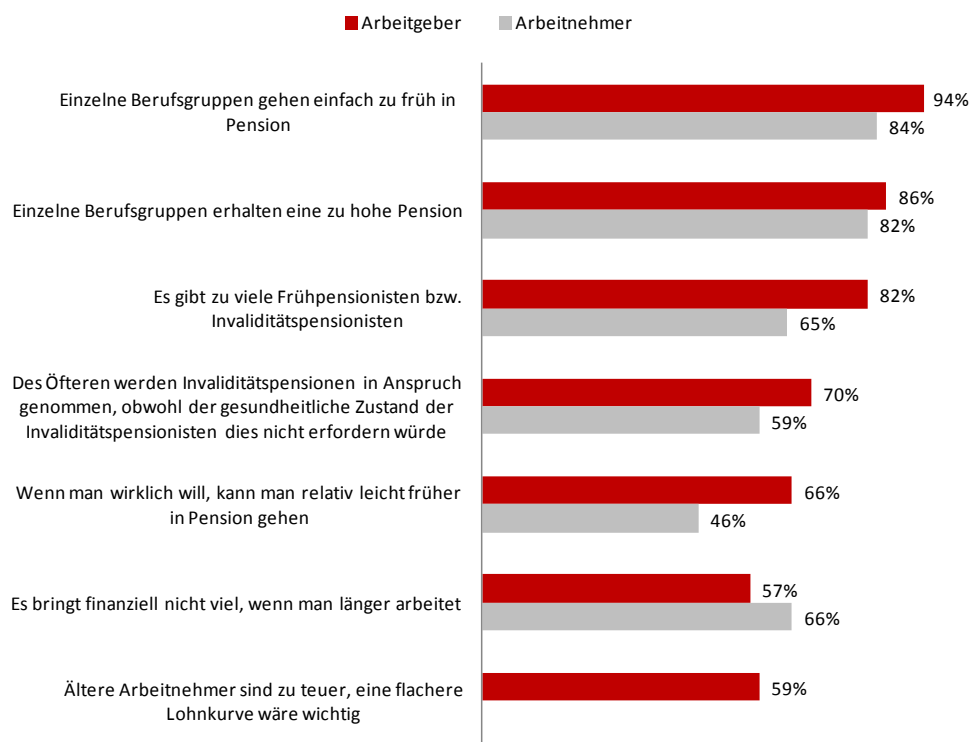
Es ist im Prinzip unumstritten, dass das Pensionssystem mit Problemen behaftet ist: 85 % der Arbeitnehmer und 76 % der Arbeitgeber teilen diese Ansicht.

Die Schwächen, die das Pensionssystem derzeit aufweist, sind dabei vielfältig. Beispielsweise sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitgehend darüber einig, dass einzelne Berufsgruppen zu früh in Pension gehen bzw. eine zu hohe Pension erhalten. Auch die hohe Anzahl an Früh- und Invaliditätspensionisten wird als problematisch erachtet; wobei 70 % der Arbeitgeber und knapp 60 % der Arbeitnehmer davon überzeugt sind, dass Invaliditätspensionen des Öfteren ungerechtfertigt in Anspruch genommen werden.

Außerdem fehlen finanzielle Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit: Zwei Drittel der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass längeres Arbeiten finanziell keine großen Vorteile mit sich bringt.

Das Pensionssystem ist mit vielfältigen Problemen behaftet.

Schwächen im Pensionssystem



Quelle: WKÖ

Die unterschiedlichen Problemlagen im Pensionssystem drücken sich darin aus, dass das faktische Pensionsantrittsalter mit durchschnittlich 58,3 Jahren sehr niedrig ist.

Über den ausschlaggebenden Grund für den sehr frühen Pensionsantritt in Österreich sind sich Arbeitgeber (83 %) und Arbeitnehmer (58 %) weitgehend einig: In Österreich ist das Pensionsantrittsalter schlicht deshalb so niedrig, weil das Pensionssystem einen frühen Pensionsantritt ermöglicht und teilweise sogar begünstigt.

Das Pensionssystem ermöglicht und begünstigt einen frühen Pensionsantritt.

Befragt nach den Gründen, warum Personen im persönlichen Umfeld bzw. im eigenen Betrieb in Pension gehen, so wird als Hauptgrund für einen frühzeitigen Pensionsantritt der Umstand genannt, dass Frühpensionsmöglichkeiten vom Gesetz her ganz einfach ermöglicht und auch genutzt werden.

66 % der Arbeitgeber und beachtliche 46 % der Arbeitnehmer sind davon überzeugt, dass man relativ leicht früher in Pension gehen kann, wenn man wirklich will.

Und ein früher Pensionsantritt wird in Österreich von einem Großteil der Bevölkerung angestrebt. Knapp die Hälfte der älteren Arbeitnehmer kann es nach eigenen Angaben kaum erwarten, in Pension zu gehen.

Früher Pensionsantritt wird von der Bevölkerung angestrebt.

Gesundheitlich wäre man aber durchaus in der Lage, bis zu einem Alter von 60 bzw. 65 Jahren zu arbeiten. 80 % der Befragten können sich aufgrund ihres gesundheitlichen Zustandes vorstellen, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu arbeiten.

5 Maßnahmen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben

Diejenigen, die sich aus gesundheitlichen Gründen nicht vorstellen können, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter arbeiten zu können, wünschen sich ein altersgerechtes Arbeitsumfeld, Angebote zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge, eine Reduktion der Stundenzahl bzw. generell flexiblere Arbeitszeiten.

Aus betrieblicher Sicht stellen die hohen Arbeitskosten für ältere Arbeitnehmer die wesentlichste Belastung dar. In einem geringeren Ausmaß werden andere Schwierigkeiten, die man öfters mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer verbindet, genannt: etwa eine eingeschränkte Belastbarkeit, eine eingeschränkte Kündbarkeit, ein hohes Ausmaß an Fehlzeiten bzw. krankheitsbedingten Ausfällen oder eine eingeschränkte Flexibilität oder geringere Motivation. Das Hauptproblem bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer liegt eindeutig bei den zu hohen Lohnkosten.

Hohe Arbeitskosten für ältere Arbeitnehmer als wesentliche Belastung.

Hauptprobleme bei der Einstellung von älteren Arbeitnehmern

Befragt wurden nur Arbeitgeber



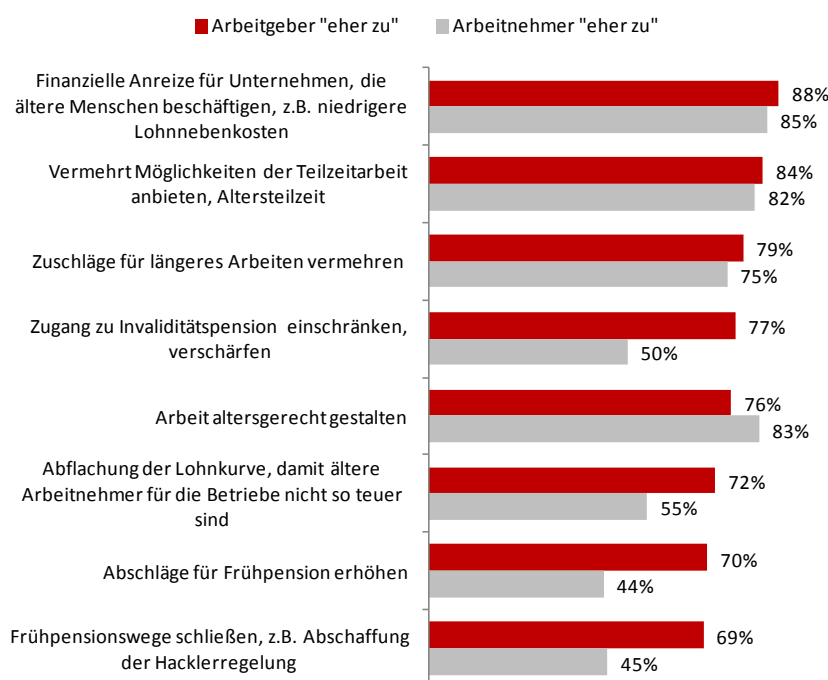
Quelle: WKÖ

Dementsprechend wird seitens der Arbeitgeber eine Abflachung der Lohnkurve als wichtige Maßnahme genannt. 88 % der Arbeitgeber, aber auch 85 % der Arbeitnehmer erachten finanzielle Anreize für Unternehmen - etwa in Form niedrigerer Lohnnebenkosten - als geeignete Maßnahme, um Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten.

Abflachung der Lohnkurve als wichtige Maßnahme.

Folgende weitere Maßnahmen werden sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern als sinnvoll erachtet, um die Erwerbstätigkeit Älterer zu fördern: Altersteilzeit bzw. generell flexiblere Arbeitszeitregelungen, vermehrte Zuschläge für längeres Arbeiten, erhöhte Abschläge für Frühpensionen oder eine altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Maßnahmen, um Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten



Quelle: WKÖ

Doch sämtliche Anreize zum längeren Verbleib von Arbeitnehmern im Berufsleben scheinen ohne strengere gesetzliche Regelungen als sinnlos. Denn der Großteil der Arbeitnehmer (65 %) gibt an, dass sie ganz unabhängig davon, welche Maßnahmen umgesetzt werden, trotzdem zum frühesten Zeitpunkt in Pension gehen.

Das Setzen von Anreizen allein ist zu wenig.

Das bedeutet, dass das Setzen von Anreizen allein zu wenig ist, um Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten. Betriebliche Maßnahmen und Anreize sind nur dann sinnvoll, wenn sie von strengeren gesetzlichen Regelungen im Pensionssystem begleitet werden.

Darüber hinaus wünschen sich Unternehmer eine verbesserte Stimmung in der Bevölkerung für eine längere Erwerbstätigkeit.

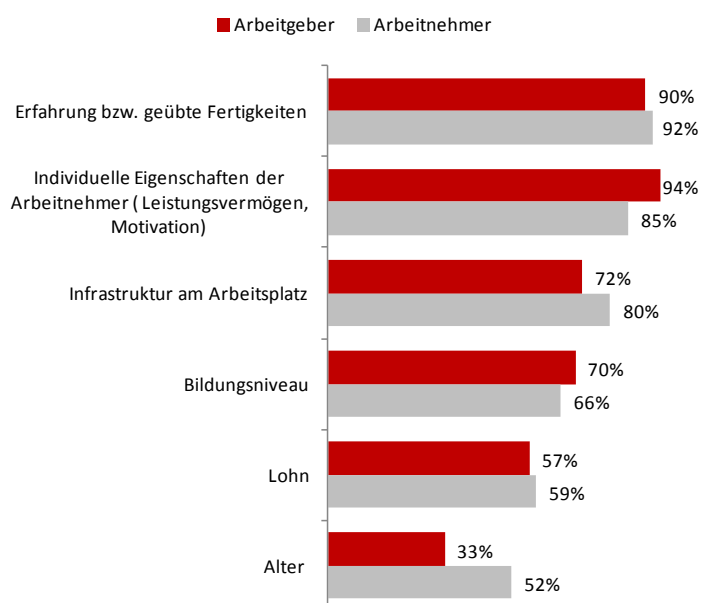
6 Ältere und jüngere Mitarbeiter mit unterschiedlichen Stärken

Aus Sicht der Betriebe wäre es jedenfalls wünschenswert, wenn ältere Arbeitnehmer länger im Unternehmen bleiben. Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (68 %) würde es begrüßen, wenn Arbeitnehmer später in Pension gehen.

Diese Einstellung entspricht der Überzeugung von Arbeitgebern, dass das Alter nicht das bestimmende Merkmal für die Arbeitsproduktivität von Arbeitnehmern darstellt. Viel wichtiger als das Alter sind individuelle Eigenschaften von Arbeitnehmern wie Leistungsvermögen oder Leistungsbereitschaft, Erfahrungen, wie auch das Bildungsniveau oder die Infrastruktur am Arbeitsplatz.

Arbeitsproduktivität nicht primär vom Alter abhängig.

Bestimmende Faktoren von Arbeitsproduktivität

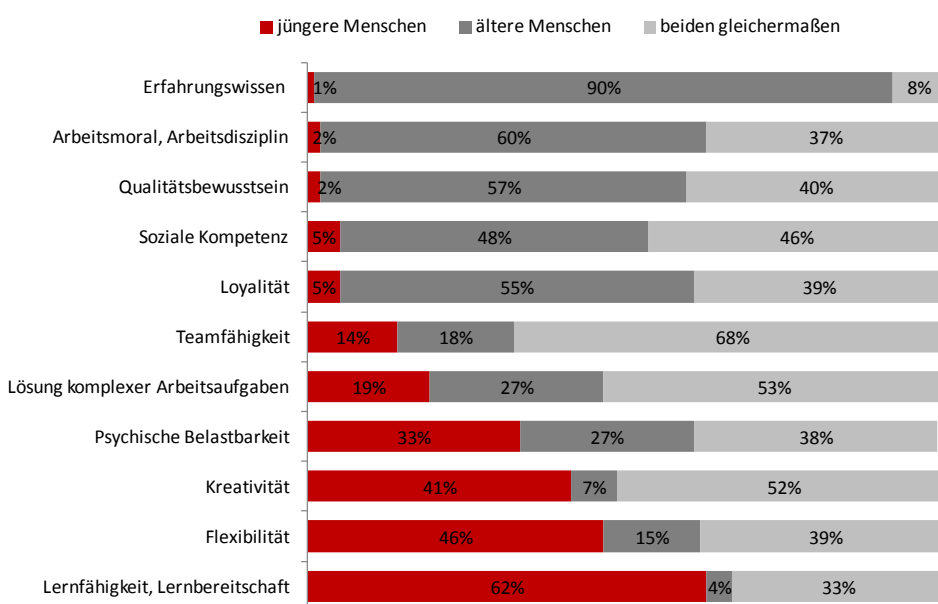


Quelle: WKÖ

Jüngere und ältere Mitarbeiter ergänzen einander vielmehr als sie in Konkurrenz zueinander stehen. Für jüngere Mitarbeiter spricht deren Lernfähigkeit und Lernbereitschaft, ihre Flexibilität und Kreativität. Merkmale, die eher älteren zugesprochen werden sind deren Erfahrungswissen, Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin, deren Qualitätsbewusstsein und Loyalität.

Jüngere und ältere Mitarbeiter ergänzen einander.

Eigenschaften und Merkmale im Altersvergleich aus Sicht der Arbeitgeber



Quelle: WKÖ

Dementsprechend finden altersgemischte Teams seitens der Arbeitgeber hohe Zustimmung. 96 % sind davon überzeugt, dass es sinnvoll ist, ältere und jüngere Mitarbeiter gemeinsam in Teams und Arbeitsgruppen einzusetzen und dass dies positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität hat. Arbeitgeber sind sich auch der Tatsache voll und ganz bewusst, dass es zunehmend wichtig wird - insbesondere aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels - ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Altersgemischte Teams finden hohe Zustimmung.

7 Zusammenfassung

Es zeigt sich, dass das Setzen von Anreizen alleine nicht ausreichen wird, um Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten. Kurzfristig wird sich ohne strengere gesetzliche Regelungen wenig ändern - denn die Mehrheit der derzeit Erwerbstätigen über 50 Jahre gibt an, unabhängig von diversen Anreizen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in den Ruhestand treten zu wollen.

Langfristig gilt es, eine Einstellungsänderung anzustreben und eine längere Erwerbstätigkeit positiv zu besetzen.

Als Hauptergebnisse der Umfrage identifizieren wir folgende Probleme:

- Erstens wird der Zugang zur Pension in Österreich vom Gesetz her zu leicht ermöglicht. Arbeitnehmer gehen vorwiegend nicht aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen in Pension, oder weil ihnen Zeit für private Aktivitäten wichtiger ist. Der Hauptgrund liegt darin, dass Frühpensionsmöglichkeiten vom Gesetz her ermöglicht und auch genutzt werden.
- Auf betrieblicher Ebene stellen die hohen Lohnkosten bzw. Lohnnebenkosten von älteren Arbeitnehmern ein ernsthaftes Problem dar. Eine Abflachung der Lohnkurve ist vor diesem Hintergrund anzustreben.

Wirtschaftskammer Österreich
Vertretungsbefugtes Organ:
Präsident Dr. Christoph Leitl
Tätigkeitsbereich: Information,
Beratung und Unterstützung der
Mitglieder als gesetzliche
Interessenvertretung
Blattlinie: Dossiers
Wirtschaftspolitik informieren
regelmäßig über aktuelle
wirtschaftspolitische
Themenstellungen.
Chefredaktion:
Dr. Christoph Schneider
Druck: Eigenvervielfältigung,
Erscheinungsort Wien
Offenlegung: wko.at/offenlegung