

Endbericht

Lechner, Riesenfelder, Sorger, Willsberger

## Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt

Wien, 20. Juni 2001



Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1  
Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0  
Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9  
E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)  
<http://www.lrsocialresearch.at>

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Der Arbeitsmarkt für Ältere in Wien</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Einschätzungen der Arbeitsmarktsituation</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Erwerbsverläufe älterer ArbeitnehmerInnen in Wien</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Selbstständig beschäftigte Ältere in Wien</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>Atypische Beschäftigungsformen</b>	<b>18</b>
6.1	Geringfügige Beschäftigung	18
6.2	Freies Dienstverhältnis und Neue Selbstständigkeit	21
<b>7</b>	<b>Die Arbeitslosigkeit Älterer am Wiener Arbeitsmarkt</b>	<b>22</b>
7.1	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	22
7.2	Dauer der Arbeitslosigkeit	25
7.3	Langzeitarbeitslosigkeit	26
7.4	Qualifikationsbedingtes Arbeitsloskeitsrisiko	28
<b>8</b>	<b>Betrachtung der Arbeitsmarktkarrieren nach Altersgruppen</b>	<b>31</b>
<b>9</b>	<b>Typisierende Darstellung der Arbeitsmarktsituation</b>	<b>34</b>
<b>10</b>	<b>Gesetzliche Rahmenbedingen des Pensionseintritts</b>	<b>38</b>
10.1	Änderungen der Pensionsregelungen 1993	39
10.2	Strukturanpassungsgesetz 1996	39
10.3	Änderungen der Pensionsregelungen 2000	40
<b>11</b>	<b>Sonderunterstützung und Pensionsvorschuss</b>	<b>40</b>
<b>12</b>	<b>Ruhestand als beschäftigungspolitische Strategie</b>	<b>42</b>
12.1	Entwicklung des Eigenpensionsbezugs	42
12.2	Inanspruchnahme vorzeitiger Alters- oder Invaliditätspensionen	46
12.3	Vom Arbeitsmarkt in die Pension	48
12.3.1	Übergänge in die normale Alterspension	50
12.3.2	Übergänge in eine vorzeitige Alterspensionen	52
12.4	Typologie der Pensionsübertritte	55
12.5	Altersteilzeit und Gleitpension	60
12.5.1	Altersteilzeitgeld und Altersteilzeitbeihilfe	60
12.5.2	Gleitpension	62
<b>13</b>	<b>Handlungsoptionen</b>	<b>63</b>

<b>14 Erläuterungen zur Methode</b>	<b>67</b>
14.1 Längsschnittdaten	67
14.2 Interviews	71
<b>15 Abbildungsverzeichnis</b>	<b>72</b>
<b>16 Tabellenverzeichnis</b>	<b>73</b>
<b>17 Literatur</b>	<b>74</b>
<b>18 Hardcopy der Interviewdatenbank</b>	<b>77</b>

# 1 Vorbemerkungen

Eine Reihe von Indizien, wie etwa steigende Altersarbeitslosenzahlen, lange Vormerkdauer, häufige Übertritte in vorzeitige Alterspensionen oder sinkende Erwerbsquoten geben seit geraumer Zeit Grund, die Situation von älteren ArbeitnehmerInnen mit Sorge zu betrachten. Vor dem Hintergrund der angespannten Lage am Wiener Arbeitsmarkt ist von einer zusätzlichen Belastung dieser Gruppe auszugehen.

Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt wurde eine spezifische Bestandsaufnahme der Situation von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen in Wien vorgenommen. Es liegen somit erstmals detaillierte und repräsentative Ergebnisse der Arbeitsmarktsituation von über 45-jährigen Personen vor, die sich ausschließlich auf den Wiener Arbeitsmarkt beziehen. Zudem wurde im Rahmen des vorliegenden Berichtes ein besonderes Augenmerk auf die Gender-Perspektive gelegt und dementsprechend alle Daten nach Geschlechtern getrennt ausgewertet. Dies ist auch eine wesentliche Voraussetzung, damit in weiterer Folge entsprechende Aktivitäten punktgenau an den regionalen Problem- und Bedürfnislagen der Betroffenen ansetzen können.

Die Beantwortung der Fragestellungen erforderte ein spezielles methodisches Instrumentarium. So wurde ein komplexes Auswertungsverfahren zur Analyse von Arbeitsmarktkarrieren entwickelt, das auf dem Längsschnittprinzip beruht. Insgesamt wurden in diesem Zusammenhang die Daten zu 40.000 in Wien erwerbstätigen Personen über 45 Jahren im Verlauf von 1991 bis 2000 ausgewertet. Der vorliegende Forschungsbericht dokumentiert somit die Erwerbskarrieren von älteren Wiener ArbeitnehmerInnen über einen Zeitraum der vergangenen 10 Jahre. Ein Analyseschwerpunkt thematisiert die Übergangsmuster vom Erwerbsleben in die Pension und liefert Hinweise, in wie weit sich durch die Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen hierbei Verschiebungen ergeben bzw. wie diese auf den Arbeitsmarkt Älterer einwirken.

Weiters erfolgte neben Dokumenten- und Literaturanalysen zur Vertiefung der quantitativen Datenanalyse eine telefonische Befragung von 300 WienerInnen ab 45 Jahren, die erwerbstätig oder arbeitslos waren oder sich bereits in Pension befanden.

## 2 Der Arbeitsmarkt für Ältere in Wien

In den letzten Jahren ist eine Verschlechterung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen zu beobachten, vor allem hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Chancen auf Wiederbeschäftigung. Der **Arbeitsmarkt für Ältere** kann durchaus als **segmentiert** bezeichnet werden, d.h. er teilt sich zum einen in relativ stabile Beschäftigungsverhältnisse, die sich durch gute Aufstiegs- und Verdienstchancen auszeichnen und zum anderen in fragmentierte Beschäftigungsverhältnisse, die durch häufige Jobwechsel sowie Arbeitslosigkeit und/oder lange Krankenstände gekennzeichnet sind. Zudem ist der Anteil Älterer an geringfügig Beschäftigten vergleichsweise hoch: So stellen im Jahr 1999 Personen ab 50 Jahre einen Anteil von 21% an allen geringfügig Beschäftigten, wogegen dieser Altersgruppe nur ein Anteil von 14,5% an allen unselbstständig Beschäftigten zukommt.<sup>1</sup>

Inwieweit Beschäftigungsverhältnisse älterer ArbeitnehmerInnen als stabil bezeichnet werden können, hängt wesentlich von den folgenden Faktoren ab:

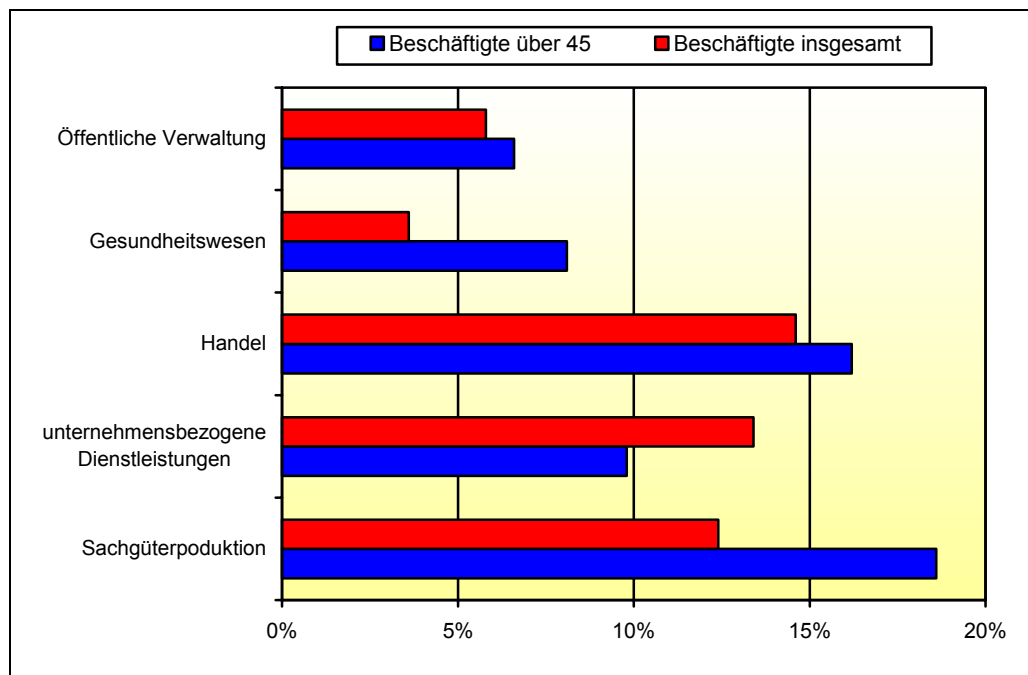
- von der Branche bzw. vom Wirtschaftszweig,
- von der beruflichen Tätigkeit und
- von der Stellung im Beruf.

Eine Gegenüberstellung der Beschäftigtenstruktur ausgewählter **Wirtschaftszweige** belegt, dass Ältere zum einen häufig in sogenannten „geschützten Bereichen“, also in Zweigen mit hohem Anteil von pragmatisierten Beschäftigungsverhältnissen, wie der öffentlichen Verwaltung oder dem Unterrichtswesen tätig sind, zum anderen aber auch in „Problembranchen“ (siehe Abbildung 1). So sind etwa im Handel und in der Sachgüterproduktion die Beschäftigtenzahlen seit 1995 rückgängig, gerade in diesen beiden Wirtschaftszweigen sind allerdings Ältere überrepräsentiert. Im Gegensatz dazu sind in boomenden Zweigen, wie etwa den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und IT-Sektoren ältere ArbeitnehmerInnen deutlich unterrepräsentiert. Diese Entwicklungen stellen keine optimalen Voraussetzungen für Ältere dar, da einerseits gerade in den boomenden Branchen die Belegschaft ein vergleichsweise niedriges Durchschnittsalter aufweist und andererseits in Bereichen der neuen Technologien langjährige Berufserfahrungen eher abgewertet werden.

---

<sup>1</sup> Diese Werte beziehen sich auf das gesamte Bundesgebiet.

**Abbildung 1: Beschäftigung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (1999)**



Quelle: Mikrozensus 1999

Der Beschäftigungsrückgang in der Sachgüterproduktion wird deutlich durch eine Gegenüberstellung der Wirtschaftsklassen von 1991 und 1999 belegt (siehe Tabelle 1): Während 1991 in Wien noch 25,3% der älteren<sup>2</sup> Männer und 18,8% der älteren Frauen in der Sachgüterproduktion beschäftigt waren, betrug dieser Anteil 1999 bei älteren Männern nur noch 18,2% und bei älteren Frauen 12,1% und ist somit bei beiden Geschlechtern um rund 7 Prozentpunkte gesunken. In der Sachgüterproduktion ist zudem auch mit rund 18% eine überdurchschnittlich hohe Übertrittsrate von ArbeitnehmerInnen in eine vorzeitige Alterspension zu beobachten. Bei Männern betrifft dies auch den Bereich des Bauwesens. So waren rund 41% der männlichen Arbeitnehmer, die 1999 eine vorzeitige Alterspension angetreten haben, im Jahr vor der Pensionierung im Bauwesen beschäftigt (siehe Tabelle 23).

Eine geschlechtsspezifische Analyse der Wirtschaftsklassen zeigt eine deutliche Konzentration auf einige Kernbereiche: Im Jahr 1999 war rund ein Fünftel der älteren Frauen im Handel tätig, 18% im Realitätenwesen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie 15% in der öffentlichen Verwaltung. Demgegenüber war ein Viertel der älteren Männer über 45 Jahren im Bauwesen tätig, 18% in der Sachgüterproduktion und rund 15% im Handel.

<sup>2</sup> Wenn nicht anders angemerkt, so wird in der vorliegenden Arbeit mit dem Begriff „älter“ eine Eingrenzung auf einen Personenkreis ab 45 Jahren getroffen.

**Tabelle 1: Entwicklung der Wirtschaftsklassen (Männer und Frauen ab 45 Jahren)**

Wirtschaftsklasse	1991		1999	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Land- und Forstwirtschaft	0,4%	0,2%	0,6%	0,4%
Bergbau, Steine, Erden	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%
Sachgüterproduktion	25,3%	18,8%	18,2%	12,1%
Energie- und Wasserversorgung	1,0%	0,2%	0,8%	0,2%
Bauwesen	23,2%	2,5%	25,1%	2,6%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	15,4%	21,0%	14,5%	19,7%
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1,7%	3,5%	2,8%	5,3%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,4%	4,7%	8,0%	4,7%
Kredit- und Versicherungswesen	7,0%	6,7%	5,4%	5,2%
Realitätenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen	5,9%	14,9%	9,4%	17,9%
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	8,4%	15,3%	8,3%	14,1%
Unterrichtswesen	0,5%	0,8%	0,9%	1,2%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	0,7%	4,3%	1,3%	7,7%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,7%	6,5%	4,1%	8,0%
Private Haushalte	0,0%	0,4%	0,0%	0,6%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

Ein ähnliches Bild bietet sich bei einer geschlechtsspezifischen **Analyse der Berufsstruktur** (siehe Tabelle 2): So dominieren bei älteren Frauen die Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe, die Dienstleistungsberufe sowie die Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe mit einem Anteil von rund 76% im Jahr 1999. Bei den älteren Männern sind in den drei dominierenden Berufsgruppen Produktionsberufe, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe und Handels- und Verkehrsberufe insgesamt rund 69% beschäftigt.

**Tabelle 2: Berufsstruktur der Wiener Erwerbstätigen**

Wirtschaftsklasse	Männer Gesamt		Männer über 45		Frauen Gesamt		Frauen über 45	
	1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990	1999
Land- und Forstwirtschaftliche Berufe	0,5%	1,4%	0,7%	0,9%	0,6%	0,4%	0,9%	0,4%
Produktionsberufe	32,8%	29,1%	28,8%	25,7%	7,4%	5,5%	7,6%	8,0%
Handels- und Verkehrsberufe	18,4%	16,9%	19,4%	18,0%	14,4%	15,1%	16,7%	13,6%
Dienstleistungsberufe	7,5%	8,9%	5,7%	9,2%	18,3%	20,5%	22,2%	26,1%
Technische Berufe	8,8%	11,7%	9,2%	10,5%	1,9%	2,6%	1,8%	2,1%
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	22,4%	21,6%	27,7%	24,8%	37,0%	32,7%	35,0%	29,4%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	8,7%	9,5%	8,1%	10,8%	19,8%	23,2%	15,3%	20,5%
Berufstätige mit unbestimmten Beruf	0,8%	1,0%	0,2%	0,2%	0,9%	0,0%	0,5%	0,0%

Quelle: Mikrozensus 90 und 99, eigene Berechnungen

Im Vergleich zu allen weiblichen Wiener Erwerbstätigen sind ältere Frauen häufiger in den Produktionsberufen sowie im Bereich der persönlichen Dienstleistungen (Fremdenverkehr, Reinigung, Friseurinnen) vertreten. Allgemein ist die Erwerbssituation von Frauen durch die **Konzentration auf einige wenige Berufsgruppen** und Branchen geprägt, wie Gesundheitswesen, Beherbergungs- und Gaststättenwesen und Handel. Diese Konzentration ist insofern problematisch, als sie die Beschäftigungschancen generell einschränkt. Darüber hinaus sind Branchen mit überproportionalem Frauenanteil durch geringes Einkommen sowie schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet (Lutz/Pimminger 1999).

Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zeichnet sich auch sehr deutlich bei der Auswertung des monatlichen Einkommens ab (siehe Tabelle 3): Während 1999 rund 42% der älteren Männer ein monatliches Einkommen von über ATS 25.000 erzielen, trifft dies nur auf 20,4% der älteren Frauen zu. Demgegenüber verfügen rund 19% der Frauen ab 45 Jahren nur über ein Einkommen unter ATS 5.000.

Ein Vergleich zwischen den Jahren 1991 und 1999 zeigt für beide Geschlechter eine Verschiebung der Einkommen. So nimmt der Anteil jener, die mehr als ATS 25.000,- verdienen, im Verlauf der 90er Jahre ab, während die Anteile von Personen, deren Einkommen unter ATS 10.000 liegen, steigen.



**Tabelle 3: Monatliches Einkommen (Männer und Frauen ab 45 Jahren)**

Einkommen	1991		1999	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
bis ATS 4.999	5,6%	12,1%	13,1%	18,6%
ATS 5.000 – 9.999	5,9%	14,8%	8,2%	13,6%
ATS 10.000 – 14.999	9,3%	19,7%	8,7%	16,9%
ATS 15.000 – 19.999	16,4%	19,3%	14,0%	19,2%
ATS 20.000 – 24.999	16,0%	11,2%	13,6%	11,3%
ab ATS 25.000	46,8%	23,0%	42,4%	20,4%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

Aber nicht nur nach Branchen, sondern auch nach der **Stellung im Beruf** sind Benachteiligungen von Frauen zu beobachten (siehe Tabelle 4): So sind typische Frauenberufe von kurzfristigen Berufsausbildungen und geringen Aufstiegsmöglichkeiten geprägt und werden häufig in Zusammenhang mit einer Art von „Zuarbeitsfunktion“ für männliche Vorgesetzte gebracht. Beispielsweise sinkt der Frauenanteil mit der Höhe der hierarchischen Position im Betrieb. Eine detaillierte Analyse des Mikrozensus 1999 ergibt hierzu folgendes Bild: 17,5% der erwerbstätigen Frauen über 45 Jahren üben Hilfstätigkeiten aus – bei Männern der selben Altersgruppe trifft dies nur auf 5,8% zu. Demgegenüber sind 7,3% der Männer höhere Angestellte und 8,1% hochqualifizierte Angestellte – bei Frauen 5,1% höhere und 3,7% hochqualifizierte Angestellte.

**Tabelle 4: Stellung im Beruf der Wiener Erwerbstätigen ab 45 Jahren**

Stellung im Beruf	Männer	Frauen
Selbstständige, Freiberufliche	15,2%	8,8%
Hilfstätigkeit	5,8%	17,7%
Angelernte ArbeiterIn	9,4%	6,9%
FacharbeiterIn	11,1%	0,8%
VorarbeiterIn oder Meister	1,6%	0,2%
Hilfstätigkeit angestellt	3,0%	5,0%
Gelernt in Angestelltenberufen	5,9%	10,2%
mittlere Angestellte	7,5%	12,7%
Höhere Angestellte	7,3%	5,1%
Hochqualifizierte Angestellte	8,1%	3,7%
führende Tätigkeit in großen betrieben	3,8%	1,4%
Beamte Hilfs- und Angelernte ArbeiterIn	1,3%	1,2%
Beamte FacharbeiterIn	1,7%	0,0%
Beamte Hilfstätigkeit	0,2%	0,2%
Beamte einfache Tätigkeit	1,6%	1,0%
Beamte mittlere	2,8%	4,9%
Beamte Höhere	5,1%	6,9%
Beamte hochqualifiziert	2,7%	1,2%
Beamte führende Tätigkeit	0,8%	0,0%
Vertragsbedienstete	5,3%	11,9%

Quelle: Mikrozensus 1999, eigene Berechnungen

Auswertungen zur **beruflichen Stellung** von älteren ArbeitnehmerInnen vermitteln ein differenziertes Bild (siehe Tabelle 5): Zum einen zeigt sich, dass älteren Erwerbstätigen überdurchschnittlich oft ein Beamtenstatus zukommt mit dem dieser Stellung eigenen höheren Maß an Arbeitsplatzsicherheit. Auffällig erscheint auch der größere Anteil von Selbstständigen bei den über 45-jährigen Männern, in abgeschwächter Form ist diese Tendenz ebenso bei älteren Frauen zu finden.

Zum anderen erfährt im Laufe der 90er Jahre der ohnehin geringe Anteil der weiblichen Facharbeiterinnen eine Reduktion um 2/3, während der Anteil der sonstigen Arbeiterinnen im gleichen Zeitraum ansteigt (von 23,5% auf 28,3%). Diese Entwicklung wird primär auf die sinkende Zahl der Facharbeiterinnen in Produktionsberufen zurückzuführen sein, wobei als Ursache nicht nur der generelle Rückgang der Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich verantwortlich gemacht werden kann, sondern in vielen Fällen ist auch anzunehmen, dass ältere Facharbeiterinnen durch angelernte Kräfte mit niedrigeren Löhnen ersetzt werden.

**Tabelle 5: Stellung im Beruf der Wiener Erwerbstätigen gesamt und ab 45-Jährige**

Stellung im Beruf	Männer Gesamt		Männer über 45		Frauen Gesamt		Frauen über 45	
	1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990	1999
Selbstständig	9,9%	10,8%	16,0%	14,1%	5,0%	6,2%	8,1%	7,7%
Mithelfende Angehörige	0,9%	0,6%	0,7%	1,2%	1,9%	1,0%	3,3%	1,0%
AngestellteR	36,2%	39,2%	35,6%	38,2%	52,6%	56,5%	51,0%	46,3%
Beamtin/Beamter	15,4%	13,1%	17,2%	16,1%	13,6%	12,0%	10,5%	15,5%
FacharbeiterIn	17,7%	14,7%	15,1%	14,1%	3,4%	1,5%	3,5%	1,3%
Sonst. ArbeiterIn	17,1%	19,1%	15,5%	16,3%	20,7%	20,8%	23,5%	28,3%
Lehrling	2,7%	2,4%	0,0%	0,0%	2,8%	2,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Mikrozensus 90 und 99, eigene Berechnungen

Zusammenfassend kann den Auswertungen entnommen werden, dass **ältere Frauen am Arbeitsmarkt eine doppelte Benachteiligung** erfahren: Einerseits beeinträchtigen die bestehenden Strukturen, wie die Konzentration auf einige wenige Branchen und die schlechten Aufstiegschancen, generell die Erwerbschancen von Frauen. Andererseits wirken auch die altersspezifischen Stereotypen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Frauen ein.

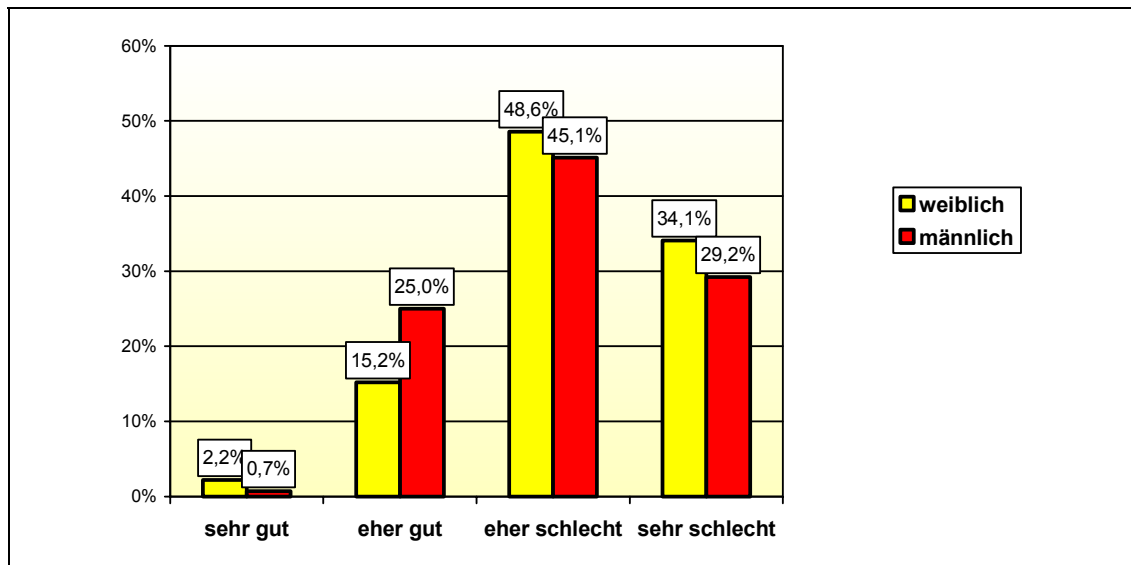
### **3 Einschätzungen der Arbeitsmarktsituation**

Eine umfassende Bewertung der Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen bedarf neben der detailgetreuen Darstellung der Erwerbskarrieren auch einer Kommentierung durch die Betroffenen selbst. Daher wurden ältere ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen aus Wien im Zuge einer repräsentativen telefonischen Befragung (n=300 qualitative Interviews) gebeten, aus ihrer Sicht die aktuelle Arbeitsmarktsituation einzuschätzen.

Generell lässt sich festhalten, dass die **Arbeitsmarktsituation für Ältere** von den Befragten **eher pessimistisch** beurteilt wird. So bezeichnen nur rund ein Viertel der befragten Männer und 15% der Frauen die Lage als eher gut und nur sehr wenige als sehr gut (siehe Abbildung 2). Insgesamt beurteilen rund 83% der Frauen und 74% der Männer die Arbeitsmarktsituation für Personen ab 45 Jahren als eher schlecht oder sehr schlecht.

Diesen Auswertungen entsprechend **bewerten Frauen die Arbeitsmarktlage eindeutig schlechter als Männer**. Dies dürfte wohl auch aus der generellen Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt resultieren: Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuungspflichten ihre Arbeitstätigkeit unterbrochen haben, befinden sich häufig in Beschäftigungsverhältnissen auf niedrigerer Hierarchieebene mit dementsprechend niedrigem Lohnniveau. Dazu zählen insbesondere Beschäftigte in typischen Frauenarbeitsbereichen (oft angelernte Arbeiterinnen) wie beispielsweise Reinigungskräfte, Verkäuferinnen oder Bürohilfskräfte. Problematisch erscheint, dass die Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen leicht ersetzbar sind und vor allem hier jüngere und nach Meinung der Unternehmen leistungskräftigere ArbeitnehmerInnen bevorzugt werden.

Abbildung 2: Bewertung der Arbeitsmarktsituation<sup>3</sup>

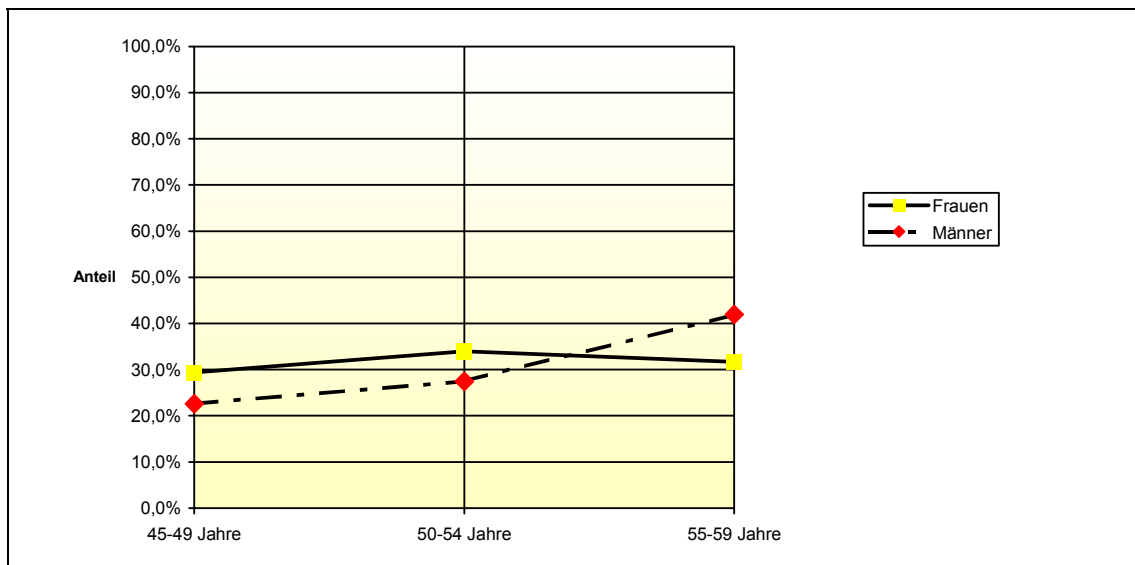


Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien Interviews“; 2001

Durch die Antworten der Befragten ebenfalls bestätigt wurde die Tatsache, dass **Frauen am Arbeitsmarkt früher als „alt“ gelten** als Männer, oft wird die Grenze schon bei 40 Jahren gezogen. Diese frühere altersmäßige Betroffenheit spiegelt sich in den Beurteilung der Arbeitsmarktsituation für ältere ArbeitnehmerInnen getrennt nach Altersgruppen wider (siehe Abbildung 3). In der Altersgruppe der 45 bis 49-Jährigen schätzen 29,4% der Frauen und 22,6% der Männer die Situation Älterer am Arbeitsmarkt sehr schlecht ein. Von den 50- bis 54-Jährigen gaben 34% der Frauen und 27,5% der Männer die Einschätzung „sehr schlecht“ ab. Bei den 55- bis 59-Jährigen ist der Anteil der Männer, die die Situation als sehr schlecht einstufen, weitaus höher, nämlich bei 41,9% (Frauen: 31,7%). Fremd- und Selbstwahrnehmung haben demnach auch einen Einfluss auf die Einschätzung der allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt. Wie eine Erhebung unter österreichischen Unternehmen gezeigt hat, unterscheiden 30% der UnternehmensvertreterInnen hinsichtlich der Altergrenze zwischen Männern und Frauen, wobei sie das Limit für Frauen niedriger ansetzen als bei Männern. Ebenfalls ist festzustellen, dass die Altersgrenzen in typischen „Frauenbranchen“ wie etwa dem Handel oder der Reinigung/Körperpflege niedriger sind als in „Männerbranchen“ (Kontraste 1997).

<sup>3</sup> Die zugehörige Frage lautet: „Wie schätzen Sie ganz allgemein die Arbeitsmarktsituation für Personen zwischen 45 und 65 Jahren ein?“.

**Abbildung 3: Anteil Personen mit Bewertung der Arbeitsmarktsituation für ältere ArbeitnehmerInnen als „sehr schlecht“**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien Interviews“; 2001

Der Einfluss der persönlichen Betroffenheit auf die Bewertung der Arbeitsmarktsituation für Ältere zeigt sich deutlich bei der Einschätzung derer, die selbst von Arbeitslosigkeit betroffen sind. 51,1% der Personen, die arbeitslos sind, schätzen die Situation sehr schlecht ein (eher gut: 10,6%), bei der Personengruppe der Erwerbstätigen beträgt dieser Anteil 26,6% (eher gut: 23,1%).

Befragt nach den Gründen für ihre Bewertung der Arbeitsmarktsituation für Ältere, antwortet knapp die Hälfte der Befragten mit der generellen Einschätzung, dass Menschen ab 40 bzw. 45 keine Chance mehr haben, einen Arbeitsplatz zu finden, und Jüngeren der Vorzug gegeben wird. Auch der Widerspruch zwischen den Anforderungen an die Qualifikation und gleichzeitigen Altersbeschränkungen wird angesprochen. Diese Einschätzung wird durch Aussagen präzisiert, wie:

*„Ab 45 hat man keine Chancen mehr.“, „Wenn man über 40 ist, ist es vorbei.“, „Arbeitgeber bauen nur auf junge Mitarbeiter.“, „... Jugendkult, das beste wäre, man ist 30 Jahre alt und hat 40 Jahre Berufserfahrung.“*

Knapp 18% der Befragten geben als Begründung für ihre pessimistische Einschätzung an, dass ältere Beschäftigte als zu teuer gelten und die qualifizierten Älteren gegen die jungen, kostengünstigeren Arbeitskräfte ausgetauscht werden. Diese häufig vorkommende Einstellung der ArbeitgeberInnenseite<sup>4</sup> wird auch in Hinblick auf das nicht genutzte Erfahrungswissen der älteren ArbeitnehmerInnen kritisiert. Drei Beispiele:

*„Ältere Arbeitnehmer sind Rationalisierungsoffer, da sie zu teuer sind.“, „Ältere Arbeitnehmer sind überqualifiziert und deshalb zu teuer, jüngere sind billiger.“, „Arbeitgeber glauben, dass es ihnen billiger kommt, wenn sie Arbeitskräfte ohne Wissen und Erfahrung einstellen.“*

<sup>4</sup> Zu diesem Ergebnis kamen mehrere Umfragen unter österreichischen Unternehmen (vgl. FINDER 1997).

Überraschend scheint doch, dass nur etwas mehr als 7% der Befragten die Meinung, vertreten, dass Ältere deshalb am Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, weil sie zu wenig Qualifikationen in Bezug auf neue Technologien besitzen. In diesen Fällen werden Aussagen getroffen, wie:

*„Ältere können Voraussetzungen z.B. Internet oftmals nicht erfüllen.“, „Ältere Arbeitnehmer sind teils unterqualifiziert, die Methoden sind zu veraltet.“, „Die Jüngeren kommen eher mit modernen Medien zurecht.“*

Aber auch, dass die älteren ArbeitnehmerInnen generell nicht mehr so belastbar sind wird als nachteiliger Effekt angeführt

*„Im Alter ist man nicht mehr so belastbar“, „In diesem Alter ist man öfter krank“, „... keine Dynamik mehr“.*

In den Begründungen für eine positive Einschätzung der Arbeitsmarktsituation für Ältere wird die subjektive Bereitschaft der/des einzelnen häufig als Grundvoraussetzung für einen Arbeitsplatz genannt. Deutlich mehr Männer (24,5%) als Frauen (17%) geben auch in dieser Begründung eine bessere Einschätzung der objektiven Arbeitsmarktsituation an und schreiben die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit eher der fehlenden subjektiven Bereitschaft zu. Häufig wird auch von den persönlichen Erfahrungen auf die allgemeine Situation Älterer geschlossen. Ein typisches Statement wäre etwa:

*„Ältere Leute wollen nicht arbeiten, jeder geht in Pension, weil die Unterstützung hoch genug ist.“, oder: „Da ich einen Arbeitsplatz habe, denke ich, dass es für die anderen auch leicht ist, einen Arbeitsplatz zu finden.“*

Einige Aussagen beziehen sich auf die durch Fördermaßnahmen gestiegenen Chancen für Ältere:

*„... was man so hört, Chancen sind gestiegen, und Ältere werden gefördert“, „Das Ansehen der älteren Arbeitnehmer steigt, man bewertet ihre Fachkenntnisse zunehmend positiv“, „... weil es so viele Maßnahmen gibt, dass man ältere Arbeitnehmer auch gern einstellt“.*

Abschließend kann festgehalten werden, dass durch die Befragung das Defizitbild des Alters am Arbeitsmarkt – mit unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Ausprägung – bestätigt wird. Die Arbeitsmarktsituation für ältere ArbeitnehmerInnen wird von einer überwiegenden Mehrheit der Befragten sehr pessimistisch eingeschätzt. Am **negativsten beurteilen Frauen zwischen 55 und 59 sowie Arbeitslose die Situation Älterer** am Arbeitsmarkt.

## 4 Erwerbsverläufe älterer ArbeitnehmerInnen in Wien

Als Grundlage für die folgenden Auswertungen der Arbeitsmarktkarrieren diente eine repräsentative Stichprobe älterer Wiener ArbeitnehmerInnen (n=40.000 Personen), basierend auf dem Längsschnittprinzip. Diese wurde anhand eines komplexen Aufbereitungsverfahrens von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger gewonnen (siehe Kapitel 14). Als Untersuchungszeitraum wurden die Kalenderjahre 1990 bis 2000 definiert, das Zielgruppenspektrum umfasste jene Personen, die in dem jeweiligen Untersuchungsjahr die Altersgrenze von 45 Jahren erreicht hatten und mindestens einen Tag im Arbeitskräftepotential aufschienen<sup>5</sup>.

In einem ersten Schritt wurden die Daten unter der Fragestellung ausgewertet, welcher Anteil dieser Population sich im jeweiligen Beobachtungsjahr (z.B. 1991, 1995 und 1999) in einem bestimmten Arbeitsmarktstatus befindet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich eine Person zur gleichen Zeit in mehreren Stati befinden kann<sup>6</sup>, weshalb die Gesamtsumme der Zeitanteile mehr als 100% betragen kann. Um die Altersabhängigkeit der konstatierten Entwicklungen aufzeigen zu können, wurden die Auswertungen differenziert nach Altersgruppen<sup>7</sup> vorgenommen.

Eine Analyse des Arbeitsmarktstatus jener Personen, die zumindest einen Tag pro Jahr in Beschäftigung waren, zeigt, dass seit 1991 sowohl bei Männern zwischen 45 und 65 Jahren als auch Frauen zwischen 45 und 60 Jahren der **Anteil der Beschäftigten kontinuierlich sinkt** (siehe Abbildung 4). Bei Frauen sank der Anteil von 82% auf 57% und bei Männern von 85% auf 58%. Besonders deutlich war der Rückgang der Beschäftigten von 1991 bis 1993. In diesem Zeitraum war sowohl bei Frauen als auch Männern ein Absinken von über 10 Prozentpunkten zu beobachten. Von 1991 bis 1993 stiegen die Arbeitslosenzahlen von älteren ArbeitnehmerInnen und zugleich war bis 1995 ein starker Anstieg in der Inanspruchnahme von vorzeitigen Alterspensionen zu beobachten (siehe Tabelle 9 und Abbildung 15). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass bei angespannten Arbeitsmarktsituationen durch die vermehrte Zuerkennung von vorzeitigen Alterspensionen auf eine Entlastung des Arbeitsmarktes abgezielt wird.

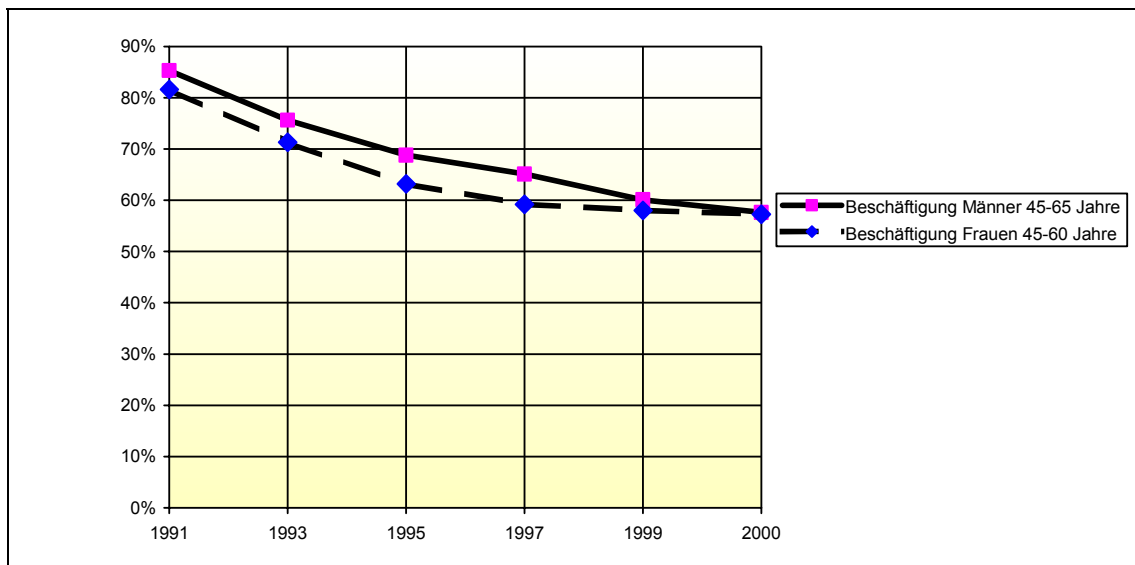
---

<sup>5</sup> Zum Arbeitskräftepotential zählen jene, die in dem Untersuchungsjahr mindestens einen Tag unselbstständig erwerbstätig oder arbeitslos vorgemerkt sind.

<sup>6</sup> also beispielsweise innerhalb eines Jahres in einem Dienstverhältnis und arbeitslos oder parallel zum Bezug einer Eigenpension in einer geringfügigen Beschäftigung.

<sup>7</sup> Das Alter wurde in Fünfjahresintervalle unterteilt, beginnend mit 45 Jahren, der definitorischen Untergrenze der Stichprobe: 45 bis 49 Jahre, 50 bis 54 Jahre, 55 bis 59 Jahre, 60 bis 64 Jahre und 65 bis 69 Jahre.

**Abbildung 4: Anteil Personen mit mindestens einem Tag unselbstständiger Beschäftigung**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Dem Rückgang der Beschäftigten steht ein **kontinuierlicher Anstieg der EigenpensionsbezieherInnen** gegenüber (siehe Abbildung 15). Während im Jahr 1991 rund 10% der weiblichen Wiener ArbeitnehmerInnen zwischen 45 und 59 Jahren eine Eigenpension - also eine vorzeitige Alterspension oder Invaliditätspension - beanspruchten, ist dieser Anteil bis 1999 auf 28% gestiegen. Erst im Jahr 2000 konnte ein leichter Rückgang beobachtet werden, nämlich auf 26%. Ähnlich gestaltet sich dieses Bild beim männlichen Wiener Arbeitskräftepotential: Hier ist der Anteil von rund 9% Eigenpensionsbeziehern im Jahr 1991 bis 2000 kontinuierlich auf 28% angestiegen.

Die **Gründe für diese Entwicklungen** sind vielschichtig: Als wesentliche Einflussfaktoren müssen die derzeit stattfindenden strukturellen Änderungen am Arbeitsmarkt gelten, sowie das bestehende Arbeitskräfteüberangebot, das die Selektionskriterien bei Personalabbau und Neueinstellungen zunehmend verschärft. Zudem wirkt sich das bestehende Senioritätsprinzip negativ auf die Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen aus und häufig ist die unternehmerische Sichtweise von Stereotypen, wie Unflexibilität, geringe Anpassungsbereitschaft, zu hohe Kosten oder sinkende Leistungsfähigkeit geprägt.

Aufgrund dieser Rahmenbedingungen sind auch ArbeitnehmerInnen seltener bereit, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Beispielsweise war 1991 noch beinahe die Hälfte der 65- bis 69-jährigen Männer berufstätig, während dies im Jahr 2000 nur noch knapp 3% sind. Dieser Trend spiegelt sich auch in den Auswertungsergebnissen der Interviews mit Wiener PensionistInnen wider (siehe Abbildung 5). So wären nur rund 24% der Frauen in Pension bereit gewesen, sicher oder eher länger im Arbeitsleben zu verbleiben; bei Männern trifft dies immerhin auf 48% zu. Diese Personen hatten allerdings zumeist aufgrund von Betriebsschließungen, innerbetrieblicher Abkommen oder aus gesundheitlichen Gründen keine Möglichkeit zu einem längeren Verbleib am Ar-

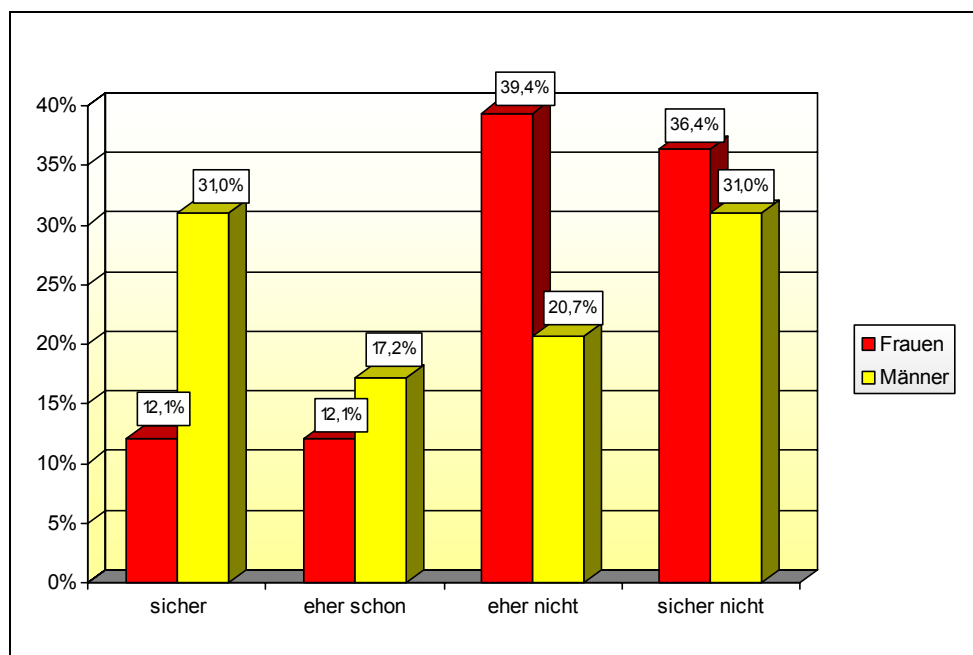


beitsmarkt. Für manche war auch das Sparpaket der neuen Regierung ein Grund für den Pensionsantritt.

Jene Personen, die eher oder sicher nicht mehr länger arbeiten wollten, waren überwiegend der Meinung, lange genug gearbeitet zu haben. Hier dürften sowohl Vorstellungen vom „wohlverdienten Ruhestand“ als auch Burn-Out-Effekte ausschlaggebend für den Pensionsantritt sein. So waren etwa für mehr als ein Viertel (Frauen: 29%, Männer 25%) der Stress am Arbeitsplatz oder Mobbing Gründe für den Pensionsantritt. Rund 20% der befragten Personen sehen sich aus gesundheitlichen Problemen und/oder Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen zum Pensionsantritt gezwungen.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Einschätzungen sehr stark nach Berufsfeld und Art der Tätigkeit variieren. So belegen Auswertungen der Arbeiterkammer, dass insbesondere Arbeiter (57%) aus Gesundheitsgründen eine vorzeitige Alterspension antreten. Bei Arbeiterinnen trifft dies auf 26% zu (Ivansits 2000).

**Abbildung 5: Bereitschaft von PensionistInnen zum längeren Verbleib am Arbeitsmarkt**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien Interviews“; 2001; n=64

## 5 Selbstständig beschäftigte Ältere in Wien

Im Jahr 1999 gehen in Wien insgesamt rund 11% der Männer und 6% der Frauen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Demgegenüber liegen die Anteile der über-45-jährigen selbstständigen Männer bei 14% und bei Frauen bei rund 8% (siehe Tabelle 6). Die Selbstständigenquote unter den älteren Erwerbstätigen in Wien kann daher als überraschend hoch bezeichnet werden. Allerdings zeigen die Entwicklungen im Laufe der 90er Jahre, dass diese sinkt, wogegen der Anteil der Selbstständigen insgesamt stetig steigt (siehe Tabelle 6). Anzunehmen ist, dass vor allem jüngere Personen die Selbstständigkeit als Herausforderung sehen, für Ältere dagegen die Bereitschaft, neue und immer weniger kalkulierbare Risiken einzugehen, tendenziell abnimmt.

Allerdings zeigen die Analysen der Längsschnittdaten auch einen positiven Trend auf: Ältere selbstständige Personen verbleiben verhältnismäßig lange Zeit im Erwerbsleben, haben sie einmal die ersten Hürden der Selbstständigkeit überwunden. Beispielsweise fallen auf einen Mann zwischen 45 und 49 Jahren, der im Jahr 1999 mehr selbstständig beschäftigt war, rund 11 unselbstständige beschäftigte Männer der selben Altersgruppe, während bei den 60- bis 64-jährigen Männern das Verhältnis auf einen Wert von rund 9 sinkt. (siehe Tabelle 14 und Tabelle 17)

**Tabelle 6: Entwicklung des Anteils der Selbstständigen an erwerbstätigen Personen in Wien (1990-1999)**

Geschlecht und Alter	Selbstständige	
	1990	1999
Männer gesamt	9,9%	10,8%
Männer über 45	16,0%	14,1%
Frauen gesamt	5,0%	6,2%
Frauen über 45	8,1%	7,7%

Quelle: Mikrozensus 90 und 99, eigene Berechnungen

## 6 Atypische Beschäftigungsformen

In den letzten 20 Jahren und in besonderem Ausmaß im Verlauf der 90er Jahre haben atypische Beschäftigungsverhältnisse rasant an Bedeutung zugenommen. Diese Entwicklung zeigt sich auch bei dem älteren Arbeitskräftepotential: Die Standardbeschäftigung wurde teilweise durch verschiedene Formen der **atypischen Beschäftigung**, wie die geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverhältnisse und neue Selbstständigkeit substituiert.

Atypische Beschäftigung kann auch als eine **Übergangslösung** zwischen einer Standardbeschäftigung und dem Pensionsantritt interpretiert werden. Zwei Argumente sprechen für diesen Befund:

- Gerade in der Altersgruppe der vorzeitigen Alterspension<sup>8</sup> ist der Anteil von Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung vergleichsweise hoch.
- Österreicherweit gesehen beläuft sich das Verhältnis von Frauen mit freien Dienstverträgen zu unselbstständig beschäftigten Frauen auf 1:149, in der untersuchten Wiener Stichprobe beträgt das Verhältnis bei den 50-54-jährigen Frauen im Jahr 1999 1:76. Auch bei den Männern im Alter von 55 bis 59 Jahren lassen sich ähnliche Tendenzen feststellen, wenngleich sie ein wenig schwächer ausfallen.

Allerdings zeigt die Analyse der Karriereverläufe von PensionistInnen, dass im letzten Jahr vor Pensionsantritt freie Dienstverträge so gut wie gar nicht vorkommen (siehe Tabelle 16 und Tabelle 17). Das bedeutet, dass diese vor allem im Zeitraum von etwa drei bis 5 Jahren vor Pensionsantritt anzutreffen sind.

### 6.1 Geringfügige Beschäftigung

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen über 45 hat zwischen 1994<sup>9</sup> und 1999 der Anteil jener zugenommen, die Beschäftigungszeiten im Bereich der geringfügigen Beschäftigung verzeichnen (siehe Tabelle 7). Es kann angenommen werden, dass es bei den Erwerbstätigen unter dem Pensionsantrittsalter zum Teil zu Umschichtungen zwischen der Standardbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung gekommen ist, denn zum einen hat der Anteil jener 45-54-jährigen Frauen und 45-59-jährigen Männer, die eine reguläre Beschäftigung ausüben, abgenommen und im gleichen Zeitraum die geringfügige Beschäftigung zugenommen (siehe Tabelle 14 und Tabelle 15).

---

<sup>8</sup> bei Frauen zwischen 55 und 60 Jahren, bei Männern zwischen 60 und 65 Jahren.

<sup>9</sup> in diesem Jahr wurde vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger die geringfügige Beschäftigung erstmals als solche gesondert codiert

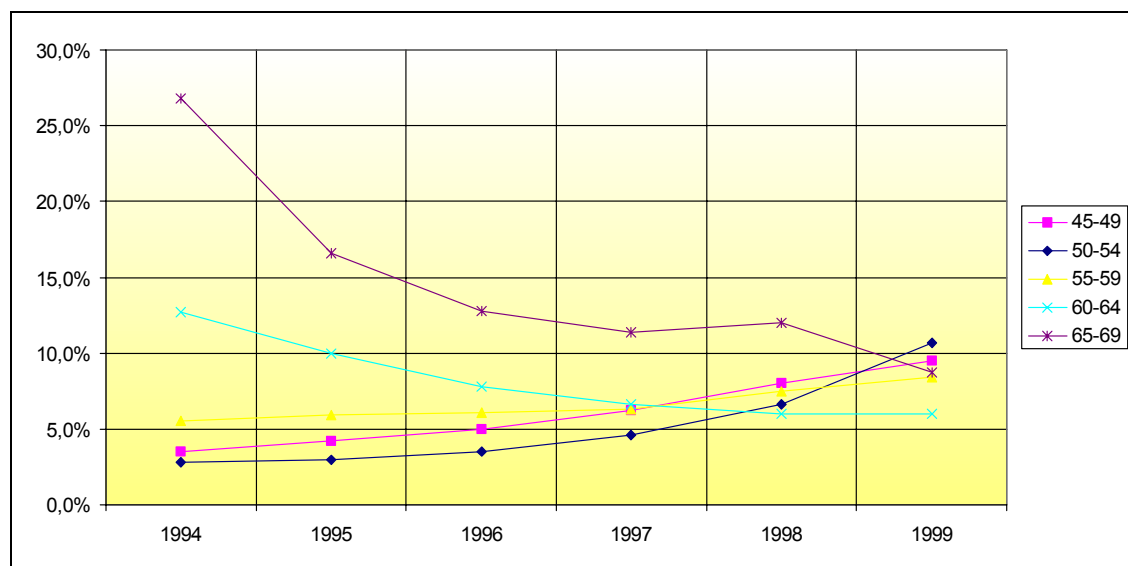
**Tabelle 7: Anteil des Wiener Arbeitskräftepotentials mit Beschäftigungszeiten als geringfügig Beschäftigte**

Alter	1994		1997		1999		2000	
	M	W	M	W	M	W	M	W
45-49 Jahre	1,7%	3,5%	3,7%	6,2%	5,4%	9,5%	4,7%	8,0%
50-54 Jahre	1,5%	2,8%	2,8%	4,6%	4,6%	10,7%	4,5%	8,9%
55-59 Jahre	1,7%	5,5%	2,1%	6,3%	3,6%	8,4%	3,7%	8,9%
60-64 Jahre	4,4%	12,7%	3,3%	6,5%	5,8%	6,0%	6,0%	5,4%
65-69 Jahre	14,5%	26,8%	4,8%	11,4%	3,5%	8,7%	4,0%	5,8%
gesamt	2,5%	5,2%	2,9%	6,1%	4,7%	8,1%	4,5%	7,7%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Betrachtet nach Altersgruppen zeigt sich bei den **Frauen** im Verlauf der 90er Jahre ein deutlicher Anstieg der geringfügigen Beschäftigung in der Altersgruppe der 45-54-Jährigen (siehe Abbildung 6). In der Gruppe der 55-59-Jährigen ist ein leichter Anstieg der geringfügigen Beschäftigung zu verzeichnen. Bei den 60-64-Jährigen und den 65-69-Jährigen hingegen, die 1991 vom höchsten Anteil an geringfügiger Beschäftigung ausgehen, sinkt der Anteil jener, die geringfügig beschäftigt sind erheblich.

**Abbildung 6: Anteil des weiblichen Arbeitskräftepotentials ab 45 mit Beschäftigungszeiten als geringfügig Beschäftigte (1994-1999)**



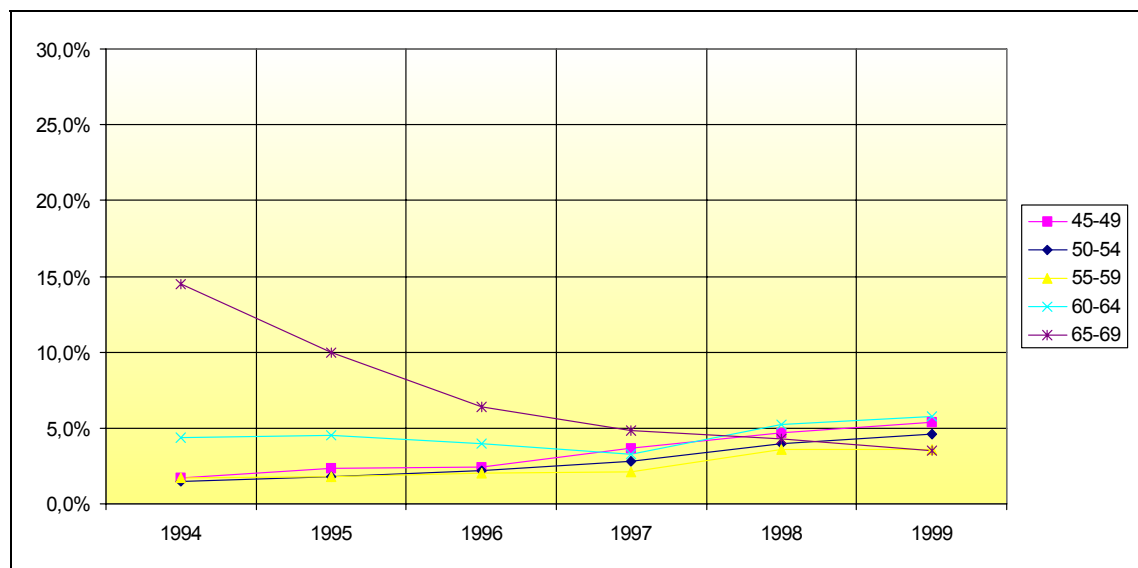
Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Bei den älteren **Männern** ist - allerdings ausgehend von einem weitaus niedrigerem Niveau - eine ähnliche Entwicklung zu beobachten wie bei den älteren Frauen. In der Gruppe der 65-69-jährigen Männer sinkt der Anteil der geringfügigen Beschäftigung von 14,5% (1994) auf 3,5% (1999). Das bedeutet, dass Männer wie Frauen, die sich bereits in Pension befinden, im Laufe der 90er Jahre immer weniger geringfügig beschäftigt sind. Diese Entwicklung kann auf die insgesamt angespannte Arbeitsmarktsi-

tuation zurückgeführt werden, die es für Ältere dieser Altersgruppe immer schwieriger macht, einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen, um damit die Pensionsbezüge aufzubessern.

Auf der anderen Seite zeigt sich auch bei den Männern - wenn auch in geringerem Ausmaß - ein Anstieg der geringfügigen Beschäftigung im Alter zwischen 45 und 59 Jahren. Hier macht sich ebenfalls der Substitutionseffekt von einer Standardbeschäftigung hin zu atypischer Beschäftigung bemerkbar.

**Abbildung 7: Anteil des männlichen Arbeitskräftepotentials ab 45 mit Beschäftigungszeiten als geringfügig Beschäftigte (1994-1999)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

An den geschlechtsspezifischen Relationen wird deutlich, dass die geringfügige Beschäftigung eine Frauendomäne darstellt, was sich nicht zuletzt auch aus der Notwendigkeit eines Zuverdienstes aufgrund niedriger Eigenpensionen ergibt.

Die geringfügige Beschäftigung nimmt besonders im Einzelhandel jährlich beinahe um ein Fünftel zu. Im Zuge der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten wurden vorwiegend geringfügig Beschäftigte eingestellt, während der Anteil der Voll- und Teilzeitarbeitsplätze seither klar rückläufig ist. Der Einzelhandel stellt somit ein gewichtiges Beispiel für den Substitutionseffekt<sup>10</sup> am Arbeitsmarkt dar, von dem ältere Frauen betroffen sind.

<sup>10</sup> Substitution: Rückgang der unselbstständigen Beschäftigung zugunsten der geringfügigen Beschäftigung

## 6.2 Freies Dienstverhältnis und Neue Selbstständigkeit

Die seit 1996 eingeführten neuen Formen atypischer Beschäftigung, freie Dienstverhältnisse und neue Selbstständige, sind bei älteren ArbeitnehmerInnen auf den ersten Blick nur in geringem Ausmaß anzutreffen. Das Beschäftigtenprofil dieser beiden Formen der atypischen Beschäftigung: Jüngere Personen, Bewohner urbaner Zentren und AbsolventInnen höherer Schulen sind deutlich überrepräsentiert. Ein Vergleich mit den Daten für gesamt Österreich zeigt jedoch, dass in der Altersgruppe der 45-55-Jährigen in Wien die Anteile überdurchschnittlich hoch sind. Von daher spielt dieser Typus der atypischen Beschäftigung beim Wiener Arbeitskräftepotential über 45 Jahre eine wichtige Rolle.

Tendenziell sind bei den jüngeren bis 54 Jahre mehr Frauen in freien Dienstverhältnissen beschäftigt als Männer. Es kann angenommen werden, dass die betreffenden Personen im Zeitraum nahe dem Pensionseintritt (aber nicht unmittelbar davor) über freie Dienstverhältnisse anstatt in einem Standarddienstverhältnis Beschäftigung finden.

**Tabelle 8: Anteil des Wiener Arbeitskräftepotentials mit Beschäftigungszeiten in einem freien Dienstverhältnis oder als freie Selbstständige**

Alter	freies Dienstverhältnis				neue Selbstständige			
	1998		2000		1998		2000	
	M	W	M	W	M	W	M	W
45-49 Jahre	0,5%	0,8%	0,5%	1,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
50-54 Jahre	0,6%	0,8%	0,6%	0,8%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
55-59 Jahre	0,4%	0,3%	0,5%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
60-64 Jahre	0,5%	0,2%	0,4%	0,1%	0%	0%	0%	0%
65-69 Jahre	0,5%	0,5%	0,5%	0,2%	0%	0%	0%	0%
gesamt	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

# 7 Die Arbeitslosigkeit Älterer am Wiener Arbeitsmarkt

## 7.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte hat sich in Wien sowohl die Anzahl der vorge-merkten Arbeitslosen als auch die Arbeitslosenquote um mehr als das Sechsfache erhöht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Wiener Arbeitslosenquote seit Ende der 80er Jahre oberhalb des Bundesdurchschnittes liegt. Die Differenz nimmt seitdem kontinuierlich zu. Somit entwickelt sich der Wiener Arbeitsmarkt seit mehr als einem Jahr-zehnt deutlich schlechter als der des Gesamtbundesgebietes. Insbesondere für Prob-lemgruppen des Arbeitsmarktes wie Ältere, Unqualifizierte und Langzeitarbeitslose stellt sich die Situation besonders dramatisch dar (vgl. Prenner, Steiner, Jerome 2000).

Das Problem der im gesamten Bundesgebiet bestehenden Altersarbeitslosigkeit tritt in Wien ebenfalls in noch stärkerem Ausmaß auf. Die **Anzahl der beim AMS vorge-merkten älteren Personen** hat sich in den 90er Jahren sowohl in Österreich als auch in Wien deutlich erhöht. Bei den Frauen in Wien hat sich die Zahl mit einem Wert von 10.176 Personen im Jahr 1999 gegenüber 1990 nahezu verdoppelt, bei den Männern um das 2,3-fache erhöht (vgl. Tabelle 9). Die Steigerungsraten liegen damit bei den älteren in Wien deutlich höher als im Österreichschnitt. Die Altersarbeitslosigkeitsquo-ten erreichen jeweils in den Fünffjahresgruppen vor dem gesetzlichen Frühpensionsal-ter ihren höchsten Wert (vgl. AK 2000). Auch die im Rahmen der Forschungstätigkeit befragten Personen beurteilen die Situation für Älteren am Arbeitsmarkt pessimistisch. 85% der befragten Arbeitslosen schätzen die Chance, wieder eine Beschäftigung zu finden, weniger gut oder schlecht ein.

**Tabelle 9: Anzahl der über-45-jährigen Vorgemerkten, Jahresdurchschnitt**

Jahr	Österreich		Wien	
	M	W	M	W
1990	23.919	17.065	7.444	5.405
1991	27.717	20.292	8.324	6.119
1992	32.318	23.560	9.196	6.962
1993	38.638	26.957	11.002	8.156
1994	38.633	25.415	11.784	7.955
1995	37.540	24.051	12.360	7.833
1996	38.968	24.505	13.558	8.151
1997	41.515	26.727	15.090	9.414
1998	44.682	28.840	16.860	10.552
1999	44.274	28.028	17.066	10.176

Quelle: AMS Österreich; eigene Berechnungen

Das steigende Arbeitslosigkeitsrisiko der älteren ArbeitnehmerInnen Wiens kann auch noch anhand der Entwicklung eines weiteren Schlüsselindikators beobachtet werden: Im Laufe der 90er Jahre erfolgte in Wien eine **stetige Ausweitung des Anteils älterer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen**, welche die bundesweite Entwicklung an Intensität übersteigt (siehe Tabelle 10). Zuletzt im Jahr 1999 beläuft sich der Anteil Älterer unter den Wiener Vorgemerkten auf rund 43% im Falle der Männer und rund 35% im Falle der Frauen. Die generell höheren Werte der Männer können nicht unbedingt als Hinweis in Richtung einer problematischeren Lage bei dieser Gruppe interpretiert werden, sondern sind unter dem Blickwinkel eines direkten Zusammenhangs mit der höheren Erwerbsquote älterer Männer zu sehen.

Seit 1997 ist sowohl in Wien als auch auf der Bundesebene wieder ein stärkerer Anstieg des Indikators zu verzeichnen (siehe Tabelle 10). Dieser Umstand wird zum großen Teil auf das Auslaufen des Modells der allgemeinen Sonderunterstützung zurückzuführen sein.

**Tabelle 10: Anteil der über-45-jährigen Personen an allen vorgemerkten Arbeitslosen**

Jahr	Österreich		Wien	
	M	W	M	W
1989	26,2%	20,3%	28,6%	24,1%
1990	26,9%	22,2%	28,4%	25,8%
1991	28,0%	23,6%	28,4%	26,6%
1992	30,1%	27,4%	29,4%	30,0%
1993	30,5%	28,2%	30,7%	31,8%
1994	32,0%	26,9%	33,3%	32,2%
1995	31,3%	25,1%	34,2%	31,5%
1996	30,4%	23,9%	35,0%	31,2%
1997	32,3%	25,5%	37,3%	33,2%
1998	34,5%	26,6%	39,8%	34,1%
1999	36,4%	28,0%	43,0%	35,4%

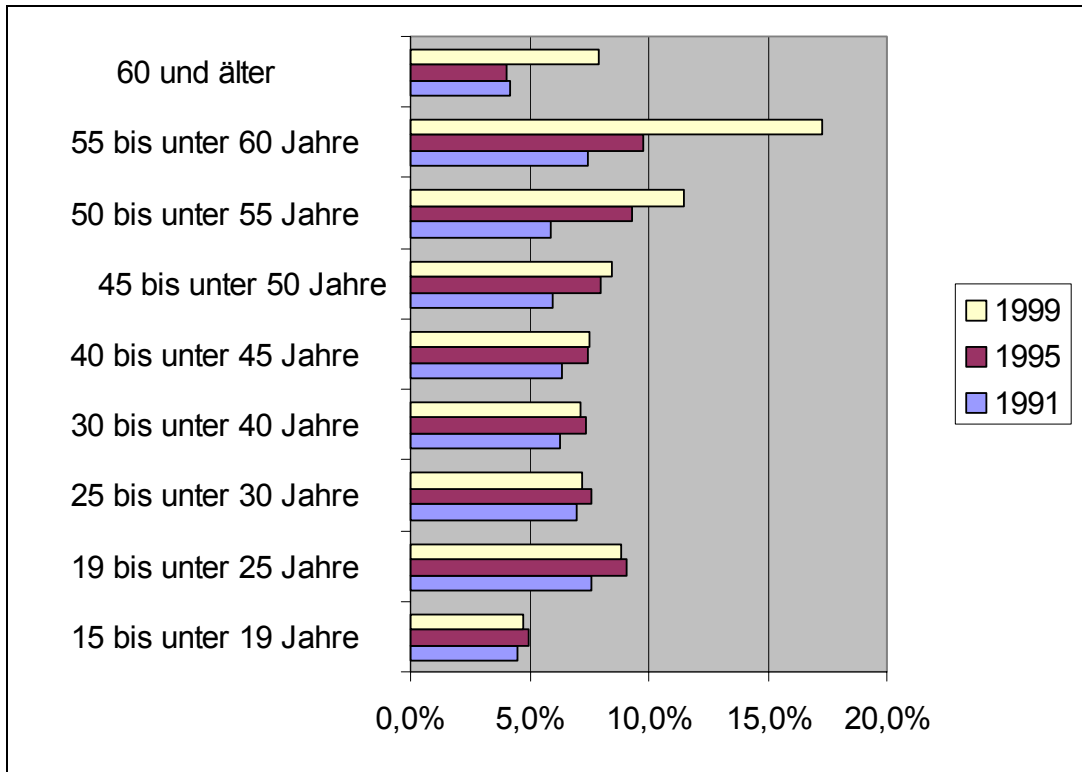
Quelle: Urmaterial AMS; eigene Berechnungen

Der überproportionale Anstieg der Altersarbeitslosigkeit dokumentiert sich auch in den **altersspezifischen Arbeitslosenquoten** (siehe Abbildung 8 und Abbildung 9). Bis 1991 ist die Arbeitslosenquote in Wien bei den jüngeren Altersgruppen (Frauen: 25-39; Männer: 19-24) noch höher als bei den Vorgemerkten über 45 Jahren. Ab 1993 kommt es mit einiger Verzögerung gegenüber dem Bundestrend auch in Wien zu einem markanten Anstieg der Arbeitslosenquote bei Frauen in der Kohorte der 50-54-Jährigen und bei Männern in der Kohorte der 55-59-Jährigen, also im Fünfjahreszeitraum vor dem Frühpensionsalter. Im Jahr 1999 lag in Wien die Arbeitslosenquote bei den 55-59-jährigen Männern bei 17,3%, bei den 50-54-jährigen Frauen bei 12,6%. Im Vergleich dazu betrug die Rate bei 30 bis 39-jährigen Männern und Frauen jeweils 7,1%. Mit dem Niveau der Altersarbeitslosigkeit in den genannten Altersgruppen liegt Wien bei den Frauen um 2 Prozentpunkte, bei den Männern um 4,3 Prozentpunkte über dem



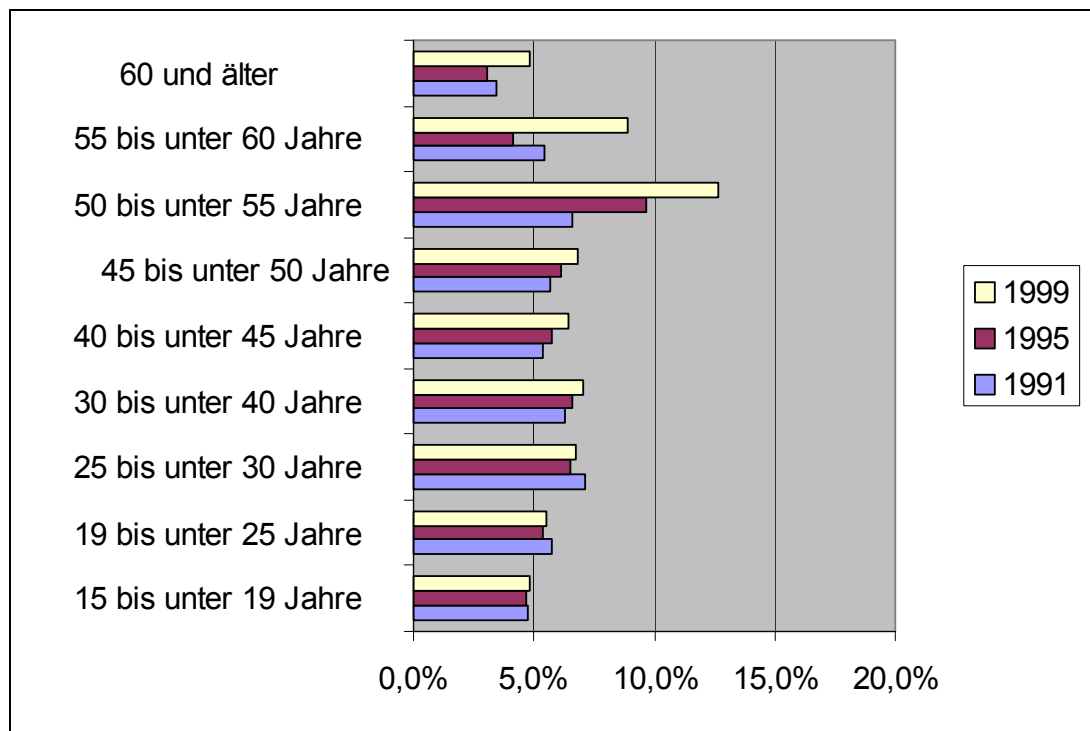
Österreichschnitt und weist damit eine deutlich ausgeprägtere Differenz auf als der Vergleich der Gesamtarbeitslosigkeit (Frauen: 0,5 Prozentpunkte; Männer 2,3 Prozentpunkte; Quelle: AMS Wien).

**Abbildung 8: Altersspezifische Arbeitslosenquoten von Männern in Wien**



Quelle: Urmaterial AMS und Hauptverband, eigene Berechnungen

**Abbildung 9: Altersspezifische Arbeitslosenquoten von Frauen in Wien**



Quelle: Quelle: Urmaterial AMS und Hauptverband, eigene Berechnungen

## 7.2 Dauer der Arbeitslosigkeit

Das vordringliche Problem der Altersarbeitslosigkeit in Wien zeigt sich auch an der Dauer der Arbeitslosigkeit: Die durchschnittliche Arbeitslosendauer von vorgemerkten Personen über 45 Jahren liegt in Wien deutlich über der durchschnittlichen Vormerkdauer aller Arbeitslosen. Betrachtet man die Kohorten vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, so zeigt sich, dass die längste Arbeitslosendauer bei Männern zwischen 55 und 59 Jahren im Schnitt 713 Tage, bei Frauen in der Gruppe der 50 bis 54-jährigen 474 Tage beträgt (siehe Tabelle 11). Im Vergleich dazu: die durchschnittliche Vormerkdauer liegt bei Männern in Wien bei 398 Tagen (1999), bei Frauen bei 321 Tagen. Diese Daten weisen darauf hin, dass bei älteren Personen der Eintritt von Arbeitslosigkeit mit geringen Wiederbeschäftigungschancen verbunden ist. Ganz besonders ausgeprägt ist dies bei Männern vor der Altersgrenze für eine vorzeitige Alterspension.

Ein Vergleich zwischen Wien und Österreich gesamt zeigt, dass die Dauer der Altersarbeitslosigkeit in Wien wesentlich länger ist, bei Frauen beträgt die Differenz 140 Tage, bei Männern 176 Tage. (Quelle: AMS Wien)

**Tabelle 11: Durchschnittliche Vormerkdauer in Tagen in Wien 1999**

Alter	Männer	Frauen
alle Altersgruppen	398	321
50-54 Jahre	579	474
55-59 Jahre	713	450

Quelle: AMS Wien

### **7.3 Langzeitarbeitslosigkeit**

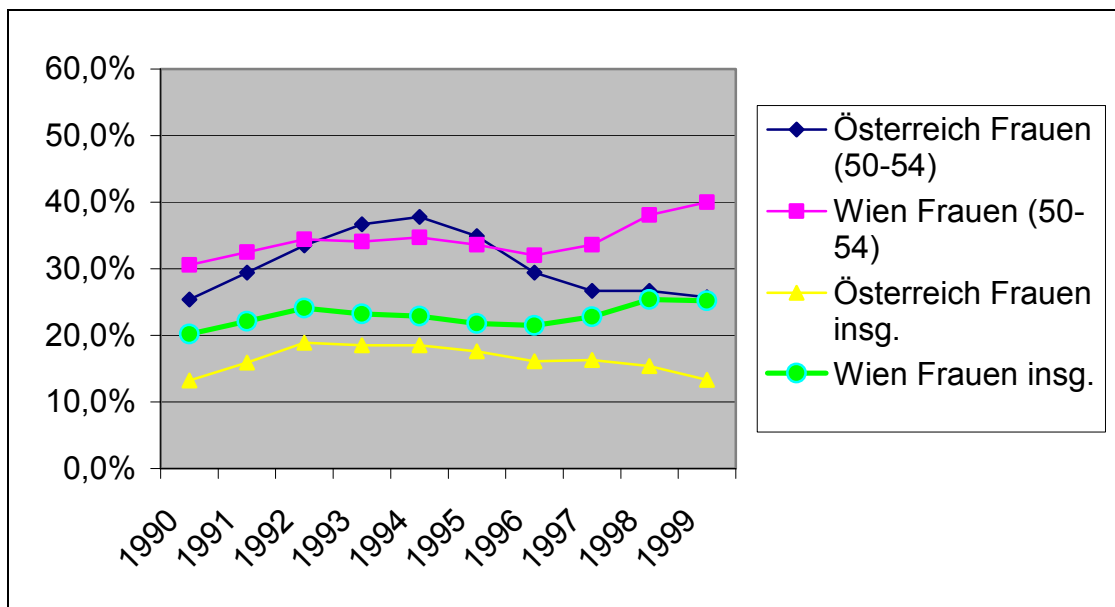
Charakteristisch für die Entwicklung der Altersarbeitslosigkeit in Wien ist der deutliche Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit ab 1997, welcher im Kontrast zur gesamtösterreichischen Entwicklung steht. Bundesweit ist seit 1995 ein Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren festzustellen.

Am deutlichsten manifestiert sich die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren in den letzten fünf Jahren vor dem Erreichen des Anfallsalters einer vorzeitigen Alterspension, also bei Frauen in der Gruppe der 50-54-Jährigen, bei Männern in der Gruppe der 55-59-Jährigen.

Der Anteil der **langzeitarbeitslosen Frauen** an der Kohorte der 50-54-jährigen Arbeitslosen lag in Wien zwischen 1993 und 1995 unter dem Österreichdurchschnitt (vgl. Abbildung 10). Ab 1996 kam es zu einem deutlichen Anstieg von 32% auf 40%. Diese Entwicklung bei den Wiener Frauen liegt demnach konträr zur allgemeinen Entlastung bei der Alters-Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich.

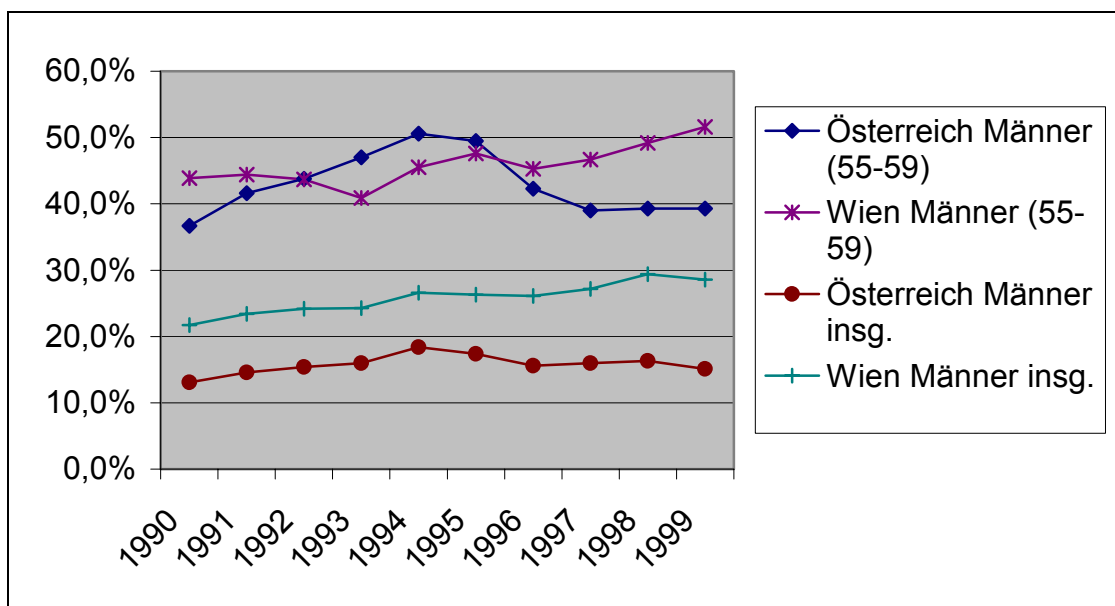
Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei den **Männern** in der Altersgruppe der 55-59-Jährigen (siehe Abbildung 11). Im Unterschied zu den Frauen liegen die Werte der Männer aber generell auf einem höheren Niveau. So ist im Jahr 1999 bei den Männern der Altersgruppe 55 bis 59 mit einem Anteilswert von 51,6% eine Differenz von rund 12 Prozentpunkten gegenüber den Frauen der Altersgruppe 50 bis 54 abzulesen.

**Abbildung 10: Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen (länger als 1 Jahr)**



Quelle: Urmaterial AMS Österreich, eigene Berechnungen

**Abbildung 11: Anteil der langzeitarbeitslosen Männer (länger als 1 Jahr)**



Quelle: Urmaterial AMS Österreich, eigene Berechnungen

Um das Ausmaß der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres zu betrachten, wurden jene Personen dem Typus „dauerarbeitslos“ zugerechnet, die mehr als 80% des Jahres bzw. 292 Tage den Status „arbeitslos“ aufweisen. (siehe Tabelle 12) Auch mit dieser Methode kommt zum Vorschein, was im Bezug auf die Langzeitarbeitslosigkeit festgestellt wurde: Einerseits ist ein deutlicher Anstieg des Anteils der 45-59-Jährigen evident, die innerhalb eines Jahres mehr als 80% arbeitslos gemeldet wa-

ren und andererseits wird auch mit diesem Auswertungskonzept die stärkere Betroffenheit der Männer von Dauerarbeitslosigkeit ersichtlich.

**Tabelle 12: Dauerarbeitslosigkeit in der jeweiligen Altersgruppe**

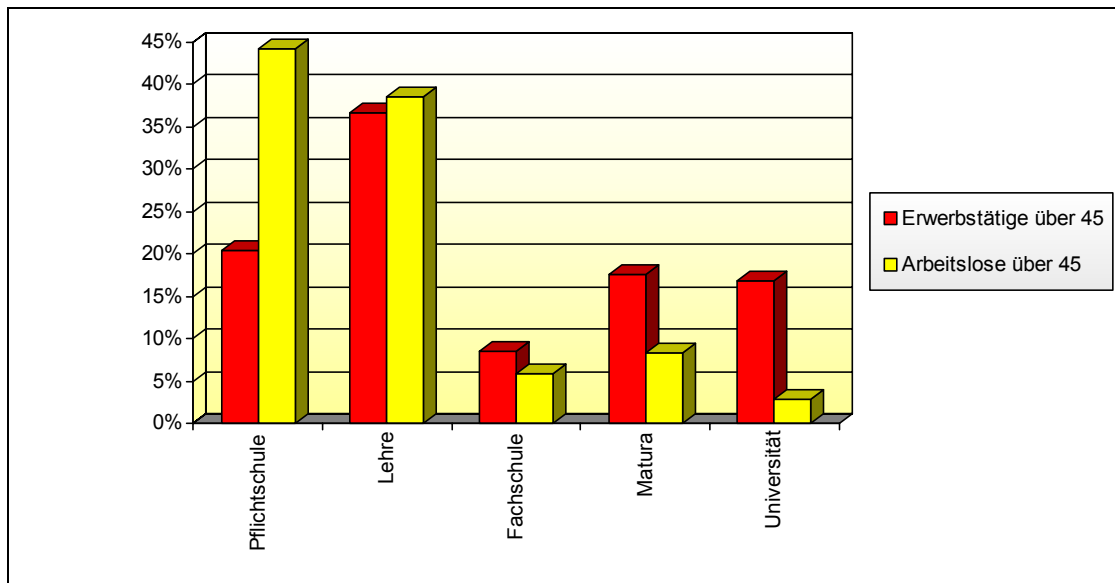
Alter	1991		1993		1995		1997		2000	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
45-49 Jahre	5,7%	7,4%	8,8%	10,7%	12,7%	11,9%	15,8%	15,6%	13,5%	11,7%
50-54 Jahre	6,8%	9,6%	9,2%	14,1%	11,8%	15,0%	16,8%	18,9%	16,2%	18,7%
55-59 Jahre	6,3%	4,6%	8,3%	4,1%	12,0%	5,9%	20,6%	12,7%	18,0%	8,1%
60-64 Jahre	2,0%	1,9%	2,1%	3,7%	4,0%	2,4%	10,4%	3,3%	4,6%	1,3%
65-69 Jahre	1,8%	0,0%	1,9%	0,4%	0,9%	0,8%	1,3%	1,5%	0,8%	1,2%
gesamt	5,8%	7,2%	7,7%	9,5%	10,3%	9,8%	15,1%	13,0%	11,9%	9,4%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

## 7.4 Qualifikationsbedingtes Arbeitslosigkeitsrisiko

Die vordringlichsten Probleme Älterer am Arbeitsmarkt liegen also in geringen Wiedereinstiegchancen sowie der überdurchschnittlichen Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit. Einen relevanten Faktor für den Verbleib im Erwerbsleben stellt der vorhandene Bildungsabschluss dar: Auswertungen des Mikrozensus belegen ebenso wie bisherige Studien, dass Personen mit höheren Bildungsabschlüssen vergleichsweise seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind, als dies bei PflichtschulabsolventInnen oder Personen mit Lehrabschlüssen der Fall ist. Allgemein ist das qualifikationsbedingte Arbeitslosigkeitsrisiko bei Älteren ausgeprägter als bei Personen mittleren Alters. Rund 44% der arbeitslos vorgemerkten Personen über 45 Jahren verfügen über einen Pflichtschulabschluss, 38% können einen Lehrabschluss vorweisen (siehe Abbildung 12). Das Risiko arbeitslos zu werden, ist für Personen mit Fachschul-, Matura- oder Universitätsabschluss wesentlich geringer.

**Abbildung 12: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nach Qualifikation (Wien 1999)**



Quelle: Mikrozensus 1999, AMS Wien 1999

Aber nicht nur die Erstausbildung hat maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsrisiko, sondern auch die berufliche Weiterbildung. Die Auswertung der Interviews verdeutlicht dies (siehe Tabelle 13): So hat von jenen Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, mehr als die Hälfte (Männer: rund 48%, Frauen: 60%) in den letzten zehn Jahren an keinen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bei den erwerbstätigen Personen beträgt der Anteil hingegen nur rund 34%.

Insgesamt haben rund 65% der befragten Männer und 55% der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bei beiden Geschlechtern waren dies überwiegend EDV-Kurse sowie berufs- und fachspezifische Weiterbildungskurse.

**Tabelle 13: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen**

Status	Teilnahme	Männer	Frauen
erwerbstätig	teilgenommen	70,3%	62,8%
	nicht teilgenommen	29,7%	37,2%
	Summe	100,0%	100,0%
arbeitslos	teilgenommen	40,0%	52,4%
	nicht teilgenommen	60,0%	47,6%
	Summe	100,0%	100,0%
insgesamt	teilgenommen	64,7%	55,0%
	nicht teilgenommen	35,3%	45,0%
	Summe	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Ältere AN Wien, Befragung‘ 2001, n=299

Die Auswertungen verdeutlichen, dass Männer häufiger eine Weiterbildung in Anspruch nehmen als Frauen. Männer können nach den Ergebnissen der Interviews ihre Weiterbildungen auch öfter während der Arbeitszeit absolvieren als Frauen (Männer: 59,1%; Frauen: 49,3%). Demnach werden Frauen nach wie vor seltener zur Inanspruchnahme von Weiterbildungen motiviert und unterstützt.

Besonders interessant erscheint bei den Auswertungsergebnissen der Interviews, dass die Initiative zur Weiterbildung überwiegend von den befragten Personen selbst ausgegangen ist. Sowohl bei den Frauen über 45 Jahren als auch bei den Männern haben rund 58% selbst die Initiative zur Weiterbildung ergriffen, wogegen der Betrieb nur in 42% der Fälle die Teilnahme an Weiterbildungen vorschlug. Trotz der geringeren Anregung zur Weiterbildung durch ArbeitgeberInnen, werden dann doch sowohl bei Frauen und Männern in rund zwei Drittel der Fälle seitens des Betriebes die Weiterbildungskosten übernommen.

Diese Ergebnisse widerlegen bisherige Forschungsergebnisse, wonach in der Regel der Dienstgeber/die Dienstgeberin den Anstoß zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen geben (Heimgartner/Knauder 1997). Wiener ArbeitnehmerInnen über 45 Jahren scheint die Notwendigkeit der Weiterbildung immer bewusster zu werden. So haben sich beispielsweise auch 22% der befragten Frauen und 25% der befragten Männer ihre Weiterbildung selbst finanziert.

Allerdings ist nicht zu vernachlässigen, dass doch rund 35% der Männer und 45% der Frauen in den letzten zehn Jahren keine Weiterbildungen besucht haben. Diese Personengruppe sieht auch größtenteils keinen Anlass zur Teilnahme an Weiterbildungen. Überwiegend sind die befragten Personen der Meinung, dass dies nicht notwendig ist oder ihr Beruf keine Weiterbildungen erfordert. Gerade diese Personen sind jedoch von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen und es wäre notwendig, sie auf den Stellenwert der Weiterbildung hinzuweisen.

## 8 Betrachtung der Arbeitsmarktkarrieren nach Altersgruppen

Im Zuge dieses Kapitels soll noch einmal ein Überblick über verschiedene Aspekte für einzelne Altersgruppen gegeben werden.

Anhand des **45-49-jährigen Arbeitskräftepotentials** kann das Problem der **Altersarbeitslosigkeit in Wien** deutlich aufgezeigt werden (siehe Tabelle 14). Die Gruppe der 45-49-jährigen Männer beispielsweise weist den vergleichsweise höchsten Zuwachs an Beziehern von Arbeitslosenunterstützung oder Notstandshilfe mit einer Steigerung von 1991 auf 1999 um mehr als 14 Prozentpunkte auf, wobei der größte Entwicklungsschub auf die erste Hälfte der 90er Jahr fällt. Bei Frauen ist ein ähnlicher Trend feststellbar, wenn auch in abgeschwächter Form. Zuletzt im Jahr 1999 beziehen schließlich rund 31% der Männer und rund 19% der Frauen dieser Altersgruppe eine der genannten Transferleistungen.

Der Bezug einer **Invaliditätspension** hält sich bei dieser Altersgruppe noch in Grenzen mit zuletzt einem Aufkommen von 3,1% unter den Männern und 2,4% unter den Frauen. Tendenziell sind aber zwei Entwicklungen hier bereits absehbar, die sich auch bei den älteren Kohorten zeigen werden: Zum einen erfolgte innerhalb der letzten 10 Jahre ein stetiger Anstieg der von einer Invaliditätspension betroffenen Personen, zum anderen sind in dieser Gruppe Männer stets häufiger vertreten als Frauen.

**Tabelle 14: Anteil des 45-49-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus**

Arbeitsmarktstatus	1991		1995		1999	
	M	W	M	W	M	W
Unselbstständige Beschäftigung	89,7%	86,9%	84,5%	84,0%	84,9%	83,7%
Geringfügige Beschäftigung	n.a.	n.a.	2,3%	4,2%	5,4%	9,5%
Freies Dienstverhältnis	-	-	-	-	0,7%	1,1%
Neue Selbstständige	-	-	-	-	0,2%	0,3%
Selbstständige Beschäftigung	5,2%	3,0%	5,6%	3,7%	7,4%	4,4%
Invaliditätspension	0,9%	0,7%	2,0%	1,6%	3,1%	2,4%
Witwen/Witwerpension	0,4%	3,2%	0,4%	3,3%	0,5%	3,4%
Bezug von ALG, NH, SUG	17,4%	13,3%	31,4%	19,9%	31,4%	19,6%
Leistungsbezug Krankenversicherung	10,7%	10,2%	16,9%	16,6%	17,3%	13,3%

Erläuterungen: n.a. = nicht ausgewiesen

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

In der **Gruppe der 50-54-Jährigen** erweist sich der Anteil der Personen mit Bezug von Leistungen aus der **Krankenversicherung** im Vergleich zu den anderen Altersgruppen als relativ hoch. So weisen 1999 immerhin 19% der Männer und 18% der Frauen Zeiten mit Leistungsbezug aus der Krankenversicherung auf (vgl. Tabelle 15). Dies deutet auf zunehmende gesundheitliche Probleme hin. Deutlich wird die höhere gesundheitli-



che Belastung auch an dem hohen Anteil derjenigen mit Bezug von **Invaliditätspensionen**. Eine Invaliditätspension wird in höherem Maß von Männern bezogen (6,3%, im Vergleich Frauen: 4,5%). Angesichts dieser Tendenzen wird deutlich, dass mit fortschreitendem Alter eine wachsende Zahl von Beschäftigten mit Abnutzungserscheinungen in Folge von Belastungen im Erwerbsleben zu kämpfen hat. Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass das Interesse an einem möglichst raschen Übergang in die Pension wächst.

**Tabelle 15: Anteil des 50-54-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus**

Arbeitsmarktstatus	1991		1995		1999	
	M	W	M	W	M	W
Unselbstständige Beschäftigung	90,4%	86,7%	84,3%	78,7%	78,7%	76,1%
Geringfügige Beschäftigung	n.a.	n.a.	1,8%	3,0%	4,6%	7,5%
Freies Dienstverhältnis	-	-	-	-	0,8%	1,0%
Neue Selbstständige	-	-	-	-	0,2%	0,3%
Selbstständige Beschäftigung	4,4%	1,9%	5,1%	2,5%	6,3%	3,3%
Invaliditätspension	2,0%	1,2%	4,3%	4,0%	6,3%	4,5%
Witwen/Witwerpension	0,7%	5,7%	0,9%	5,6%	0,7%	5,5%
Bezug von ALG, NH, SUG	17,8%	15,6%	23,3%	20,6%	31,5%	25,5%
Leistungsbezug Krankenversicherung	11,8%	13,1%	15,0%	14,7%	19,0%	18,0%

Erläuterungen: n.a. = nicht ausgewiesen

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

In der **Gruppe der 55-59-Jährigen** lassen sich bei Frauen bereits erste Entwicklungen zum vorzeitigen Austritt aus dem Beschäftigungssystem ablesen. So verfügen im Jahr 1999 bereits 67,7% der Frauen über eine vorzeitige Alterspension. Allerdings zeigt die Erhöhung der Zahl der für eine vorzeitige Alterspension notwendigen Versicherungsmonate (seit 1997) bereits ihre Wirkung. Der Anteil derjenigen mit Pensionszeiten hat bei den Frauen in der Gruppe der 55-59-jährigen von rund 70,8% (1995) auf 67,7% (1999) abgenommen. Das bedeutet, dass mehr Frauen in Beschäftigung geblieben sind, weil sie die für die vorzeitige Alterspension nötigen Versicherungszeiten noch nicht aufweisen konnten.

Bei den 55-59-jährigen Männern findet aufgrund des höheren gesetzlichen Pensionsantrittsalters noch kein vorzeitiger Eintritt in die Alterspension statt. Aber auch bei den Männern sinkt der Anteil an unselbstständiger Beschäftigung im Verlauf der 90er Jahre; ein Umstand, der auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist. Insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit sind 55-59-jährige Männer in besonderem Ausmaß betroffen. Sie zeigen mit 713 Tagen die höchste durchschnittliche Vormerkdauer. Zum Vergleich: Männer aller Altersgruppen zusammen sind im Durchschnitt 398 Tage vorgemerkt; Männer zwischen 50-54 Jahre 579 Tage (siehe Tabelle 11).

**Tabelle 16: Anteil des 55-59-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus**

Arbeitsmarktstatus	1991		1995		1999	
	M	W	M	W	M	W
Unselbstständige Beschäftigung	85,9%	62,4%	73,7%	28,6%	64,4%	28,7%
Geringfügige Beschäftigung	n.a.	n.a.	1,8%	5,8%	3,6%	8,4%
Freies Dienstverhältnis	-	-	-	-	0,6%	0,2%
Neue Selbstständige	-	-	-	-	0,1%	0,1%
Selbstständige Beschäftigung	3,1%	1,8%	4,0%	1,0%	4,6%	1,2%
Alterspension (inkl. vorzeitige AP)	0,6%	42,0%	9,8%	70,8%	13,3%	67,7%
Invaliditätspension	9,3%	4,1%	7,8%	3,5%	10,7%	5,5%
Witwen/Witwerpension	1,1%	10,7%	1,3%	9,1%	1,3%	8,3%
Bezug von ALG, NH, SUG	13,5%	8,8%	22,1%	4,9%	26,8%	10,7%
Leistungsbezug Krankenversicherung	13,7%	9,5%	15,3%	4,3%	17,3%	5,8%

Erläuterungen: n.a. = nicht ausgewiesen

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

In der **Gruppe der 60-64-jährigen** ist die Arbeitsmarktsituation von Männern und Frauen grundsätzlich verschieden. Frauen haben bereits das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht, während bei Männern erst die Frühpensionierung greift.

Auffallend ist, dass 1999 in dieser Altersgruppe bereits rund 79% der Männer Pensionsbezugszeiten in Form von vorzeitiger Alterspension aufweisen. Die Vergleichswerte des Jahres 1991 bewegen sich noch in der Größenordnung von rund 59%. Hier zeigt sich, was in einer jüngeren Kohorte bereits bei den Frauen sichtbar wurde: der Übergang in den Altersruhestand erfolgt im Verlauf der 90er Jahre immer früher.

**Tabelle 17: Anteil des 60-64-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus**

Arbeitsmarktstatus	1991		1995		1999	
	M	W	M	W	M	W
Unselbstständige Beschäftigung	54,6%	47,8%	20,6%	17,0%	18,7%	6,3%
Geringfügige Beschäftigung	n.a.	n.a.	4,5%	9,9%	5,8%	6,0%
Freies Dienstverhältnis	-	-	-	-	0,3%	0,2%
Neue Selbstständige	-	-	-	-	0%	0%
Selbstständige Beschäftigung	3,4%	1,1%	1,6%	1,1%	2,0%	0,6%
Alterspension (inkl. vorzeitige AP)	58,7%	73,4%	72,8%	89,0%	78,9%	98,5%
Invaliditätspension	6,4%	4,3%	13,5%	5,6%	9,3%	3,4%
Witwen/Witwerpension	1,9%	17,9%	2,2%	16,9%	1,9%	14,0%
Bezug von ALG, NH, SUG	4,2%	4,5%	2,4%	1,8%	6,8%	1,3%
Leistungsbezug Krankenversicherung	5,3%	3,7%	2,2%	1,6%	2,6%	0,5%

Erläuterungen: n.a. = nicht ausgewiesen

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV; 2001; N=40.000

## 9 Typisierende Darstellung der Arbeitsmarktsituation

In den vorigen Kapiteln wurde die Betroffenheit nach den unterschiedlichen Arbeitsmarktstati verschiedenen Personengruppen aufgeschlüsselt. Um den Überblick über die Entwicklung in den 90er Jahren zu erleichtern und die komplexen Auswertungsverfahren zu systematisieren, wird im folgenden Text für jede Person aus dem Erwerbskräftepotential eine Typisierung für jedes der Beobachtungsjahre nach dem folgenden Muster getroffen:

1. Vollbeschäftigt: Personen, die unselbstständig, selbstständig oder in Mischformen tätig sind, und zwar mehr als 95% des Jahres bzw. 347 Tage.
2. Fragmentiert erwerbstätig: Personen, deren Erwerbstätigkeit durch den Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Krankengeld oder durch sonstiges unterbrochen wird.
3. Dauerarbeitslos: Personen, die mehr als 80% des Jahres bzw. 292 Tage den Status „arbeitslos“ aufweisen.
4. Pensionsbezug
5. Bezug von Pensionsvorschuss oder SUG
6. Sonstiges (mitversichert, selbstversichert oder Out-of-labour-force-Status)
7. nicht definiert

Anhand der Entwicklung, wie sie in Abbildung 13 und Abbildung 14 dargestellt ist, können die folgenden **General trends** nachgewiesen werden:

### **Starker Rückgang von älteren Erwerbstätigen**

Ähnlich wie bereits zu Beginn des Kapitels 4 erörtert wurde, liefert auch die typisierende Auswertung Zeugnis für einen steten und äußerst intensiven Rückgang des Anteils von vollbeschäftigten älteren Erwerbstätigen im Verlauf der 90er Jahre. Diese Tendenz betrifft gleichermaßen sowohl Frauen als auch Männer. So kann im Jahr 1991 noch etwa zwei Drittel des älteren Arbeitskräftepotentials der Gruppe der vollbeschäftigt Erwerbstätigen zugerechnet werden, neun Jahre später sinkt der entsprechende Anteil weit unter die 50% - Marke (siehe Abbildung 13 und Abbildung 14).

Für diese Entwicklung sind mehrere Erklärungsansätze heranzuziehen:

- 1991 gibt es im Vergleich zu den darauffolgenden Jahren noch eine große Anzahl von Frauen ohne eigenständige Pension, die noch erwerbstätig sind, um die nötigen Versicherungsjahre zu erreichen. In diese Gruppe fallen auch jene Frauen mit geringer Eigenpension, die zusätzlich in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Geringfügig Beschäftigte werden zu diesem Zeitpunkt vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger noch nicht statistisch erfasst.

- Mit dem Jahr 1991 treten die Ruhensbestimmungen außer Kraft, denen zufolge ein Teil der Pension bei einem Zusammentreffen von Pension und Erwerbseinkommen ruhen konnte. Bei den Auswirkungen dieser Gesetzesänderung ist allerdings zu berücksichtigen, dass zu diesem Zeitpunkt die Beschäftigungssituation speziell für ältere Arbeitnehmer bereits deutlich schlechter geworden ist. Die Wiederaufnahme einer Beschäftigung wird in der Folge für PensionistInnen erheblich erschwert.
- Allgemein sind die 90er Jahre durch eine sich verschlechternde Beschäftigungslage und einen Anstieg der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Insbesondere die Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen hat sich zu Beginn der 90er Jahre deutlich verschärft. Die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten dieser Altersgruppen hat entsprechend dem Trend, der schon Mitte der 80er Jahre eingesetzt hat, weiter abgenommen.
- Ein weiterer Trend, der einen Beitrag zur Erklärung leisten kann, ist die Substitution von Standardbeschäftigungsverhältnissen durch verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung.
- Die Änderung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, welche die Pensionsregelungen betreffen, zeigt ihre Auswirkung auf das Pensionsantrittsalter und damit auf die Beschäftigtenzahlen und die Anzahl der PensionsbezieherInnen. Hierbei sind insbesondere die Auswirkungen der **Pensionsreform 1993** von Bedeutung:
  - Durch die Pensionsreform 1993 ergab sich eine generelle Verbesserung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten, die den Pensionszugang von Frauen beeinflusste. Einer Sonderauswertung des Hauptverbandes zufolge wurden jenen Frauen, die im zweiten Halbjahr 1993 in Pension gingen und Kinder geboren hatten, durchschnittlich rund 8,2 Jahre an Kindererziehungszeiten angerechnet (vgl. Bericht über die soziale Lage 1993).
  - Durch die Einführung der zweiten Form der ewigen Anwartschaft (es müssen mindestens 300 Versicherungsmonate erworben worden sein, die als pensionsbegründend berücksichtigt werden) konnten ab dem 2. Halbjahr 1993 erstmals eine Reihe von Frauen eine normale Alterspension beziehen (d.h. Frauen, die vorher keinen Pensionsanspruch hatten). Rund 10% der Neuzugänge bei der normalen Alterspension der Frauen entfielen im gesamten Bundesgebiet auf diese Leistungsart.

### **Starker Anstieg von PensionsbezieherInnen**

Ein gegenläufiger Trend ist bei der Gruppe der PensionsbezieherInnen zu verzeichnen. Während im Jahr 1991 nur jeder zwölfte Mann ab 45 und jede neunte Frau ab 45 eine Eigenpension bezieht, weitet sich die Gruppe stetig aus, bis zuletzt im Jahr 1999 fast ein Drittel der Männer und sogar etwa 40% der Frauen ihr zugerechnet werden müssen.

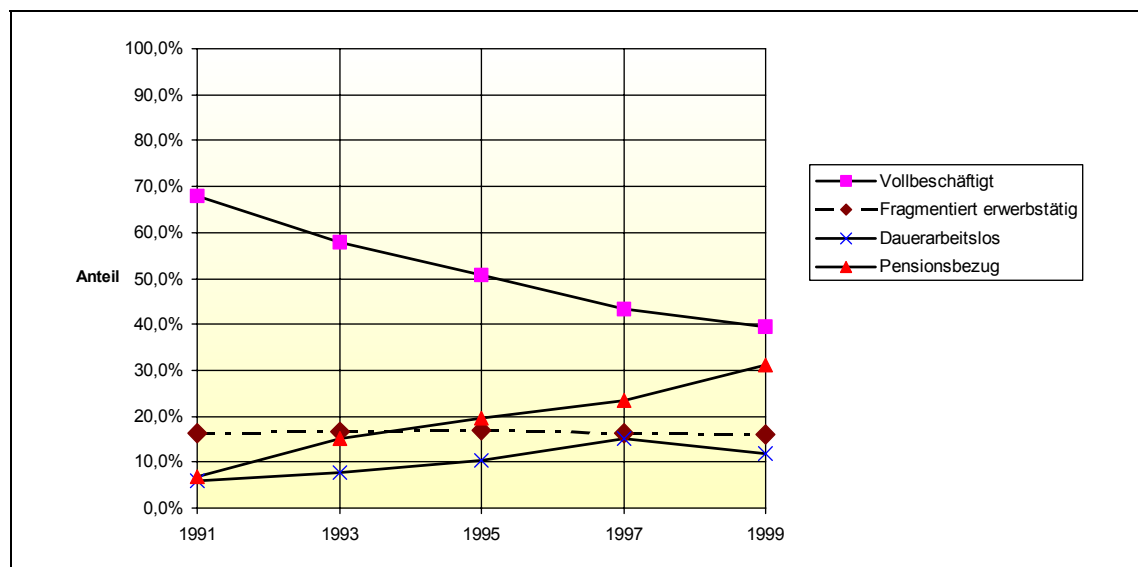
Ein Erklärungsgrund für die festgestellte starke Dynamik kann neben den bereits erörterten Ursachen in der Einführung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit liegen, welche die Invaliditätspension ablöste bzw. ausweitete.

## Leichter Anstieg der älteren Dauerarbeitslosen

Eine ebenso zunehmende Tendenz - wenn auch mit einer weit geringeren Dynamik - hat die Gruppe der Dauerarbeitslosen zu verzeichnen. Der Anteilswert bei den Männern ist in jedem der fünf ausgewählten Beobachtungsjahre stets etwas größer als jener der Frauen und hat auch einen stärkeren Zuwachs zu verzeichnen. Zuletzt im Jahr 1999 sind dieser Gruppe etwa einer von acht Männern und eine von elf Frauen zuzurechnen.

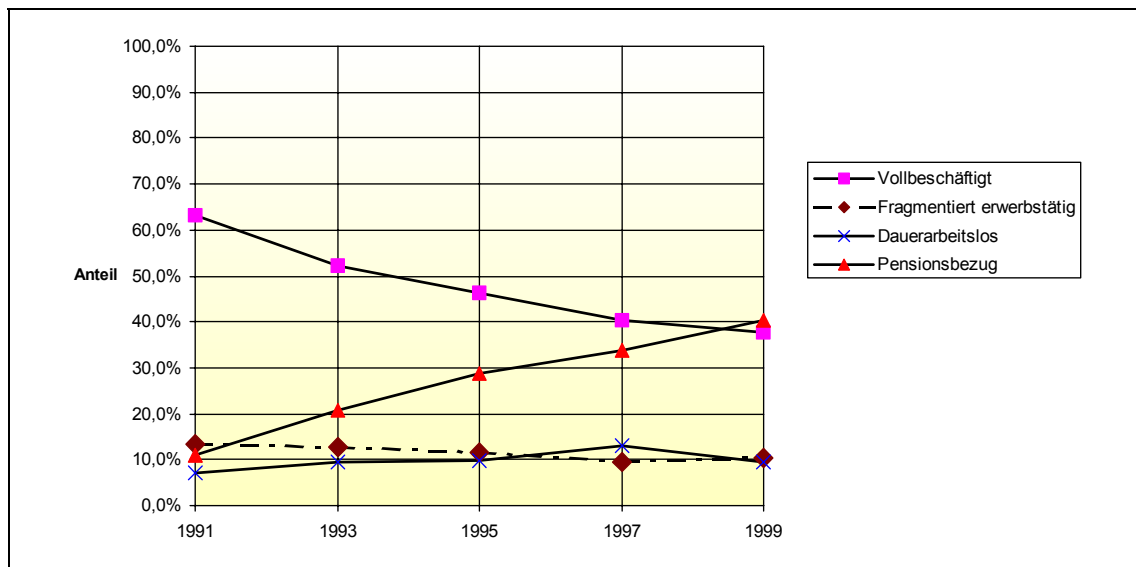
Im Jahr 1997 hat der Anteil von Dauerarbeitslosen bei beiden Geschlechtern Höchstwerte zu verzeichnen, ein Umstand, der wie bereits erwähnt wurde, zum großen Teil auf das Auslaufen der allgemeinen Sonderunterstützung zurückzuführen sein wird.

**Abbildung 13: Arbeitsmarktsituation, Männer ab 45 (1991-1999)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

**Abbildung 14: Arbeitsmarktsituation, Frauen ab 45 (1991-1999)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

## 10 Gesetzliche Rahmenbedingungen des Pensionseintritts

Aktuell liegt das gesetzliche Pensionseintrittsalter für Frauen bei 60 und für Männer bei 65 Jahren, zusätzlich bestehen verschiedene Möglichkeiten des vorzeitigen Pensionseintritts, die im folgenden überblicksweise beschrieben werden (siehe Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1999):

### ■ Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer

Diesen Typ der vorzeitigen Alterspension können Frauen ab 55 und Männer ab 60 Jahren in Anspruch nehmen, wenn über 420 Beitrags- oder 450 Versicherungsmo-nate gesammelt wurden. Seit dem 1. Oktober 2000 wurde das Antrittsalter bei Männern schrittweise auf 61,5 Lebensjahre und bei Frauen auf 56,5 Lebensjahre angehoben.

### ■ Vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit

Die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit kann von Frauen ab 55 und Männern ab 60 Jahren in Anspruch genommen werden, die länger als ein Jahr Arbeitslosengeld beziehen<sup>12</sup> und die erforderlichen 20 Versicherungsjahre (ohne freiwillige Versicherung) nachweisen können. Wie im vorigen Fall wurde seit dem 1. Oktober 2000 das Antrittsalter bei Männern schrittweise auf 61,5 Lebensjahre und bei Frauen auf 56,5 Lebensjahre angehoben.

### ■ Vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit

Diese Option bestand bisher für Frauen ab dem 55. bzw. für Männer ab dem 57. Lebensjahr, wenn deren gesundheitliche Konstitution das erzielbare Einkommen um mindestens die Hälfte schmälert. Sie wurde jedoch mit 1. Oktober 2000 aufgehoben (siehe Kapitel 10.3). Als Voraussetzung für die Inanspruchnahme galt, dass die in den letzten 15 Jahren überwiegend ausgeübte Tätigkeit gesundheitlich nicht mehr zumutbar ist, 15 Versicherungsjahre vorliegen, sowie in den letzten 15 Jahren sechs Beitragsjahre nachgewiesen werden können.

### ■ Invaliditätspension, Berufsunfähigkeitspensionen

Die Inanspruchnahme der Invaliditätspension setzt eine Erwerbsunfähigkeit voraus, wobei hier keine Altersgrenze besteht.

In den letzten zehn Jahren traten zu drei verschiedenen Zeitpunkten (1993, 1996 und 2000) Änderungen des Pensionsgesetzes in Kraft. Die Auswertungen und Analysen der folgenden Kapitel belegen, wie stark derartige Änderungen auf den Arbeitsmarkt einwirken. Vorweg seien an dieser Stelle die wichtigsten Veränderungen skizziert.

---

<sup>12</sup> Ab 10. Februar 2000 zählen auch Vormerkzeiten in den letzten 15 Kalendermonaten vor dem Stichtag

## 10.1 Änderungen der Pensionsregelungen 1993

Mit dem **1. Januar 1993** traten folgende Änderungen der Pensionsregelungen in Kraft (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1994):

- **Einführung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit**  
Als Maßnahme für ältere, nicht mehr voll einsatzfähige ArbeitnehmerInnen wurde mit dieser Option eine neue Leistung in der Pensionsversicherung begründet.
- **Neustrukturierung der Steigerungsbeträge**  
Als Anreiz, länger im Arbeitsprozess zu verbleiben, wurden die Steigerungsbeträge bei einem späteren Pensionsantritt stärker erhöht. Bei 40 Versicherungsjahren und einem Eintrittsalter von 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer betragen sie 80% der Bemessungsgrundlage. Bisher galten 45 Versicherungsjahre als Zielgröße mit einer Bemessungsgrundlage von 79,5%.
- **Einführung der Gleitpension**  
Mit der Reform wurde für Personen, welche die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erreicht haben, die Wahlmöglichkeit zwischen voller Pension und Gleitpension geschaffen. Bei entsprechender Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit kann neben der Erwerbstätigkeit eine Teilpension in der Höhe von 50-70% der ansonsten gebührenden Vollpension in Anspruch genommen werden. Aufgrund der zusätzlichen Versicherungsmonate erhöht sich dadurch auch die Berechnungsgrundlage für die spätere Vollpension.
- **Anrechnung von Kindererziehungszeiten**  
Für all jene, die Kinder erziehen bzw. erzogen haben, brachte die Pensionsreform die Möglichkeit, pro Kind maximal 4 Jahre als besondere Ersatzzeiten für die Pension anzurechnen. Dies gilt auch für Adoptiv- und Pflegekinder. Zwar gab es bis zu diesem Zeitpunkt ebenfalls in bestimmten Fällen Anrechnungen von Ersatzzeiten bzw. Zuschläge, diese Bestimmungen wurden aber durch die Neuregelung abgelöst. Die Kindererziehungszeiten werden auch dann an die Pension angerechnet, wenn zur selben Zeit eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird.

## 10.2 Strukturanpassungsgesetz 1996

Mit dem **Strukturanpassungsgesetz 1996** wurden folgende Änderungen beschlossen, die mit dem 1. Oktober 1996 in Kraft traten (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1997):

- **Erweiterung von Versicherungszeiten**  
Die für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erforderlichen Versicherungszeiten wurden von 420 auf 450 Versicherungsmonate erweitert.  
Auch bei der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit wurde die Anzahl der erforderlichen Versicherungszeiten erhöht. Nun sind 240 Versicherungsmonate in-



nerhalb der letzten 360 Kalendermonate oder 240 Beitragsmonate der Pflichtversicherung erforderlich.

#### ■ **Neustrukturierung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit**

Bei der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit wurde das Pensionszugangsalter der Männer vom 55. auf das 57. Lebensjahr hinaufgesetzt. Für Frauen wurde das Zugangsalter von 55 Jahren nicht verändert.

Weiters wurde eine Befristung auf jeweils 24 Monate eingeführt, sofern nicht dauernde Berufsunfähigkeit anzunehmen ist.

### **10.3 Änderungen der Pensionsregelungen 2000**

Die vorläufig letzte **Gesetzesänderung trat mit 1. Oktober 2000** in Kraft. Unter anderem sind in der Reform die folgenden Punkte enthalten (siehe Wiener Zeitung, 6. April 2000):

#### ■ **Schrittweise Anhebung des Pensionsalters**

Bei den vorzeitigen Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer und bei Arbeitslosigkeit sowie bei der Gleitpension wird das **Pensionsantrittsalter** schrittweise auf 61,5 Lebensjahre bei Männern und 56,5 Lebensjahre bei Frauen angehoben.<sup>13</sup>

#### ■ **Aufhebung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit**

Die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) wurde mit 1. Oktober 2000 aufgehoben.

#### ■ **Ausbau des Bonus/Malus-Systems**

Der Abschlag bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Pension wurde von 2 auf 3 Steigerungspunkte festgelegt (Höchstens 10,5 Steigerungspunkte oder 15% der Pension). Der Bonus wurde auf 4 Prozentpunkte angehoben.<sup>14</sup>

## **11 Sonderunterstützung und Pensionsvorschuss**

Die **Sonderunterstützung** gebührte älteren und von Arbeitslosigkeit betroffenen ArbeitnehmerInnen, um ihnen den Übergang in die Alterspension zu erleichtern. Diese Leistung erhielten Männer ab dem 59., Frauen ab dem 54. Lebensjahr<sup>15</sup>, wenn sie

---

<sup>13</sup> Mit 1. Oktober 2000 wird das Pensionsanfallsalter vierteljährlich um jeweils zwei Monate erhöht.

<sup>14</sup> Dies gilt nur im Bereich des ASVG.

1. die Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld erfüllten,
2. in den letzten 25 Jahren 180 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren und
3. die zeitlichen Voraussetzungen für die Gewährung einer Alterspension erfüllten.

Die Sonderunterstützung wurde bis zum Anfall der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit zuerkannt. Mit dem Jahr **1996 lief dieses Modell aus**, aufgrund von Übergangsbestimmungen konnten Anträge auf Sonderunterstützung noch bis Ende 1998 eingebracht werden.

Die Datenreihen zeigen, dass gerade in den Jahren 1992/1993 mit deutlichem Anstieg der Arbeitslosenquote auch eine deutliche Ausweitung der Zahl der Sonderunterstützungs-BezieherInnen zu verzeichnen ist (siehe Tabelle 18). Die Folge war eine Entlastung der Arbeitslosenstatistik in den Altersgruppen ab 55 Jahren bei Frauen bzw. ab 60 Jahren bei Männern (siehe Abbildung 8 und Abbildung 9).

Neben der Sonderunterstützung wird das Arbeitskräfteangebot auch durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines **Pensionsvorschusses** entlastet. Dieser wird gewährt, wenn aus dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe eine Pensionsleistung<sup>16</sup> beantragt wird. Der/die BezieherIn muss weder für die Vermittlung zur Verfügung stehen, noch arbeitswillig oder arbeitsfähig sein. Auch bei dieser Leistungsart kam es Mitte der 90er Jahre zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl der BezieherInnen (siehe Tabelle 18).

**Tabelle 18: Anzahl der BezieherInnen von Sonderunterstützung und Pensionsvorschuss in Wien**

Jahr	Sonderunterstützung		Pensionsvorschuss	
	M	W	M	W
1989	1.331	1.290	962	592
1990	1.234	1.213	1.019	626
1991	1.115	1.131	1.073	713
1992	1.052	1.230	1.140	779
1993	1.057	1.889	1.276	867
1994	1.086	2.571	1.662	1.158
1995	1.172	2.477	1.682	1.061
1996	859	2.017	2.099	1.154
1997	400	731	1.640	929
1998	286	319	1.471	761
1999	149	90	1.576	858

Quelle: AMS Österreich: Leistungsbezieherdaten 1989 bis 1999

<sup>15</sup> Die Bergbau-Sonderunterstützung wird älteren DienstnehmerInnen aus dem Kohlebergbau ab dem 50. Lebensjahr gewährt.

<sup>16</sup> Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- oder dauernde Erwerbsunfähigkeitspension, Alterspension oder Sonderruhegeld nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz

## 12 Ruhestand als beschäftigungs- politische Strategie

Seit den 80er Jahren stellt der frühe Pensionseintritt eine der ausgeprägtesten arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen dar. Dies resultiert aus zunehmenden Kündigungen älterer ArbeitnehmerInnen aufgrund struktureller Änderungen und konjunktureller Schwankungen. Die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes hat sich seither zu einem relevanten arbeitsmarktpolitischen Kompensationsinstrument zur Bekämpfung der Altersarbeitslosigkeit entwickelt.

Tatsache ist, dass in Österreich nur noch jedeR Zehnte von den 60-bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Im Vergleich mit anderen europäischen Staaten liegt Österreich somit an der letzten Stelle, beispielsweise arbeitet in Spanien jedeR Vierte zwischen 60 und 64 Jahren und in Schweden sogar jedeR Zweite. (Hauptverband der Sozialversicherungsträger 2000).

Nach Berechnungen des WIFO wird in Österreich bis 2030 die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter um 12% sinken, wogegen der Anteil jener, die das Pensionsantrittsalter erreichen, kontinuierlich steigt (Gründler 2000). Aufgrund des prognostizierten Arbeitskräftemangels insbesondere bei FacharbeiterInnen sollte daher der arbeitsmarktpolitische Schwerpunkt nicht mehr in der Entlastung des Arbeitsmarktes durch vorzeitige Alterspensionen liegen, sondern vielmehr ein **längerer Verbleib älterer ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben** unterstützt werden.

Welchen Stellenwert ein derartiges Umdenken zukünftig in der Arbeitsmarkt einnehmen sollte, sollen nachstehende Auswertungen zur Entwicklung von regulären und vorzeitigen Eigenpensionsbezügen zeigen.

### 12.1 Entwicklung des Eigenpensionsbezugs

Dem vorzeitigen Ruhestand kommt im Laufe der 90er Jahre eine wesentliche Rolle zur Entlastung des Arbeitsmarktes zu. Dies lässt sich unter anderem sowohl anhand der Entwicklung des Pensionseintrittsalters, als auch anhand der Darstellung von Pensionantritten differenziert nach dem Pensionstyp aufzeigen.

Den bundesweiten Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (2000) zufolge lassen sich die folgenden Trends zur Entwicklung des Pensionsantrittsalters<sup>17</sup> feststellen:

- Bei Männern war im Zeitraum von 1970 bis 1990 ein Absinken des **durchschnittlichen Pensionsantrittsalters** um 3,6 Jahre auf den Durchschnittswert von 58,3

---

<sup>17</sup> Die Berechnungen des durchschnittlichen Pensionsalters beziehen sich auf Alters- und Invaliditätspension.

Jahren zu beobachten. Im Laufe der 90er Jahre erfuhr der Wert kaum mehr Veränderungen.

- **Frauen** traten die Pension im Jahr 1990 mit 57,5 Jahren durchschnittlich um 2,9 Jahre früher an als 1970. Von 1990 bis 1998 war eine weitere Abnahme des Pensionsantrittsalters um 0,8 Jahre zu bemerken, bis im Jahr 1998 56,7 Jahre erreicht wurden.

Ein Vergleich dieser bundesweiten Angaben mit den vorliegenden Auswertungen für Wien verdeutlicht, dass Frauen in Wien früher eine Eigenpension antreten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt 1991 bei Frauen in Wien bei 56,2 Jahren und 2000 bei 55,8 Jahren – also jeweils rund ein Jahr unter den bundesweiten Durchschnittswerten. Demgegenüber sind bei den Männern kaum Abweichungen zu beobachten: So ergibt der Altersdurchschnitt bei Männern in Wien für das Jahr 1991 58,7 Jahre und im Jahr 2000 einen Wert von 58,6 Jahren.

Erfolgt die Analyse des Pensionsantrittes nach Altersgruppen und Geschlecht getrennt, lässt sich für Wien ein differenzierteres Bild darstellen (siehe Tabelle 19):

Der Großteil der **Frauen** ist zum Zeitpunkt des Pensionsantrittes zwischen 55 und 59 Jahre alt. In dieser Altersgruppe steigt der Anteil der Pensionsantritte von rund 68% im Jahr 1991 bis auf 79% im Jahr 1995. Beachtenswert ist insbesondere der Anstieg um 7,7 Prozentpunkte von 1993 bis 1995. Diese Entwicklung ist unter anderem auf die Pensionsreform 1993 zurückzuführen, wonach Frauen nunmehr Ersatzzeiten bis zu maximal 4 Jahren pro Kind für die Erziehung angerechnet werden und sie somit früher Anspruch auf eine reguläre oder vorzeitige Alterspensionen haben. 1997 ist der Anteil der Pensionsantritte von 55- bis 59-jährigen Frauen erstmals wieder gesunken (2,9 Prozentpunkte), wogegen bei den Pensionsantritten von über 60-jährigen Frauen ein Anstieg um 2,2 Prozentpunkte zu beobachten waren.

Auch bei **Männern** der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren ist von 1993 bis 1995 ein Anstieg der Pensionsantritte um 6 Prozentpunkte zu beobachten. Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung liegt in der Einführung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, welche Männer von 1993-1997 ab dem 55. Lebensjahr und seit 1997 ab dem 57. Lebensjahr in Anspruch nehmen können.

**Tabelle 19: Anteile der Altersgruppen zum Zeitpunkt des Pensionsantritts 1991-2000**

Alter	1991		1993		1995		1997		1999		2000	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
45-49 Jahre	3,9%	4,3%	2,6%	3,5%	3,1%	3,3%	3,6%	5,1%	4,2%	3,4%	3,0%	3,3%
50-54 Jahre	8,2%	7,0%	9,5%	7,7%	10,1%	8,4%	7,8%	7,2%	7,9%	7,7%	6,6%	6,4%
55-59 Jahre	22,3%	68,1%	22,3%	71,3%	28,3%	79,0%	30,8%	76,1%	30,8%	74,5%	29,4%	77,1%
60-64 Jahre	61,3%	19,8%	58,4%	15,3%	53,1%	8,9%	54,7%	11,1%	54,3%	13,9%	58,5%	12,5%
65-69 Jahre	4,3%	0,9%	7,1%	2,2%	5,3%	0,3%	3,0%	0,3%	2,8%	0,5%	2,2%	0,7%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Insgesamt haben 1991 nur 4,3% der Wiener und 20,7% der Wienerinnen zum Zeitpunkt des Pensionsantrittes das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht. Diese Anteile sind bei Männern bis zum Jahr 2000 weiterhin gesunken, nämlich auf 2,2%. Auch bei Frauen war bis zum Jahr 1995 ein Rückgang zu beobachten: Damals lag der Anteil nur mehr bei 9,2%, allerdings ist dieser Anteil bis 1999 wieder auf 14,4% gestiegen. (2000: 13,2%)

Eine Differenzierung der Pensionsantritte **nach dem Pensionstyp** verdeutlicht diese Entwicklung (siehe Tabelle 20). So traten im Jahr 2000 98,9% der Männer, die in diesem Jahr erstmals eine Pension in Anspruch nahmen, eine vorzeitige Alterspension an. Bei Frauen betrug dieser Anteil 90,9%. Demgegenüber sind die Anteile jener Personen, die eine normale Alterspension in Anspruch nehmen und somit zum Zeitpunkt des Pensionsantrittes auch das gesetzliche Alter von 60 Jahren (Frauen) bzw. 65 Jahren (Männern) erreicht haben, denkbar gering: 1,1% der Männer und 9,1% der Frauen.

Die Differenzierung der Pensionszugänge nach den verschiedenen Typen ergibt für das Jahr 2000 folgendes Bild (siehe Tabelle 20):

- Sowohl Frauen (62,2%) als auch Männer (52,1%) nahmen am häufigsten eine **vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer** in Anspruch.
- 22,3% der Männern wählten eine **vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit**. Demgegenüber nahm dieser Typ der vorzeitigen Alterspension bei Frauen mit 1,1% nur einen marginalen Stellenwert ein.
- Frauen nahmen häufiger (15,7%) als Männer (4,3%) eine **vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit** in Anspruch.
- Eine **Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension** traten im Jahr 2000 16,1% der Männer und 7,0% der Frauen an.
- Das Angebot der **Gleit- oder Teilpension** wurde nur selten in Anspruch genommen.

- Die geringe Inanspruchnahme der **normalen Alterspension** wurde bereits diskutiert.

Die geschlechtsspezifischen Muster der Inanspruchnahme von vorzeitigen Alterspensionen resultieren aus den unterschiedlichen Übertrittsmöglichkeiten: Während Frauen vorzeitige Alterspensionen bisher bereits ab 55 Jahren beanspruchen können, liegt die Altersgrenze bei Männern bei 60 Jahren. Für Männer bestehen nur zwei Möglichkeiten bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine Eigenpension anzutreten:

- Vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (57. Lebensjahr)<sup>18</sup> und
- Invaliditäts-, Berufsunfähigkeitspension (altersunabhängig).

Bei diesen beiden Pensionstypen liegen daher auch die Anteile der **Männer** deutlich über jenen der Frauen. Neben diversen Gründen, wie Pensionsflucht, Arbeitslosigkeit usw. dürfte hier doch der Großteil der Männer - insbesondere Arbeiter - vor allem aus gesundheitlichen Gründen zu einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben gezwungen sein. Dies wird auch durch die hohe Anzahl von vorzeitigen Pensionsanträgen im Bauwesen bestätigt. Für diese Personengruppe wäre ein längerer Verbleib im Erwerbsleben wohl nur bei entsprechenden alternativen, körperlich und gesundheitlich weniger belastenden Arbeitsbedingungen möglich.

Im Gegensatz dazu treten **Frauen** häufig aus der Arbeitslosigkeit in eine vorzeitige Alterspension ein. Dies spiegelt die geringen Wiederbeschäftigungschancen von älteren ArbeitnehmerInnen im Falle einer Arbeitslosigkeit wider. Demnach bleibt für diese Personengruppe oftmals nur der Übertritt in die Pension.

**Tabelle 20: Pensionsanträge 1998 bis 2000 (45-69jährige ArbeitnehmerInnen in Wien)**

Pensionstyp	1998		1999		2000	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Normale Alterspension	1,7%	7,0%	1,8%	10,5%	1,1%	9,1%
AP öffentlich Bedienstete	1,6%	0,5%	0,9%	0,8%	2,9%	0,6%
Invaliditäts-, Berufsunfähigkeitspension	22,9%	9,8%	18,3%	8,6%	16,1%	7,0%
Vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit	24,7%	1,7%	25,4%	2,0%	22,3%	1,1%
Vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit	4,4%	14,2%	3,4%	18,1%	4,3%	15,7%
Vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer	43,0%	63,8%	49,2%	56,1%	52,1%	62,2%
Gleitpension	0,5%	0,9%	0,4%	0,5%	0,3%	0,8%
Teilpension	1,1%	2,0%	0,6%	3,5%	0,8%	3,5%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

<sup>18</sup> Dieser Typ wurde mit 1. Oktober 2000 aufgehoben.

Ein Vergleich der vorliegenden Auswertungen mit den bundesweiten Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (2000) hinsichtlich der Pensionszuerkennungen zeigt hier Abweichungen, insbesondere bei der Zuerkennung der normalen Alterspension. So beträgt den Tabellen des Hauptverbandes zufolge 1999 der Anteil der Zuerkennung einer normalen Alterspension bei Männern bundesweit 10,5% und bei Frauen 29,6%. Demgegenüber liegen die Anteile bei der für diese Studie vorliegenden Stichprobe der Wiener ArbeitnehmerInnen nur bei 1,8% bei Männern und 10,5% bei Frauen.

Diese Zahlen lassen abermals den Rückschluss zu, dass die Wiener Arbeitsmarktsituation deutlich von bundesweiten Trends abweicht. Diese Abweichung ergibt sich freilich zum einen aufgrund der hohen Konzentration von öffentlichen Einrichtungen in Wien, beispielsweise beschäftigt das Wiener Magistrat mehr als 60.000 Personen. Zum anderen liegt die Wirtschaftsentwicklung in Wien unter dem österreichischen Durchschnitt (Marterbauer 1999). Die Beschäftigungszahlen im Sekundärsektor sinken kontinuierlich, wobei die Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungsbereich nicht im selben Ausmaß steigen. Zwar boomen Dienstleistungsbereiche, wie unternehmensbezogene Dienste, EDV, Forschung und Entwicklung, aber diese Branchen weisen ein unterdurchschnittliches Alter der Belegschaft auf. Demgegenüber sind die Beschäftigtenzahlen im Handel oder auch im Banken- und Versicherungswesen rückläufig. Zudem wirken auch die Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand stark auf die Arbeitsmarktsituation ein.

Aufgrund dieser Entwicklungen waren immer mehr ältere Erwerbstätige von Kündigungen wegen Betriebsschließungen oder Sparmaßnahmen betroffen. Die Wiederbeschäftigungschancen von älteren ArbeitnehmerInnen waren in den 90er Jahren denkbar gering (siehe Kapitel 7.3). So stellten vorzeitige Alterspensionen oftmals den einzigen möglichen Ausweg dar.

## **12.2 Inanspruchnahme vorzeitiger Alters- oder Invaliditätspensionen**

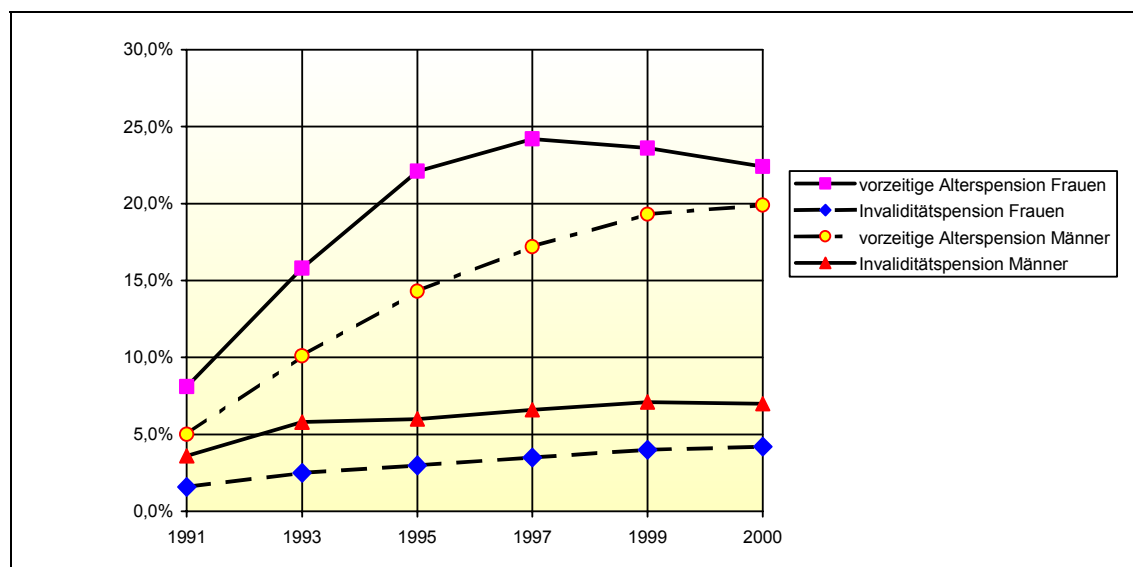
Wie hoch liegt nunmehr der Anteil jener Wiener ArbeitnehmerInnen, die eine vorzeitige Alterspension oder eine Invaliditätspension beziehen? Hinsichtlich der Art der vorzeitigen Alterspension sind mit der vorhandenen Datengrundlage nur beschränkte Aussagen möglich, da bis 1. Juli 1993 seitens des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger alle vorzeitigen Alterspensionen als normale Alterspensionen gespeichert wurden. Eine Trennung nach normaler Alterspension und vorzeitiger Alterspension ist bis zu diesem Zeitpunkt nur aufgrund des Pensionseintrittsalters möglich. Dies trifft teilweise auch auf die Zeit ab 1993 zu, da nicht alle Pensionsversicherungsträger ihr System unmittelbar auf die neuen Codes umstellten. Erst seit 1998 ist eine klare Trennung nach allen Typen der vorzeitigen Alterspension möglich (siehe auch Tabelle 20).

Im folgenden Text werden daher nur Ältere, die das gesetzliche Pensionsantrittsalter noch nicht erreicht haben, in die Auswertungen mit einbezogen: Dies betrifft Männer zwischen 45 und 64 Jahren und Frauen zwischen 45 und 59 Jahren.

Am deutlichsten stieg im Laufe der 90er Jahre bei **Frauen** zwischen 45 und 59 Jahren der Anteil jener, die eine vorzeitige Alterspension antreten: von 8,1% im Jahr 1991 auf 24,2% im Jahr 1997 (siehe Abbildung 15); dies entspricht einer Steigerung um 16,1 Prozentpunkte. Seither ist wieder eine leichte Abnahme zu beobachten (2000: 22,4%). Bei der Inanspruchnahme einer Invaliditätspension ist ein Anstieg von 3% im Jahr 1991 auf 4,2% im Jahr 2000 zu beobachten.

Bei 45-64-jährigen **Männern** ist der Anteil jener, die eine vorzeitige Alterspension antreten, von 1991 bis 2000 kontinuierlich um insgesamt 14,9 Prozentpunkte gestiegen. Männer beziehen zwar etwas seltener als Frauen vorzeitige Alterspensionen, aber sie greifen häufiger auf die Option der Invaliditätspension zurück: Hier liegt der Anteil der Männer teilweise doppelt so hoch wie jener von Frauen.

**Abbildung 15: Anteil EigenpensionsbezieherInnen (Frauen 45-59 Jahre, Männer 45-64 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Verschiedene Studien belegen, dass ein relativ **hoher Einfluss von Arbeitsmarktfaktoren auf die Zahl der Frühpensionierungen** besteht (Finder 1997). Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den vorliegenden Auswertungsergebnissen wider: So ist nach den Daten des AMS die Zahl der bundesweit vorgemerkten Personen ab 45 Jahren im Laufe der 90er Jahre am deutlichsten im Zeitraum von 1991 bis 1993 gestiegen. Während 1991 27.717 Männer und 20.292 Frauen über 45 Jahren arbeitslos vorgemerkt waren, ist die Zahl der vorgemerkten Männer bis 1993 auf 38.638 angestiegen und auch bei den Frauen war ein Anstieg auf 26.957 zu beobachten (siehe Tabelle 9). Ein Vergleich dieser Zahlen mit den Zuerkennungen von vorzeitigen Alterspensionen belegt, dass gerade in diesem Zeitraum die Neuzuerkennungen von vorzeitigen Alterspensionen deutlich gestiegen sind. Diese Entwicklung hat sich aufgrund der Änderungen der Pensionsgesetze, beispielsweise der Anrechenbarkeit von Kindererziehungszeiten und der Möglichkeit der vorzeitigen Alterspension aufgrund geminderter Arbeitsfähigkeit bis Mitte der 90er Jahre fortgesetzt.



Erst seit 1997 ist bei Frauen ab 45 Jahren ein Sinken vorzeitiger Pensionsantritte zu beobachten und auch bei Männern ab 45 steigt die Zahl der Neuzuerkennungen seit 1997 geringer als in den vorangegangenen Jahren. Diese Entwicklung ist auf das Strukturanpassungsgesetz 1996 zurückzuführen. Mit diesem Gesetz wurden unter anderem die erforderlichen Versicherungszeiten bei Antritt einer vorzeitigen Alterspension erhöht. Zudem wurde das Antrittsalter von Männern bei der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit von 55 auf 57 Jahre angehoben.

Demnach nehmen gesetzliche Bestimmungen zwar maßgeblichen Einfluss auf die Zahl der Neuzuerkennungen vorzeitiger Alterspensionen, allerdings stellt sich durch den Wegfall derartiger Entlastungsmöglichkeiten die Arbeitsmarktlage noch prekärer dar: So ist beispielsweise zwischen 1997 und 1999 ein starker Anstieg der Bezüge von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe in den Jahren vor der Pensionierung zu beobachten (siehe Abbildung 16 und Abbildung 17). Reformen des Pensionsgesetzes müssen also durch gezielte arbeitsmarktpolitische Förderungen abgefegert werden.

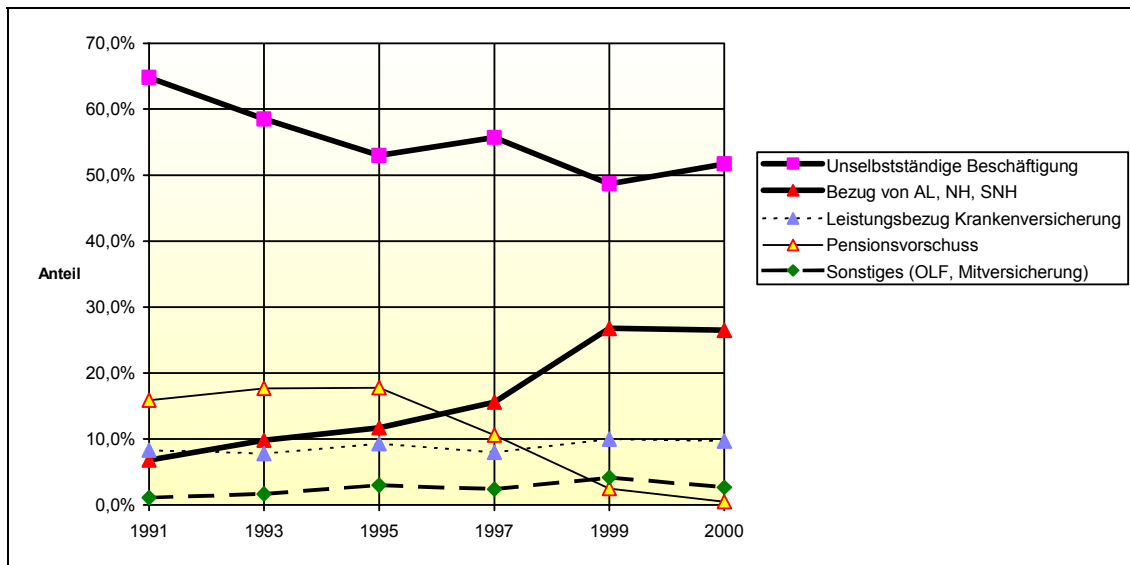
## **12.3 Vom Arbeitsmarkt in die Pension**

Für die vorliegende Analyse erscheint insbesondere der Übertritt vom Erwerbsleben in die Pension von Interesse. Die Auswertungen der Längsschnittdaten der Jahre 1991 bis 2000 belegen, dass der Anteil jener Wiener ArbeitnehmerInnen, die im Jahr vor dem Pensionsantritt beschäftigt waren, zwischen knapp der Hälfte und etwa zwei Drittel lag (siehe Abbildung 16): Beispielsweise übten 1991 64,1% der 45- bis 69-jährigen Personen, die in diesem Jahr eine Pension angetreten haben, ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis aus. 16,8% bezogen einen Pensionsvorschuss oder SUG; weitere 8,9% Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe und rund 4% bezogen Leistungen aus der Krankenversicherung.

Bis zum Jahr 2000 sind hier deutliche Verschiebungen zu beobachten: So waren 2000 nur mehr 53,9% der 45- bis 69-Jährigen unselbstständig beschäftigt. Demgegenüber ist der Anteil jener, die Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe beziehen, auf 25,4% gestiegen; ebenso der Anteil der BezieherInnen aus der Krankenversicherung auf 7,8%.

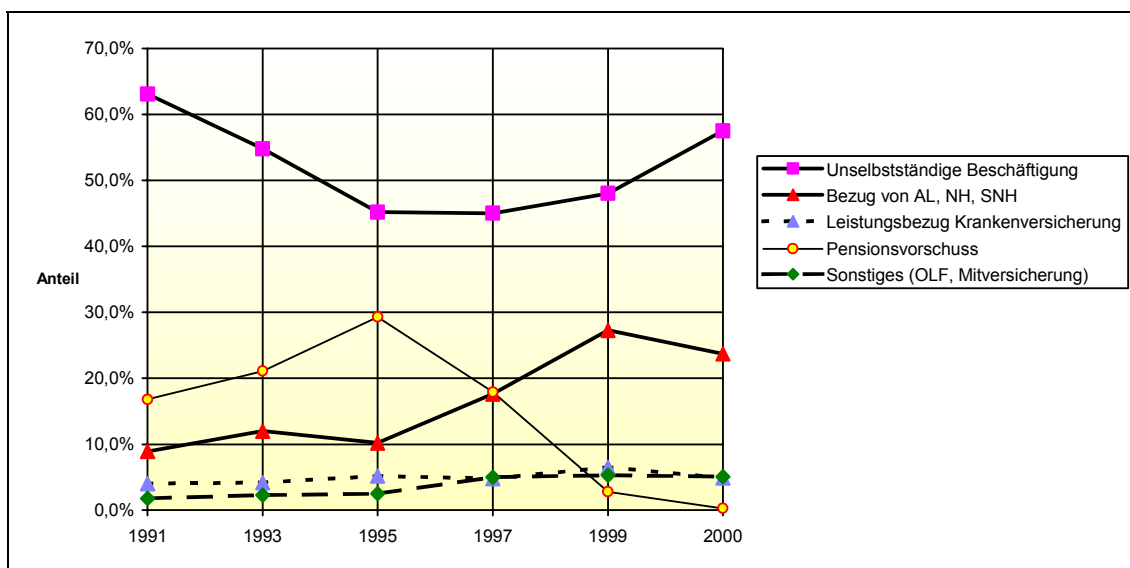
Die folgenden Abbildungen verdeutlichen die **Veränderungen der Arbeitsmarktsituation** von über 45-jährigen ArbeitnehmerInnen in Wien im Laufe der 90er Jahre nach Geschlechtern getrennt. Zu beachten ist, dass die angeführten Daten entsprechend dem Längsschnittprinzip jeweils ein ganzes Jahr vor dem Pensionseintritt wiedergeben, d.h. einzelne Personen können in diesem Zeitraum beispielsweise sowohl einer Beschäftigung nachgegangen sein als auch Arbeitslosengeld und/oder Leistungen aus der Krankenversicherung bezogen haben.

**Abbildung 16: Status im Jahr vor der Pensionierung, Männer (45-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

**Abbildung 17: Status im Jahr vor der Pensionierung, Frauen (45-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist der Anteil jener, die im letzten Jahr vor dem Pensionsantritt beschäftigt waren, von 1991 bis 1995 gesunken: Bei Frauen von 63% auf 45% und bei Männern von 65% auf 45%. Demgegenüber war ein Anstieg des Anteil an BezieherInnen von Pensionsvorschuss, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und/oder Krankengeld zu verzeichnen.

Ab 1995 war wieder eine Zunahme der Beschäftigungen zu beobachten, die bei Frauen kontinuierlicher als bei Männern ausfiel. Ebenso stieg der Anteil der BezieherInnen von Arbeitslosengeld deutlich. Diese Entwicklung ist ebenso wie der deutliche Rück-

gang der BezieherInnen von Pensionsvorschüssen und Sonderunterstützung auf das Auslaufen der Sonderunterstützung zurückzuführen.

Seit 1999 erfolgte erstmals wieder ein Rückgang der BezieherInnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe. Bei Männern war zwar 1999 nochmals ein Einbruch in den Beschäftigtenzahl zu beobachten, aber seither scheint sich auch hier die Arbeitsmarktlage zu entspannen.

Zusammenfassend waren die 90er Jahre von einem deutlichen Anstieg der BezieherInnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und/oder Sonderunterstützung, sowie einer Zunahme der Leistungsbezüge aus der Krankenversicherung geprägt. Um hier eine genauere Analyse zu ermöglichen, wird im Folgenden die Arbeitsmarktsituation vor Pensionsantritt differenziert nach normaler und vorzeitiger Alterspension beobachtet.

### **12.3.1 Übergänge in die normale Alterspension**

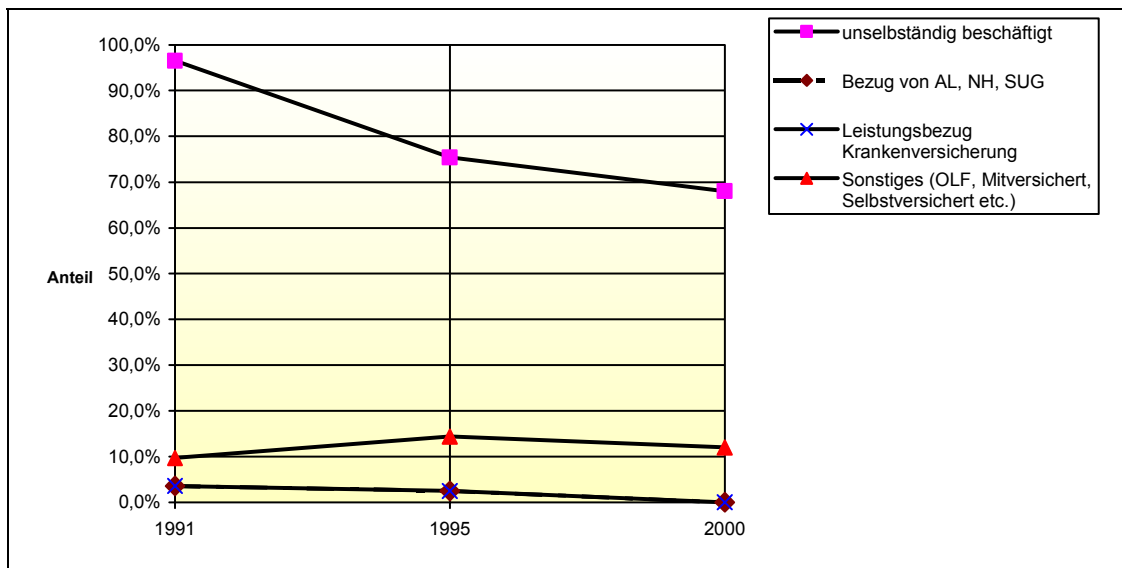
Das gesetzliche Pensionseintrittsalter beträgt bei Frauen 60 und bei Männern 65 Jahre. Wie die bisherigen Analysen aufzeigen konnten, nimmt der Großteil der Erwerbstätigen in Wien jedoch bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine vorzeitige Alterspension in Anspruch (siehe Kapitel 12.1). So ist beispielsweise bei den Männern der Anteil der normalen Alterspensionen von 4,3% im Jahr 1991 bis 2000 auf 1,1% gesunken (siehe Tabelle 20). Bei Frauen liegen die Anteile zwar etwas höher, allerdings ist auch hier ein deutlicher Rückgang zu beobachten, nämlich von 20,7% im Jahr 1991 auf 9,1% im Jahr 2000. Bei den folgenden Auswertungen zu den regulären Alterspension ist generell zu berücksichtigen, dass die Fallzahlen aufgrund der geringen Inanspruchnahme dieser Pensionsform in manchen Fällen niedrig sind und daher die Ergebnisse primär Tendenzen aufzeigen sollen, aber nicht immer Anspruch auf Repräsentativität erheben können.

Die Analyse der **Arbeitsmarktsituation von Männern vor dem Pensionsantritt** zeigt im Laufe der 90er Jahre einen massiven Rückzug aus dem Erwerbsleben: Während 1991 noch beinahe alle Männer im Jahr vor der Pensionierung erwerbstätig<sup>19</sup> waren, betrug der Anteil 2000 nur knapp 70%. Im selben Zeitraum stagniert die Zahl der BezieherInnen von Arbeitslosengeld oder Krankengeld, allerdings ist der Anteil jener, die nicht am Arbeitsmarkt aufscheinen (OLF) oder mitversichert sind, gestiegen.

---

<sup>19</sup> In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Kategorie „erwerbstätig“ definitionsgemäß auch Beschäftigungen beinhaltet, die nur einen Tag im betreffenden Jahr ausmachen.

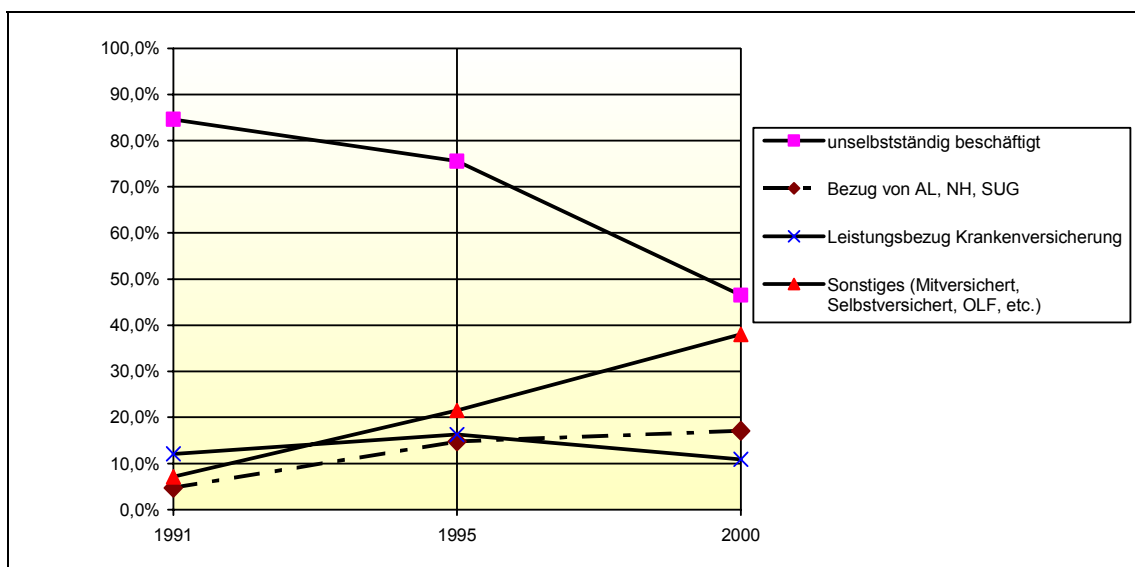
**Abbildung 18: Status im Jahr vor Antritt der regulären Alterspension, Männer (65-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Auch bei **Frauen**, die eine reguläre Alterspension antraten, ist der Anteil der Beschäftigten im Laufe der 90er Jahre kontinuierlich gesunken: Während 1991 noch rund 85% der Frauen **im Jahr vor dem Pensionsantritt** beschäftigt waren, sind dies 2000 nur mehr rund 46% (siehe Abbildung 19). Demgegenüber bezogen im Jahr 2000 wesentlich mehr Frauen Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sonderunterstützung als 1991. Zudem stieg der Anteil jener Frauen mit sonstigen Stati, die also entweder die Möglichkeit einer Mitversicherung oder Selbstversicherung in Anspruch nahmen oder nicht am Arbeitsmarkt aufschienen („Out of Labour Force“).

**Abbildung 19: Arbeitsmarktsituation im Jahr vor Antritt der normalen Alterspension, Frauen (60-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Ein **Vergleich der Situation von Frauen** vor dem Pensionseintritt mit jener von **Männern**, ergibt folgende Unterschiede:

- Der Beschäftigtenanteil von Frauen vor dem Pensionsantritt liegt generell unter jenem von Männern. Die Differenz bewegt sich zwischen 11,9 Prozentpunkten im Jahr 1991 bis zu 21,5 Prozentpunkten im Jahr 2000.
- Die Beschäftigtenanteile der Männer (28,5 Prozentpunkte) sind im Laufe der 90er Jahre stärker gesunken als jene der Frauen (8,1 Prozentpunkte).
- Die Anteile der BezieherInnen von Krankenversicherungsleistungen, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und/oder Sonderunterstützung liegen bei Frauen wesentlich höher als bei Männern.
- Der Anteil von Frauen, die sonstige Zeiten aufweisen, ist wesentlich höher als jener von Männern. Einerseits wird die Möglichkeit der Mitversicherung oder der Selbstversicherung von Frauen wesentlich stärker genutzt als von Männern, andererseits ist auch der Anteil jener, die den Status „Out of Labour Force“ einnehmen, bei Frauen höher als bei Männern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Personen, die eine normale Alterspension in Anspruch nehmen, **im Laufe der 90er Jahre Verschlechterungen der Arbeitsmarktsituation** vor Pensionsantritt erfahren mussten. Frauen sind vor dem Pensionsantritt von dieser prekären Arbeitsmarktlage noch wesentlich stärker betroffen als Männer.

### **12.3.2 Übergänge in eine vorzeitige Alterspensionen**

In diesem Kapitel werden unter dem Begriff „vorzeitige Alterspension“ die vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer, wegen geminderter Arbeitsfähigkeit und wegen Arbeitslosigkeit subsummiert. Eine detaillierte Auswertung nach Pensionstyp ist nicht möglich, da dies in den Rohdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger erst seit 1. Juli 1993 entsprechend vercodet wurde. Allerdings wurden auch nach der Neueinführung der Codes diese Daten teilweise noch unterschiedlich zugeordnet. Erst seit 1998 erfolgt die Codierung durch die verschiedenen Pensionsversicherungsträger entsprechend den Vorgaben. Bis zu diesem Zeitpunkt war daher eine Trennung nach vorzeitiger Alterspension und regulärer Alterspension nur durch das Pensionsantrittsalter möglich.

Aus diesem Grund sind zu den einzelnen vorzeitigen Pensionstypen größtenteils lediglich Tendenzen festzuhalten, die sich zu einem überwiegenden Teil aus den Zugangsbestimmungen ableiten:

- Personen, die **vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit** in Anspruch nehmen, sind entsprechend den Richtlinien im Jahr vor dem Pensionseintritt zu einem hohen Anteil arbeitslos.
- Bei BezieherInnen von **vorzeitigen Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit** sind die Anteile der LeistungsbezieherInnen aus der Krankenversicherung wesentlich höher als bei anderen Pensionstypen.

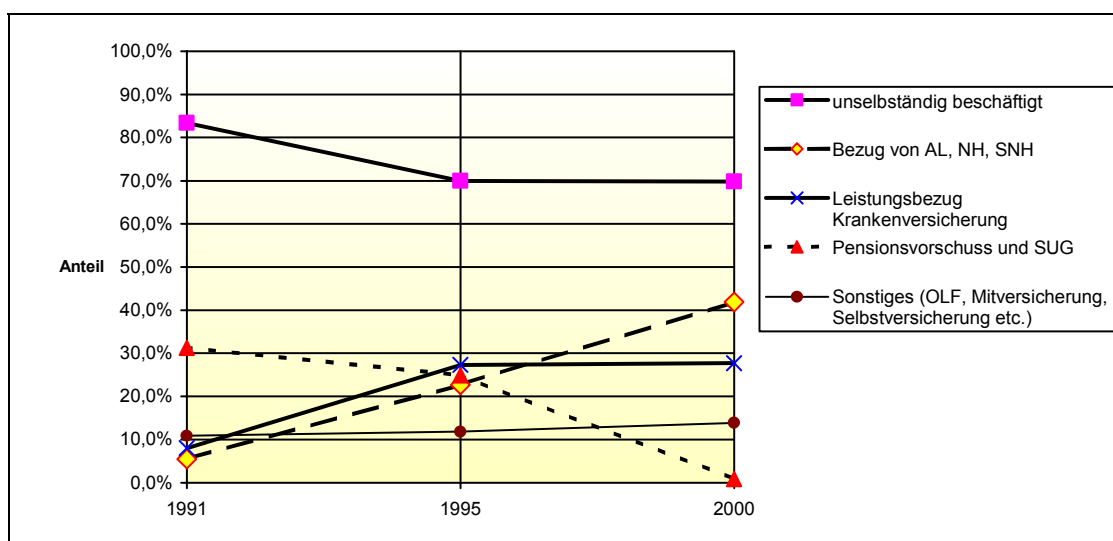
- Bei den BezieherInnen einer **vorzeitigen Alterspension aufgrund langer Versicherungszeiten** überwiegt zwar nach wie vor der direkte Übertritt aus einer Beschäftigung (75%); aber es bezogen doch rund 32% im Jahr vor der Pensionierung Arbeitslosengeld, Sonderunterstützung oder Notstandshilfe. Während also bisher die vorzeitige Alterspension zumeist von ArbeitnehmerInnen, die die gesetzlichen Versicherungsmonate erreichten, in Anspruch genommen wurde, hat sich diese Form in den letzten Jahren zunehmend auch zu einer Pensionsmöglichkeit nach der Arbeitslosigkeit entwickelt.

Die folgenden Auswertungen zur Arbeitsmarktsituation vor einem vorzeitigen Pensionsantritt belegen deutliche geschlechtsspezifische Muster:

Bei **Männern** sinkt der Beschäftigtenanteil im Jahr vor einem vorzeitigen Pensionsantritt von 1991 (83%) bis 1995 (70%) zwar deutlich, aber seither hält er bei der 70%-Marke. Demgegenüber sind die Anteile jener, die Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe und/oder Krankenversicherung beziehen, von 1991 bis 2000 um ein Vielfaches gestiegen: Während 1991 nur rund 5,5% der Männer im ersten Jahr vor einem vorzeitigen Pensionsantritt Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen, waren es im Jahr 2000 bereits rund 42%. Die beschriebenen Entwicklungen dürften zu einem wesentlichen Teil durch das Auslaufen der Sonderunterstützung bedingt sein. So bezogen 1991 noch rund 30% Sonderunterstützung oder Pensionsvorschuss; im Gegensatz dazu fällt diese Gruppe im Jahr 2000 kaum mehr ins Gewicht.

Ebenso ist der Leistungsbezug aus der Krankenversicherung von 8,0% (1991) auf 27,7% (2000) gestiegen. Letzter Umstand dürfte auch aus der Einführung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit im Jahr 1993 resultieren, da insbesondere bis 1995 ein deutlicher Anstieg zu beobachten ist, seither hat sich auch dieser Anteil kaum verändert.

**Abbildung 20: Status im Jahr vor Antritt einer vorzeitiger Alterspension, (Männer 45-69 Jahre)**



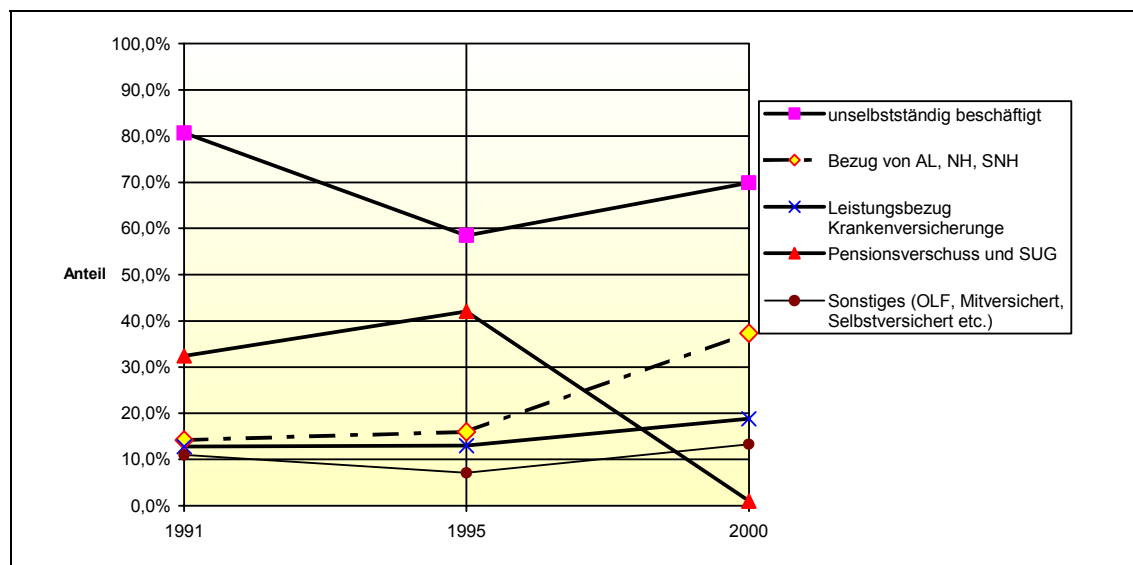
Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Erfolgt die Analyse für einen **Beobachtungszeitraum des dritten Jahres vor Pensionsantritt**, ist die Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation älterer Wiener ArbeitnehmerInnen sehr deutlich abzulesen. Beispielsweise lag 1993 der Anteil der unselbstständige Beschäftigten drei Jahre vor Pensionsantritt bei 83%. Bis zum Jahr 2000 sind drei Jahre vor Pensionsantritt nur mehr 66% unselbstständig beschäftigt; dies bedeutet einen Rückgang um 17 Prozentpunkte.

Demnach wechseln immer mehr Männer in den letzten Jahren vor dem Pensionsantritt zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosenbezug, wobei die Tendenz der Beschäftigtenzeiten eher abnehmend ist, d.h. der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen steigt kontinuierlich.

Bei **Frauen**, die eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen, ist der Anteil der Beschäftigten **im Jahr vor der Pensionierung** von 1991 bis 1995 noch wesentlich deutlicher gesunken als bei Männern: von 81% auf 59%. Seither ist jedoch eine leichte Entspannung der Situation vor dem Pensionseintritt zu beobachten; so hat der Anteil der im Jahr vor der Pensionierung Beschäftigten bis 2000 wieder zugenommen und lag zuletzt bei rund 70%. Durch das Auslaufen der Sonderunterstützung stieg auch bei den Frauen der Anteil der Bezieherinnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe.

**Abbildung 21: Arbeitsmarktsituation im Jahr vor Antritt der vorzeitigen Alterspension, Frauen (60-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Im Beobachtungszeitraum des **dritten Jahres vor Pensionsantritt** ist bei **Frauen** im Laufe der 90er Jahre vor allem ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosenbezüge zu verzeichnen. Beispielsweise waren 1993 drei Jahre vor Pensionsantritt rund 85% dauerbeschäftigt, wogegen dieser Anteil im Jahr 2000 nur mehr bei 74% liegt. Demgegenüber lag der Anteil der dauerarbeitslosen Frauen im Jahr 1993 bei rund 5% und im Jahr 2000 bereits bei 10%. Auch die Zahl der fragmentierten Beschäftigten nahm

zu, d.h. mehr Frauen wechselten zwischen Beschäftigung und Arbeitslosen- oder Krankengeldbezug.

Zusammenfassend scheint sich also die Lage älterer ArbeitnehmerInnen im Jahr vor dem Pensionsantritt mit dem Jahr 2000 etwas zu entspannt zu haben, d.h. es treten wieder mehr Ältere direkt von der Erwerbstätigkeit in die Pension ein. Gleichzeitig ist aber auch ein Anstieg des Anteils an langzeitarbeitslosen Personen zu beobachten. Demnach werden zwar weniger ältere ArbeitnehmerInnen kurz vor dem Pensionsantritt gekündigt, aber jene, die ihren Arbeitsplatz verlieren, haben nur geringe Chancen eine neue Stelle zu finden und sind überdurchschnittlich häufig langzeitarbeitslos.

## 12.4 Typologie der Pensionsübertritte

Die Ergebnisse des vorliegenden Forschungsberichtes belegen, dass sich die Situation für ältere ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt teilweise prekärer darstellt als dies bundesweit der Fall ist. Inwieweit sich dies bei Übertritten in eine Direktpension niederschlägt, soll anhand der nachstehenden Ausführungen verdeutlicht werden. Um hier den Überblick zu erleichtern und die komplexen Auswertungsverfahren zu systematisieren, wurden vom Forschungsteam folgende Typen definiert:

- Vollbeschäftigt: Personen, die unselbstständig, selbstständig oder in Mischformen tätig sind, und zwar mehr als 95% des Jahres bzw. 347 Tage.
- Fragmentiert erwerbstätig: Personen, deren Erwerbstätigkeit durch den Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Krankengeld oder durch sonstiges unterbrochen wird.
- Dauerarbeitslos: Personen, die mehr als 80% des Jahres bzw. 292 Tage den Status „arbeitslos“ aufweisen.
- Bezug von Pensionsvorschuss oder SUG
- Sonstiges (Mitversichert, Selbstversichert, OLF)
- Nicht definiert

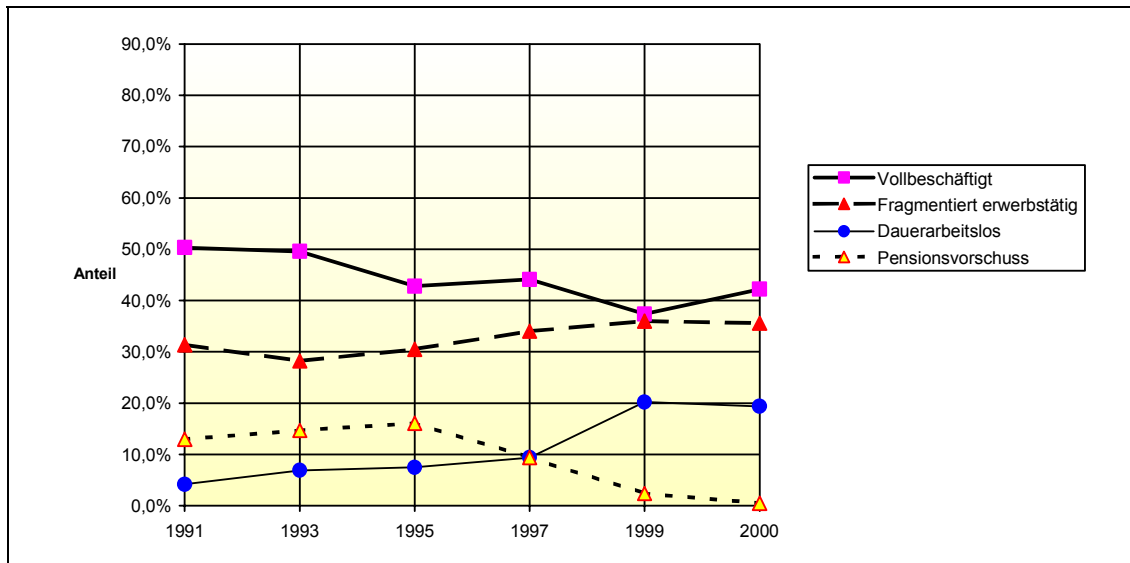
Die Auswertungen ergeben, dass zu Beginn der 90er Jahre rund 50% der über 45-jährigen **Männer** direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension übertraten (siehe Abbildung 22). Seither ist dieser Anteil kontinuierlich gesunken und lag im Jahr 2000 bei rund 42%. Im Gegensatz dazu waren immer mehr Männer im **ersten Jahr vor der Pensionierung** fragmentiert erwerbstätig, d.h. sie wechselten zwischen Beschäftigung und Arbeitslosen- und/oder Krankengeldbezug.

Demgegenüber nehmen fragmentierte Erwerbstätigkeiten bei **Frauen** vor dem Pensionseintritt einen weniger prominenten Stellenwert ein (siehe Abbildung 23): Beispielsweise waren im Jahr 2000 rund 20% der Frauen und 35% der Männer vor dem Übertritt in die Pension fragmentiert erwerbstätig. Dies lässt den Rückschluss zu, dass Frauen im Fall des Verlustes ihres Arbeitsplatzes weniger Chancen haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden und für sie oftmals nur die Möglichkeiten von Arbeitslosenbezug oder dem sofortigen Übertritt in eine vorzeitige Alterspension verbleiben.



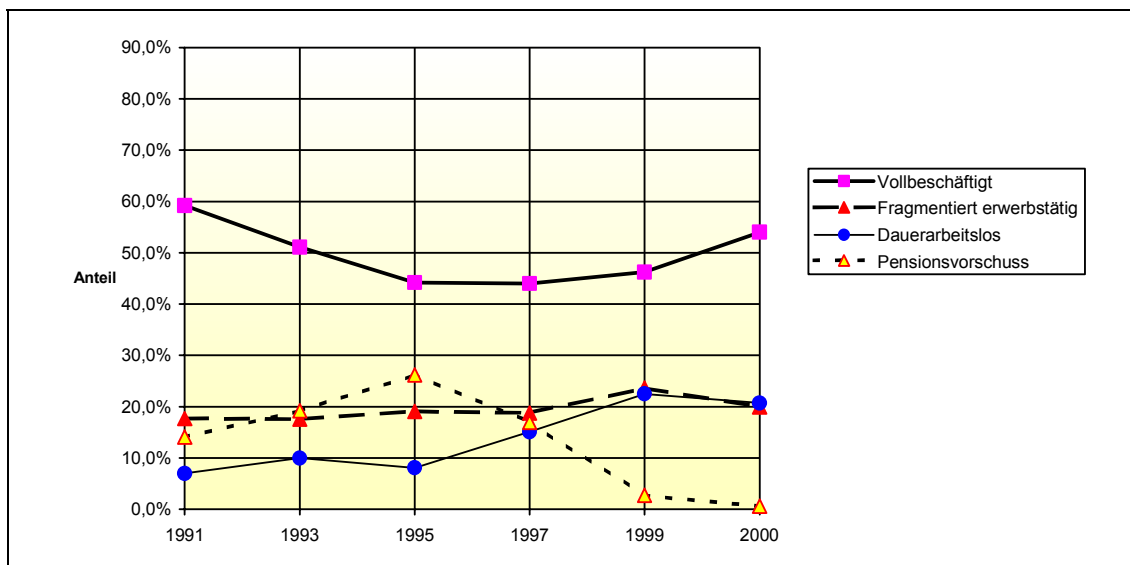
Der Bezug eines Pensionsvorschusses oder einer Sonderunterstützung nahm bis 1996 eine wesentliche Rolle unter den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten ein. Während 1995 rund 16% der Männer und 26% der Frauen Sonderunterstützung oder Pensionsvorschuss bezogen, lag der Anteil der Dauerarbeitslosen deutlich unter 10% (siehe Abbildung 22 und Abbildung 23). Seither hat sich dieser Anteil mehr als verdoppelt: Sowohl rund 20% der Frauen als auch der Männer waren im Jahr 2000 vor dem Pensionseintritt länger als 10 Monate arbeitslos.

**Abbildung 22: Status im Jahr vor Pensionseintritt (Männer 45-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

**Abbildung 23: Status im Jahr vor Pensionseintritt (Frauen 45-69 Jahre)**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Im Zusammenhang mit Übertrittsmustern in die Pension ist allerdings nicht nur der Arbeitsmarktstatus von Interesse sondern auch die **Tätigkeit nach Wirtschaftsklassen**. Ähnlich den Ergebnissen aus der Analyse der Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen (siehe Kapitel 2) kristallisieren sich hier primär zwei Problembranchen heraus: die Sachgüterproduktion und das Bauwesen.

Ein Vergleich der Beschäftigtenanteile mit den vorzeitigen Pensionsantritten nach Wirtschaftsklassen verdeutlicht, dass 1999 überdurchschnittlich viele Männer aus dem Bauwesen (rund 41%) eine vorzeitige Alterspension antraten (siehe Tabelle 21). Demgegenüber lagen die Anteile der Pensionsantritte aus dem Realitätenwesen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – sowohl bei Männern als auch bei Frauen - sogar unter dem Anteil der über 45-jährigen Beschäftigten.

**Tabelle 21: Verteilung der Wirtschaftsklassen 1999 nach Beschäftigten ab 45 und nach Übertritten in vorzeitige Alterspensionen**

Wirtschaftsklasse	Beschäftigte ab 45 Jahren 1999		Antritte von vorzeitigen Alterspensionen 1999	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Sachgüterproduktion	18,2%	12,1%	18,3%	13,7%
Bauwesen	25,1%	2,6%	41,2%	3,7%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchtgütern	14,5%	19,7%	9,8%	19,4%
Realitätenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen	9,4%	17,9%	7,4%	13,4%
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	8,3%	14,1%	3,8%	15,3%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Die Wirtschaftsklassen Bauwesen und Sachgüterproduktion sind den Analysen der Längsschnittdaten zufolge auch jene mit den höchsten Anteilen an dauerarbeitslosen Personen (siehe Tabelle 22): So waren von jenen Männern, die 1999 eine vorzeitige Alterspension angetreten haben und länger als 292 Tage des Jahres arbeitslos waren, rund 41,5% im Bauwesen tätig und 16,2% in der Sachgüterproduktion. Frauen, die im Jahr vor der vorzeitigen Alterspension arbeitslos waren, sind jeweils zu rund 17% im Handel, im Realitätenwesen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung tätig.

**Tabelle 22: Verteilung nach ausgewählten Wirtschaftsklassen bei Personen, die im Jahr vor der Pensionierung dauerarbeitslos waren**

Wirtschaftsklasse	Männer	Frauen
Sachgüterproduktion	16,2%	11,0 %
Bauwesen	41,5%	3,4%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchtgütern	10,1%	17,3%
Realitätenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen	7,4%	16,6%
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	4,2%	16,3%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Ein Vergleich mit der Entwicklung seit 1995 belegt, dass dies vor allem Branchen mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen sind oder aber Wirtschaftszweige, die sich durch überdurchschnittlich junge Belegschaften auszeichnen.

Diese Ergebnisse werden auch durch eine vergleichende Analyse der vorzeitigen Pensionsantritte in den Jahren 1991 und 1999 bestätigt. Während 1991 nur rund 15% der Arbeitnehmer in der Baubranche eine vorzeitige Alterspension antraten, waren dies 1999 bereits 41% (siehe Tabelle 23). Im gleichen Zeitraum ist aber der Anteil der über 45-jährigen männlichen Beschäftigten in der Baubranche nur von 23% auf 25% gestiegen (siehe Tabelle 1). Demgegenüber hat der Anteil jener, die aus der Sachgüterproduktion in eine vorzeitige Alterspension eintreten, von rund 30% im Jahr 1991 auf 18% im Jahr 1999 abgenommen.

Bei den Frauen ist der Anteil der Pensionsübertritte aus der Sachgüterproduktion ebenfalls rückläufig, ebenso aus der öffentlichen Verwaltung. Demgegenüber ist im Handel und im Kredit- und Versicherungswesen eine leichte Zunahme zu beobachten.

**Tabelle 23: Wirtschaftsklassen vor dem Antritt einer vorzeitigen Alterspension (Männer 45-64 Jahre und Frauen 45-59 Jahre)**

Wirtschaftsklasse	1991		1999	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Land- und Forstwirtschaft	0,3%	0,0%	0,4%	0,3%
Bergbau, Steine, Erden	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
Sachgüterproduktion	29,9%	22,2%	18,3%	13,7%
Energie- und Wasserversorgung	0,9%	0,9%	1,2%	0,8%
Bauwesen	15,4%	1,2%	41,2%	3,7%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	16,8%	17,1%	9,8%	19,4%
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1,3%	1,2%	1,3%	2,1%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9,6%	6,2%	7,0%	7,0%
Kredit- und Versicherungswesen	7,0%	6,2%	5,4%	9,9%
Realitätenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen	4,0%	13,7%	7,4%	13,4%
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	10,0%	21,6%	3,8%	15,3%
Unterrichtswesen	0,1%	0,3%	0,8%	1,4%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	0,0%	4,4%	0,0%	4,3%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,6%	8,3%	3,0%	8,7%
Private Haushalte	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

**Welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen nun auf den Wiener Arbeitsmarkt?**

- Nur knapp 42% der Männer und 54% der Frauen sind im Jahr vor der Pensionierung vollbeschäftigt, d.h. sie treten direkt aus einer Erwerbstätigkeit in die (vorzeitige) Alterspension ein.
- Demgegenüber sind 35% der Männer und 20% der Frauen im Jahr vor der Pensionierung fragmentiert erwerbstätig. Männer wechseln hierbei etwas häufiger zwischen Erwerbstätigkeit und Krankengeldbezug, wogegen Frauen, die fragmentiert erwerbstätig sind, geringfügig häufiger Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen.
- Der Anteil jener Personen, die im Jahr vor der Pensionsantritt länger als 10 Monate arbeitslos waren, hat im Laufe der 90er Jahre stark zugenommen, wobei hier kaum geschlechtsspezifische Abweichungen bestehen.
- Männer, die eine vorzeitige Alterspension antreten, waren überdurchschnittlich häufig im Bauwesen beschäftigt (41%); rund 18% waren in der Sachgüterproduktion tätig. Bei den Frauen war rund ein Fünftel im Handel tätig, 15% in der öffentlichen Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung und jeweils 13% in der Sachgüterproduktion sowie im Realitätenwesen und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

nen Dienstleistungen. Die genannten Wirtschaftszweige sind auch jene mit den höchsten Anteil an Personen, die vor dem Pensionsantritt dauerarbeitslos waren.

Tatsache ist somit, dass **nicht einmal die Hälfte der Wiener ArbeitnehmerInnen direkt aus dem Erwerbsleben eine Pension antritt**. Im Gegenteil: häufiger sind fragmentierte Erwerbstätigkeiten – insbesondere Krankengeldbezug oder Arbeitslosenbezug – und Dauerarbeitslosigkeit zu beobachten. Demnach wäre ein längerer Verbleib am Arbeitsmarkt für rund die Hälfte der Pensionsneuzugänge aus dem Jahr 2000 kaum möglich gewesen, weil sie eben aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund fehlender Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten keine Chancen sahen bzw. hatten.

## **12.5 Altersteilzeit und Gleitpension**

Während bis zum Ende der 80er Jahre versucht wurde, durch Maßnahmen, die älteren Arbeitskräften ermöglichen in den vorzeitigen Ruhestand überzutreten, die Folgen des Strukturwandels abzufangen, wird Ende der 90er Jahre - aufgrund der prognostizierten finanziellen Engpässe in der Pensionsfinanzierung - das Schwergewicht auf andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gelegt.

1999 trat in Österreich der Pakt für Ältere in Kraft, der von einem präventiven strategischen Ansatz ausgeht und somit auf die Verhinderung des Zugangs von Älteren in die Arbeitslosigkeit abzielt. In diesem Rahmen soll beispielsweise durch die Förderung von Teilzeitarbeit oder von neuen Formen der Arbeitsorganisation der Übertritt von älteren ArbeitnehmerInnen in die Arbeitslosigkeit vermieden werden. Mit dem Altersteilzeitgeld und der Altersteilzeitbeihilfe werden zwei der im Pakt für Ältere enthaltenen Maßnahmen im folgenden analysiert.

### **12.5.1 Altersteilzeitgeld und Altersteilzeitbeihilfe**

Das **Altersteilzeitgeld** kann von Frauen ab 50 und Männern ab 55 Jahre in Anspruch genommen werden. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin erfolgt eine Verringerung der Arbeitszeit auf die Hälfte bei einem Bezug von 75% des vorherigen Bruttoentgelts. Seitens des Betriebes werden Kranken- und Pensionsversicherung in voller Höhe weiterbezahlt und es besteht die Verpflichtung, eine Ersatzarbeitskraft einzustellen, die zuvor als arbeitslos oder lehrstellensuchend vorgemerkt war. Der Mehraufwand wird durch eine Leistung des AMS für die Dauer von maximal 5 Jahren ausgeglichen.

Bei der **Altersteilzeitbeihilfe** ist der Betrieb nicht verpflichtet, eine Ersatzarbeitskraft einzustellen. Der Mehraufwand wird durch eine Förderung seitens des AMS abgedeckt. Hier liegt die Altersgrenze für die Inanspruchnahme bei 52 Jahren für Frauen und bei 57 Jahren für Männern.

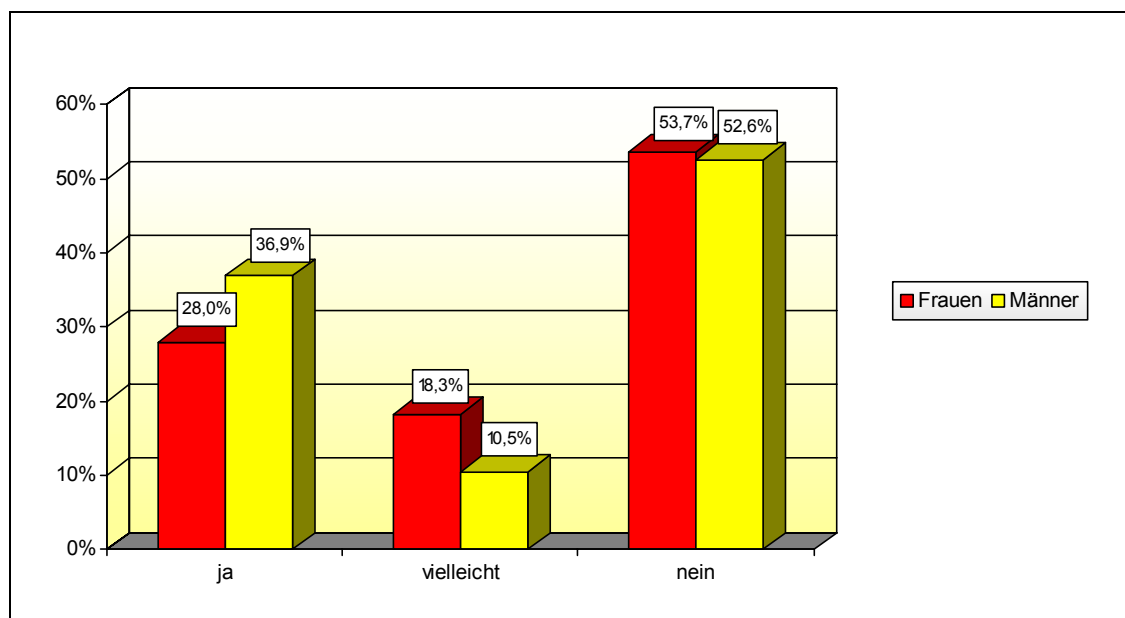
Aufgrund der eher geringen Inanspruchnahme des Altersteilzeitgeldes traten mit 1. Oktober 2000 **Neuregelungen** in Kraft. Während die Reduktion der Arbeitszeit bisher 50% betrug, kann nunmehr das Altersteilzeitgeld auch bei einer Reduktion auf 40-60%

beantragt werden. Der Lohnersatz wird bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50% des Unterschiedsbetrags zwischen den Bruttolohnkosten vor und nach dem Übertritt in die Altersteilzeit gewährt. Außerdem muss seit dem 1. Oktober 2000 keine Ersatzarbeitskraft eingestellt werden, wodurch das Verfahren wesentlich vereinfacht wurde. Der Mehraufwand wird nunmehr bis zu 6,5 Jahren bzw. maximal bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine gesetzliche Leistung aus der Pensionsversicherung abgegolten.

Diese Neuregelungen scheinen die entsprechende Wirkung zu erzielen: Während im Januar 2000 nur zwei Personen in Wien und auch im Februar nur fünf Personen diese Möglichkeit in Anspruch nahmen ist diese Zahl bis zum Ende des Jahres 2000 deutlich gestiegen. So wurden im Dezember 2000 217 Betriebe gefördert, im Januar 2001 waren es bereits 411.

Die Auswertungsergebnisse der geführten Interviews belegen hier geteilte Meinungen hinsichtlich der Inanspruchnahme von Altersteilzeit (siehe Abbildung 24). Für immerhin 37% der Männer und 28% der Frauen stellt die Altersteilzeit eine interessante Möglichkeit des gleitenden Überganges dar und sie würden dies auch in Anspruch nehmen. Als positiv wird hier zumeist die Möglichkeit gesehen, mehr Freizeit zur Verfügung zu haben, Stressfaktoren reduzieren zu können und sich langsam an eine neue Lebenssituation gewöhnen zu können. Interessant erscheint, dass arbeitslose Personen diese Möglichkeit eher in Anspruch nehmen würden als Personen in Beschäftigung und zwar unter dem Motto „besser Teilzeit als arbeitslos“.

**Abbildung 24: Bereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen zur Altersteilzeit**



Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien Interviews“; 2001

Etwas mehr als die Hälfte – sowohl bei Frauen als auch Männern - sieht strikt von der Inanspruchnahme der Altersteilzeit ab. Die Gründe liegen hierfür zumeist in der finanziellen Situation, d.h. es ist für sie entweder finanziell uninteressant oder aufgrund ei-

gener finanzieller Engpässe gar nicht möglich. Viele wollen aber auch, solange es ihr gesundheitlicher Zustand erlaubt, eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

## 12.5.2 Gleitpension

Die Gleitpension ermöglicht Personen mit langer Versicherungsdauer ab 55 Jahren bei Frauen und 60 Jahren bei Männern, bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung einen bestimmten Prozentsatz der Pension zu lukrieren. Aufgrund der geringen Inanspruchnahme wurde im Jahr 2000 durch eine Kürzung der Anzahl der Versicherungs- und Beitragsmonate von 426 auf 300 die Attraktivität der Gleitpension erhöht.

**Tabelle 24: Anteil von Personen mit Gleitpension an allen Pensionsanträgen**

Jahr	Frauen	Männer
1994	0,0%	0,1%
1995	0,3%	0,2%
1996	0,3%	0,2%
1997	0,3%	1,1%
1998	0,9%	0,5%
1999	0,5%	0,4%
2000	0,7%	0,3%

Quelle: L&R Datafile „Ältere ArbeitnehmerInnen Wien 1990-2000 HV“; 2001; N=40.000

Die vorliegenden Auswertungen zeigen, dass zwischen 1994 und 2000 nur wenig Personen auf diese Möglichkeit des gleitenden Übergangs zurückgriffen. Bei Frauen ist zwischen 1994 und 2000 eine leichte Zunahme der Inanspruchnahme zu beobachten. Am deutlichsten ist der Anstieg bei Männern 1997, dies dürfte auf die Kürzung der notwendigen Versicherungs- und Beitragsmonate zurückzuführen sein. In den Jahren danach nimmt die Inanspruchnahme jedoch wieder ab.

Diese Ergebnisse lassen einen interessanten Schluss zu: Durch die Senkung der notwendigen Versicherungsmonate und die damit verbundene Präsenz in einzelnen Medien scheint die Inanspruchnahme gestiegen zu sein. Ein Grund für die mangelnde Inanspruchnahme dürfte somit unter anderem das fehlende Wissen über diese Möglichkeit sein.

Dies wird auch durch die Interviews bestätigt, wonach nur rund 7% der beschäftigten Personen die Möglichkeit der Gleitpension kennen. Im Laufe des Interviews wurden den Personen die bestehenden Möglichkeiten des gleitenden Überganges und deren Bedingungen erklärt; letztendlich erschien dies rund 36% der Männer 37% der Frauen als interessanter Übergang vom Arbeitsleben in die Pension. Gründe für eine Ablehnung der Gleitpension liegen zumeist in finanziellen Einschränkungen, aber auch aufgrund gesundheitlicher Probleme muss von einer weiteren Erwerbstätigkeit abgesehen werden.

## 13 Handlungsoptionen

Die Analyse der Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen in Wien macht deutlich, dass es sich bei dieser Personengruppe um eine durchaus heterogene Population mit unterschiedlichen Lebenslagen und Arbeitsmarktrisiken handelt. Politische Interventionen, die auf eine Verbesserung der jeweiligen Situation abzielen, sind deshalb auf die spezifische Arbeitsmarktsituation abzustimmen.

Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen gehen prinzipiell das Risiko einer Gradwanderung zwischen entsprechendem Arbeitsmarktnutzen und der Stigmatisierung Älterer als Defizitgruppe ein. Diese Ambivalenz bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist bei der Implementierung grundsätzlich zu beachten und bedarf einer genauen Abwägung der Folgewirkungen.

Aus den vorliegenden Ergebnissen ergeben sich im wesentlichen folgende Ansatzpunkte:

- Um die Negativwirkung der Arbeitslosigkeit auf die Pensionsanwartschaft zu begrenzen, bedarf es entsprechender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für jene Altersgruppen, die sich in den letzten Jahren vor dem Ruhestand befinden und von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Notwendigkeit derartiger Maßnahmen zeigt sich insbesondere durch hohen Anstieg an dauerarbeitslosen Personen seit dem Auslaufen der Sonderunterstützung. Diese Beschäftigungsmaßnahmen sollten den Betroffenen die Möglichkeit zum Erwerb von noch fehlenden Versicherungsmonaten geben. Dafür bieten sich **gemeinnützige Beschäftigungsprojekte** an, bei denen die betreffenden Personen für jenen Zeitraum angestellt sind, der für die Anwartschaft von Pensionsleistungen noch fehlt. Gleichzeitig macht es bei diesen Gruppen aus arbeitsmarktpolitischer Warte wenig Sinn, eine Vermittlung auf dem regulären Arbeitsmarkt vorzusehen.
- Für jene älteren ArbeitnehmerInnen über 45 Jahren, die arbeitslos werden und bei denen der Pensionsantritt nur eine mittelfristige Perspektive darstellt, bedarf es entsprechender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit Transitfunktion und dem Ziel einer Vermittlung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. In diesem Zusammenhang erfährt das **Modell der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung** bei der Vermittlung von ‚Problemgruppen‘ (Behinderte, Langzeitarbeitslose) zunehmende Bedeutung. Damit können steigende Erfolge bei der Anbahnung neuer Dienstverhältnisse für die betreffenden Personen erzielt werden, da es gelingt, Vorbehalte auf DienstgeberInnenseite abzubauen. Dieses Modell wäre auch im Bereich der älteren Arbeitslosen als eine Beschäftigungsoption zu nutzen. Eine mögliche Realisierungsmöglichkeit bestünde in der Erweiterung des WAFF-Projektes FLEXWORK durch die Integration entsprechender Qualifizierungs- und Unterstützungsmodule für ältere Arbeitssuchende.
- Bislang wurden die Möglichkeiten eines **gleitenden Übergangs** in die Pension wenig genutzt. Die Ergebnisse aus den Interviews mit Älteren belegen, dass nur rund 7% der erwerbstätigen Älteren die Möglichkeit der Gleitpension kennen. Allerdings besteht prinzipiell sowohl seitens der Betriebe als auch älterer ArbeitnehmerInnen Interesse an Formen des gleitenden Überganges. Insbesondere für Arbeit-



geberInnen ist die Reduktion der Personalkosten ein Anreiz dafür, dass Ältere länger im Unternehmen verbleiben.

Ältere ArbeitnehmerInnen befürworten die Möglichkeit des gleitenden Überganges prinzipiell; unter anderem weil sie dadurch eine Chance sehen, mit dem geforderten Tempo am Arbeitsplatz mithalten zu können. Zudem deutet der gesundheitliche Verschleiß (sichtbar an den hohen Zeiten des Leistungsbezugs aus der Krankenversicherung) auf die Notwendigkeit der Reduktion des Anforderungsniveaus hin. Dies wäre durch eine schrittweise Reduktion der Wochenarbeitszeit möglich. Allerdings sollte aufgrund der starken Sensibilitäten gegenüber Einkommenseinbussen jene **Modelle favorisiert werden, die einkommensneutral gestaltet** werden, etwa indem eine Reduktion der Arbeitszeit auf 70% bei unverändertem Einkommen vorgenommen wird. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass Frauen aufgrund des generell niedrigeren Erwerbseinkommen häufiger auf das volle Gehalt angewiesen sind.

Bei Modellen des gleitenden Überganges ist weiters zu beachten, dass nicht die allgemeinen Probleme von Teilzeitarbeit auftreten, wie von der betrieblichen Information abgeschnitten zu sein, die Arbeit aufgrund der kürzeren Tagesarbeitszeit verdichten zu müssen oder von leitenden Aufgaben ausgeschlossen zu sein.

Zudem sind insbesondere bei der Altersteilzeit die **Finanzierungstöpfe** der öffentlichen Hand zu überdenken. Da ein gleitender Übergang in die Pension zu befürworten ist, muss hier eine Finanzierungsgarantie bestehen.

- Die Reduktion der Arbeitszeit erscheint aber nicht nur im Alter attraktiv, sondern sollte für alle Altersgruppen (z.B. junge Väter oder Mütter) eine Möglichkeit darstellen. Durch **lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle** könnte also den Bedürfnissen unterschiedlichster Altersgruppen entsprochen und zugleich auch eine Stigmatisierung Älterer vermieden werden.
- Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Ausweitung der vorzeitigen Alterspensionen auch auf einen Interessenswandel der Beschäftigten hinweist und nicht allein auf das fehlende Arbeitsplatzangebot reduziert werden kann. Schlagworte wie ‚aktive SeniorInnen‘ oder die ‚Neuen Alten‘ bezeichnen eine Entwicklung, die den Altersruhestand nicht nur als eine kurzfristige Ruhephase im Anschluss an ein anstrengendes Arbeitsleben begreift, sondern angesichts steigender Lebenserwartung und medizinischem Fortschritt als einen Lebensabschnitt aufwertet, der den SeniorInnen neue Gestaltungsmöglichkeiten und eine zusätzliche Dimension von Lebensqualität bietet. Damit wird diese Phase zu einem dem Arbeitsleben gleichwertigen Lebensabschnitt. Diese Entwicklung stellt den Arbeitsmarkt für Ältere vor zwei Herausforderungen:
  - Einerseits kann durch die steigende Kaufkraft von älteren Personen hier ein neues Marktsegment aufgebaut werden, welches zugleich auch als **Arbeitsmarktnische für Ältere** fungiert. Um nur ein Beispiel zu nennen: SeniorInnenreisen könnten von Älteren konzipiert, organisiert und begleitet werden. Allgemein sehen KundInnen in bestimmten Branchen älteres Verkaufs- oder Beratungspersonal als kompetenter an.

- Zudem sollte durch entsprechende **bewusstseinsbildende Informationsmaßnahmen** der Stellenwert von älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt hervorgehoben werden. Sowohl ältere ArbeitnehmerInnen sind sich ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten und deren Stellenwert nicht bewusst als auch Betriebe erkennen den Nutzen Älterer nur selten. Als Beispiel sei hier das Unternehmen BASF genannt, wo ältere ArbeiterInnen aus der Produktion als VertreterInnen eingesetzt wurden. Diese erzielten aufgrund ihrer Erfahrung aus der Produktion wesentlich bessere Verkaufserfolge als zugekaufte VertreterInnen.
- In diesem Zusammenhang ist auch der Rückzug aus dem Erwerbsleben aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen zu nennen. Es ist hierbei zu berücksichtigen, dass das Alter der Beschäftigten nur bei langer belastungsintensiven Tätigkeit zum Problem wird. Beispielsweise haben die Auswertungen ergeben, dass 41% der Personen, die eine vorzeitige Alterspension antreten, aus der Baubranche kommen. Generell sollten Arbeitsplätze so gestaltet sein, dass Belastungen und das Risiko eines vorzeitigen gesundheitlichen Verschleißes möglichst minimiert wird.  
Nicht in allen Branchen ist eine derartige Arbeitsplatzgestaltung möglich, daher sollten hier **berufsgruppenspezifische Modelle** entwickelt werden. Zum einen sollte natürlich die Belastung am Arbeitsplatz generell niedrig gehalten werden, zum anderen sollte jedoch in manchen Berufsgruppen und Branchen für Ältere die Möglichkeit geschaffen werden, belastungsintensive Tätigkeiten zu reduzieren. Etwa in der Baubranche durch den Wechsel von der Fassadenarbeit zu weniger anstrengenden Innenarbeiten.
- Die ‚Flucht‘ aus dem Erwerbsleben wird oftmals auch deshalb angetreten, weil Ängste im Umgang mit neuen Technologien bestehen oder das Gefühl der Überforderung am Arbeitsplatz überhand nimmt. Ängsten bei der Einführung neuer Technologien, neuer Arbeitsverfahren oder organisatorischen Umstrukturierungen kann durch flankierende Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung und MitarbeiterInnenschulung begegnet werden. Dabei gilt es, im Sinne eines **Lifelong Learnings** bereits in früheren Jahren **Personalentwicklungs- und Qualifizierungspläne** zu entwickeln, die die Situation der älteren ArbeitskollegInnen berücksichtigen. Anreize für Betriebe, solche Pläne zu entwickeln, könnten durch die Koppelung der Gewährung von Zuschüssen der öffentlichen Hand (WAFF, AMS, ESF) für Schulungen an das Vorliegen solcher Pläne erreicht werden.
- Das gegenwärtige Verhältnis von älteren ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen wird stark geprägt durch Vorbehalte, Berührungsängste, Missverständnisse, Stigmatisierungen aber auch in hohem Maße durch Unwissenheit. Deshalb bedarf es umfassender **Sensibilisierungs- und Informationsvorhaben** auf beiden Seiten. Ein erster Schritt wäre eine klare und kurze Information über mögliche Modelle des schrittweisen Ausstiegs aus dem Erwerbslebens, was insbesondere auch die möglichen Implikationen für DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen beinhaltet. Eine Sensibilisierung könnte auch von Modellen wie der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung ausgehen, die es den Unternehmen ermöglicht, Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften zu sammeln ohne dass damit Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis verbunden wären.

- Neben aktuellen Maßnahmen für bestimmte Gruppen bedarf es auch langfristig wirksamer Interventionen wie etwa dem **Umbau des Senioritätsprinzips**. Dies beinhaltet vor allem eine Verflachung der Kurve der Einkommensentwicklung, indem EinsteigerInnen am Arbeitsmarkt auf höherem Einkommensniveau beginnen als es derzeit der Fall ist. Gleichzeitig fällt die Erhöhung mit steigendem Alter geringer aus. Dadurch schließt sich die Schere zwischen dem Einkommen von Jüngeren und Älteren und das Kostenargument bei der Einstellung Älterer verliert deutlich an Gewicht.
- Der Großteil der genannten Maßnahmen könnte durch die Einrichtung eines **Kompetenzzentrums für Ältere** entsprechend unterstützt und forciert werden. Die Arbeitsschwerpunkte eines derartigen Kompetenzzentrums würden insbesondere Organisations- und Personalentwicklung umfassen:
  - Durch entsprechende Unternehmensberatungen sollten ArbeitgeberInnen auf die Möglichkeiten hingewiesen werden, wie ältere ArbeitnehmerInnen im eigenen Unternehmen profitabel eingesetzt werden können. Das Beratungsteam sollte sich hierbei sowohl aus jüngeren als auch älteren UnternehmensberaterInnen zusammensetzen.
  - In diesem Zusammenhang könnten auch im Rahmen der bestehenden Unternehmenskontakte Modellprojekte für Ältere in einzelnen Unternehmen initiiert werden. Besonders zu favorisieren wären hier Unternehmen aus boomenden Branchen, z.B. ITK.
  - Zudem sollte durch entsprechende Informationskampagnen Vorbehalten seitens der Unternehmen gegenüber älteren Arbeitskräften entgegen gewirkt werden. In diesem Zusammenhang wäre insbesondere auf die Kenntnisse und Fähigkeiten Älterer hinzuweisen.
  - Weiters sollte das Kompetenzzentrum als Ansprech- und Informationsstelle für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen fungieren.
  - Überlegenswert wäre in diesem Zusammenhang auch mit Unterstützung des Kompetenzzentrums die Bildung eines Netzwerkes für Ältere.

# 14 Erläuterungen zur Methode

## 14.1 Längsschnittdaten

Um die individuellen Arbeitsmarktlagen der älteren Personen am Wiener Arbeitsmarkt beschreiben und analysieren zu können, reicht es in der Regel nicht aus, einfache Stichtagsquoten zu bilden, da Kennzahlen dieser Art wenig Aussagekraft besitzen und in der Folge auch Scheinergebnisse suggerieren. Beispielsweise lässt ein an einem Stichtag erhobener Beschäftigungsstatus offen, wie lange von einer beobachteten Person eine Beschäftigung ausgeübt wird und lässt auch unklar, wie die individuelle Arbeitsmarktsituation im Umfeld dieser Beschäftigung beschaffen war. So kann es etwa durchaus der Fall sein, dass eine Recherche auf Stichtagsbasis bei einer anderen älteren Person am Stichtag nur einen Pensionsbezug ergibt, geringfügige Beschäftigungen, welche über das ganze Jahr verteilt sind, jedoch übersieht, weil diese vor oder nach dem Stichtag ausgeübt wurden.

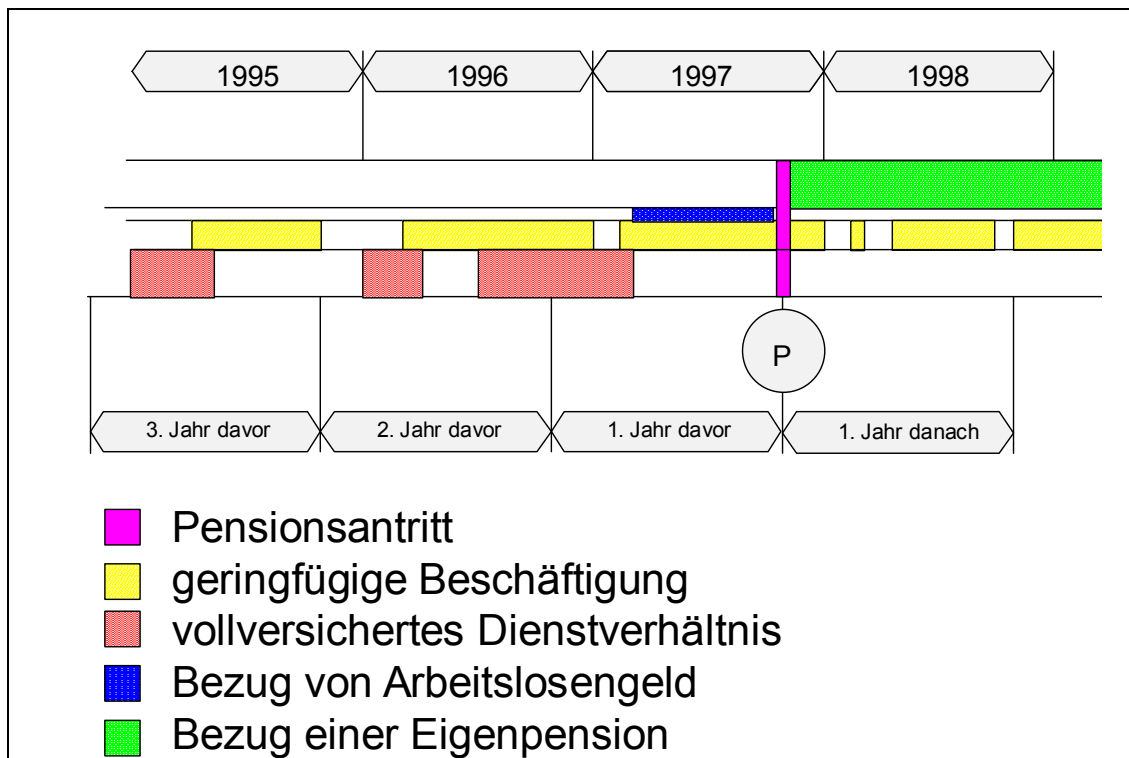
Um diesen Unschärfen zu begegnen, wurde ein komplexes Auswertungs- und Darstellungsverfahren zur Evaluation von Arbeitsmarktkarrieren entwickelt, das auf dem Längsschnittprinzip beruht und im folgenden dargestellt werden soll.

In einem ersten Schritt wurden die vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger für jede Person elektronisch aufgezeichneten Arbeitsmarktdaten in Episodenform dekodiert und nach einem hierarchischen Auswertungsverfahren bereinigt, um parallele Episoden, wie sie z.B. bei gleichzeitiger Beschäftigung neben einem Pensionsbezug oder bei Bezug von Transferleistungen parallel zu einer geringfügigen Beschäftigung vorliegen, interpretierbar zu machen (siehe Abbildung 25).

Die individuellen Karrieren wurden in weiterer Folge in Jahres- und Monatsabschnitte (sog. Beobachtungsfenster, siehe Abbildung 25) unterteilt. So wurden

- Kalenderjahre als Beobachtungsfenster gewählt (1991 bis 2000) und
- der individuelle Vorbeobachtungszeitraum für jede Person, die zwischen 1991 und 2000 eine Pension antrat, in Jahresabstände gegliedert und als Beobachtungsfenster definiert (erstes Jahr, zweites und drittes Jahr vor Pensionsantritt).

**Abbildung 25: Beispiel für die Einschreibung von jährlichen Beobachtungszeiträumen (Beobachtungsfenstern)**



Quelle: L&R Social Research 2000

Anhand dieser Fenster wurde das Datenmaterial aufbereitet und eine Reihe von Kennzahlen berechnet, die im folgenden dargestellt werden sollen:

In einem ersten Schritt erfolgte die Bildung von Zeiteinheiten aus den aufbereiteten Tagesdaten. Auf experimenteller Basis wurde ein **Kategoriensatz mit 29 Zeiteinheitencodes** entwickelt (siehe Tabelle 25). Für die Vielzahl der Versicherungsqualifikationen betreffend Pensionen und Renten beispielsweise wurden 10 Kategorien von Zeiteinheiten geschaffen, welche von der regulären Alterspension (P1Z) über vorzeitige Alterspensionen unterschiedlichen Typs (P6Z, P7Z, P8Z) bis zu sonstigen Renten und Pensionen reichen (PAZ). Ein Zeiteinheitentyp des Typs „reguläre Alterspension“ von 25% entspricht dabei einem Aufkommen von rund 91 Beschäftigungstagen in einem Jahr oder rund 8 Beschäftigungstagen in einem Monat.

Um die Auswertungen transparenter gestalten zu können, wurden zudem eine Reihe von Summenvariablen definiert, welche die Performanz einzelner Zeiteinheiten zusammenfassen.

**Tabelle 25: Ältere AN in Wien - Tageszählungen**

Kategorisierung	Schlüssel-qualifikation	Hierarchie	Zeitan-teilscode
Selbstständige Beschäftigung inkl. Landwirtschaft	100	105	SBZ
Neue Selbstständige	150	110	NSZ
Eine unselbstständige Beschäftigung	200	115	U1Z
Mehrere unselbstständige Beschäftigungen	200	115	U2Z
Unselbstständige Beschäftigung und Eigenpension	200	115	U3Z
Unselbstständige Beschäftigung und selbstständige Beschäftigung	200	115	U4Z
Unselbstständige Beschäftigung und mehrere zusätzliche Versicherungsverhältnisse	200	115	U5Z
Lehrling	210	117	LEZ
Geringfügige Beschäftigung(en)	250	120	G1Z
Geringfügige Beschäftigung und Eigenpension	250	120	G2Z
Werkvertrag/verträge §4/4	300	127	F1Z
Werkvertrag/verträge §4/4 und Eigenpension	300	127	F2Z
PD- /Zivildienst, KuG, Wochengeld	350	60	PRZ
Leistungsbezug Krankenversicherung	400	90	KRZ
Sonstiges (OLF, Mitversicherung, freiwillige Versicherung, Selbstversicherung §19a ASVG)	0 450	10	OLZ
Bezug von AL, NH, SNH	550	30 - 100	ABZ
Vormerkung	650	20	AVZ
Alterspension	601	80	P1Z
Alterspension öffentlich Bediensteter	602	80	P2Z
Teilpension	603	80	P3Z
Invaliditätspension	604	80	P4Z
Gleitpension	605	80	P5Z
vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer	606	80	P6Z
vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit	607	80	P7Z
vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit	608	80	P8Z
Witwen/Witwerpension	610	80	P9Z
Sonstige Renten und Pensionen (42 47 54 N1 N2)	620	80	PAZ
AMFG-Förderung	50	70	FMZ
Hauptmaßnahme	500	5	HRZ

Quelle: L&R Social Research 2001

Neben der Aufbereitung, Berechnung und Analyse von Zeitanteilen wurden noch eine Reihe weiterer Indikatoren gebildet und zu diesen Indikatoren Analysen durchgeführt:

- Zur Abschätzung der Einkommenssituation wurden die **Bemessungsgrundlagen** ebenfalls für die jeweiligen Beobachtungsfenster berechnet, gewichtet und bei parallelen Dienstverhältnissen gruppiert. Zur Verbesserung der Aussagekraft bei fragmentierten und kurzen Einkommensepisoden wurden die Bemessungsgrundlagen zusätzlich auf **Monatseinkommenswerte** umgerechnet.
- Die **Anzahl der verschiedenen ArbeitgeberInnen** für jede Person und jedes der Zeitfenster wurde nach Typen getrennt aufbereitet und analysiert.
- **Betriebsgrößen und Wirtschaftsklassen der ArbeitgeberInnen** wurden nach Typen getrennt aufbereitet und analysiert.
- **Transitionsanalysen** wurden getrennt für eine Reihe von Episodentypen durchgeführt, um Zugangs- und Abgangsprozesse transparent zu machen.

Das Rohdatenmaterial für die Längsschnittanalysen wurde vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger und der EDV-GmbH zur Verfügung gestellt und beinhaltet

1. ein Personendatenfile mit Angaben zu Geschlecht, Geburtsdatum, akademischer Ausbildung und Staatsbürgerschaft der Betroffenen,
2. Tagesdaten dieser Personen mit Versicherungsqualifikationen, DienstgeberInnenkonten und Bemessungsgrundlagen zum Zeitraum 1.1.1990 bis 1.11. 2000 und
3. DienstgeberInnendaten mit Angaben zum Versicherungsträger, sowie zu Betriebsgröße, Wirtschaftsklasse und dem Betriebsort.

Die **Stichprobengröße** des aufbereiteten Gesamtdatenfiles beläuft sich auf **N = 40.000** Personen. Die Auswertungen wurden vor allem auf drei Ebenen durchgeführt:

1. Auswertungen auf Volumensbasis

Das Volumen von Zeitanteilen gibt Aufschluss über den Mittelwert, den ein Arbeitsmarktstatus in einem definierten Zeitabschnitt (etwa das Kalenderjahr 1998) einnimmt. Ein durchschnittliches Beschäftigungsvolumen bei Männern einer gewissen Altersgruppe in der Größenordnung von 50% etwa kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass im Gesamtschnitt alle Personen dieser Gruppe eine Beschäftigung von 6 Monaten pro Jahr bzw. 182 Tagen aufweisen. Über einzelne Personen ist keine Aussage möglich, für diese Belange wird der folgende Indikator verwendet.

2. Auswertungen von gruppierten Zeitanteilswerten

Gruppierte Zeitanteilswerte geben Aufschluss darüber, welcher Klasse einzelne Personen zugeordnet werden können. Am obigen Beispiel festhaltend wird etwa das Beschäftigungsvolumen der Männer einer gewissen Altersgruppe in drei Gruppen geteilt: Jene ohne Beschäftigung (0% Beschäftigungszeitanteil; BZA), jene mit mittlerem Beschäftigungsniveau (11% bis 50% BZA) und jenen mit höherem Beschäftigungsniveau (51% bis 100% BZA). Überwiegt z.B. die erste Gruppe, so wird für diese Gruppe von einer prekären Beschäftigungssituation auszugehen sein.

3. Typisierende Auswertungen

Um einen detaillierten Einblick in Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt erhalten zu können, wurde jede Person aus dem Längsschnittdatenfile für jedes der Beobachtungsjahre klassifiziert und zu einem der folgenden sieben Typen zugeordnet:

1. Vollbeschäftigt: Personen, die unselbstständig, selbstständig oder in Mischformen tätig sind, und zwar mehr als 95% des Jahres bzw. 347 Tage.
2. Fragmentiert erwerbstätig: Personen, deren Erwerbstätigkeit durch den Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Krankengeld oder durch sonstiges unterbrochen wird.
3. Dauerarbeitslos: Personen, die mehr als 80% des Jahres bzw. 292 Tage den Status „arbeitslos“ aufweisen.
4. Pensionsbezug
5. Bezug von Pensionsvorschuss oder SUG

- 6. Sonstiges (mitversichert, selbstversichert oder Out-of-labour-force-Status)
- 7. nicht definiert

## 14.2 Interviews

Um Aspekte, die in bestehenden Forschungsprojekten noch nicht berücksichtigt wurden, in den Projektbericht einarbeiten zu können, sowie die Ergebnisse der Analysen der Erwerbskarrieren zu vertiefen, wurden im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit fernmündliche Interviews mit **300 älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen und PensionistInnen** durchgeführt. Befragt wurden ausschließlich Personen, die älter als 45 Jahre sind. Bei pensionierten Personen durfte der Pensionseintritt nicht länger als 5 Jahre zurückliegen.

Das veranschlagte Sample von 300 erlaubt eine Schichtung der Stichprobe nach bestimmten Merkmalen, wie Geschlecht und Status am Arbeitsmarkt.

**Tabelle 26: Interviewte Personen**

	<b>Männer</b>		<b>Gesamt</b>
erwerbstätig	91	95	186
arbeitslos	30	20	50
in Pension	30	34	64
<b>Gesamt</b>	<b>151</b>	<b>149</b>	<b>300</b>

Quelle: L&R Datafile „Ältere An Wien Befragung“; 2001, n=300

Um eine zügige Abwicklung zu ermöglichen, wurde ein programmiertes Fragenformular basierend auf einer ACCESS 2000 - Applikation erarbeitet, welches die InterviewerInnenführung gestattet und überdies dynamische Antwortkategorien ermöglicht. Durch eine derartige Vorgehensweise ist auch eine inhaltliche Tiefe der Ergebnisse im Sinne der Dokumentation von qualitativen Daten gewährleistet.



# 15 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (1999)	5
Abbildung 2:	Bewertung der Arbeitsmarktsituation	11
Abbildung 3:	Anteil Personen mit Bewertung der Arbeitsmarktsituation für ältere ArbeitnehmerInnen als „sehr schlecht“	12
Abbildung 4:	Anteil Personen mit mindestens einem Tag unselbstständiger Beschäftigung	15
Abbildung 5:	Bereitschaft von PensionistInnen zum längeren Verbleib am Arbeitsmarkt	16
Abbildung 6:	Anteil des weiblichen Arbeitskräftepotentials ab 45 mit Beschäftigungszeiten als geringfügig Beschäftigte (1994-1999)	19
Abbildung 7:	Anteil des männlichen Arbeitskräftepotentials ab 45 mit Beschäftigungszeiten als geringfügig Beschäftigte (1994-1999)	20
Abbildung 8:	Altersspezifische Arbeitslosenquoten von Männern in Wien	24
Abbildung 9:	Altersspezifische Arbeitslosenquoten von Frauen in Wien	25
Abbildung 10:	Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen (länger als 1 Jahr)	27
Abbildung 11:	Anteil der langzeitarbeitslosen Männer (länger als 1 Jahr)	27
Abbildung 12:	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nach Qualifikation (Wien 1999)	29
Abbildung 13:	Arbeitsmarktsituation, Männer ab 45 (1991-1999)	36
Abbildung 14:	Arbeitsmarktsituation, Frauen ab 45 (1991-1999)	37
Abbildung 15:	Anteil EigenpensionsbezieherInnen (Frauen 45-59 Jahre, Männer 45-64 Jahre)	47
Abbildung 16:	Status im Jahr vor der Pensionierung, Männer (45-69 Jahre)	49
Abbildung 17:	Status im Jahr vor der Pensionierung, Frauen (45-69 Jahre)	49
Abbildung 18:	Status im Jahr vor Antritt der regulären Alterspension, Männer (65-69 Jahre)	51
Abbildung 19:	Arbeitsmarktsituation im Jahr vor Antritt der normalen Alterspension, Frauen (60-69 Jahre)	51
Abbildung 20:	Status im Jahr vor Antritt einer vorzeitiger Alterspension, (Männer 45-69 Jahre)	53
Abbildung 21:	Arbeitsmarktsituation im Jahr vor Antritt der vorzeitigen Alterspension, Frauen (60-69 Jahre)	54
Abbildung 22:	Status im Jahr vor Pensionseintritt (Männer 45-69 Jahre)	56
Abbildung 23:	Status im Jahr vor Pensionseintritt (Frauen 45-69 Jahre)	56
Abbildung 24:	Bereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen zur Altersteilzeit	61
Abbildung 25:	Beispiel für die Einschreibung von jährlichen Beobachtungszeiträumen (Beobachtungsfenstern)	68

# 16 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der Wirtschaftsklassen (Männer und Frauen ab 45 Jahren)	6
Tabelle 2:	Berufsstruktur der Wiener Erwerbstätigen	7
Tabelle 3:	Monatliches Einkommen (Männer und Frauen ab 45 Jahren)	8
Tabelle 4:	Stellung im Beruf der Wiener Erwerbstätigen ab 45 Jahren	8
Tabelle 5:	Stellung im Beruf der Wiener Erwerbstätigen gesamt und ab 45-Jährige	9
Tabelle 6:	Entwicklung des Anteils der Selbstständigen an erwerbstätigen Personen in Wien (1990-1999)	17
Tabelle 7:	Anteil des Wiener Arbeitskräftepotentials mit Beschäftigungszeiten als geringfügig Beschäftigte	19
Tabelle 8:	Anteil des Wiener Arbeitskräftepotentials mit Beschäftigungszeiten in einem freien Dienstverhältnis oder als freie Selbstständige	21
Tabelle 9:	Anzahl der über-45-jährigen Vorgemerkten, Jahresdurchschnitt	22
Tabelle 10:	Anteil der über-45-jährigen Personen an allen vorgemerkten Arbeitslosen	23
Tabelle 11:	Durchschnittliche Vormerkdauer in Tagen in Wien 1999	26
Tabelle 12:	Dauerarbeitslosigkeit in der jeweiligen Altersgruppe	28
Tabelle 13:	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	29
Tabelle 14:	Anteil des 45-49-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus	31
Tabelle 15:	Anteil des 50-54-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus	32
Tabelle 16:	Anteil des 55-59-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus	33
Tabelle 17:	Anteil des 60-64-jährigen Wiener Arbeitskräftepotentials mit mindestens einem Tag im jeweiligen Arbeitsmarktstatus	33
Tabelle 18:	Anzahl der BezieherInnen von Sonderunterstützung und Pensionsvorschuss in Wien	41
Tabelle 19:	Anteile der Altersgruppen zum Zeitpunkt des Pensionsantritts 1991-2000	44
Tabelle 20:	Pensionsantritte 1998 bis 2000 (45-69jährige ArbeitnehmerInnen in Wien)	45
Tabelle 21:	Verteilung der Wirtschaftsklassen 1999 nach Beschäftigten ab 45 und nach Übertritten in vorzeitige Alterspensionen	57
Tabelle 22:	Verteilung nach ausgewählten Wirtschaftsklassen bei Personen, die im Jahr vor der Pensionierung dauerarbeitslos waren	58
Tabelle 23:	Wirtschaftsklassen vor dem Antritt einer vorzeitigen Alterspension (Männer 45-64 Jahre und Frauen 45-59 Jahre)	59
Tabelle 24:	Anteil von Personen mit Gleitpension an allen Pensionsantritten	62
Tabelle 25:	Ältere AN in Wien - Tageszählungen	69
Tabelle 26:	Interviewte Personen	71

# 17 Literatur

- Arbeitsmarktservice Wien (Hg): Wiener Reihe, Frauenkarrieren und Arbeitsmarktpolitik
- Bäcker G. / Naegele G.: Alternde Gesellschaften und Erwerbstätigkeit - Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln, 1993
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1992. Wien: BMAS 1993.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1993. Wien: BMAS 1994.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1994. Wien: BMAS 1995.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1995. Wien: BMAS 1996.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1996. Wien: BMAS 1997.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Seniorenbericht, Wien, 1995
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Älter werden in Österreich (Seniorenbericht 1999), Wien, 1999
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1997. Wien: BMAGS 1998.
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1998. Wien: BMAGS 1999.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Bericht über die soziale Lage 1999. Wien: BMGS 2000.
- Finder R., et al.: Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, AMS-Studie, Wien 1997
- Gründler M.: Die Notwendigkeit der Reform und ihre Grundzüge. In: Soziale Sicherheit. Fachzeitschrift der Österreichischen Sozialversicherung Nr.5. Wien 2000, S. 429ff.
- Guger A.: Perspektiven der österreichischen Altersvorsorge im internationalen Vergleich; in: WIFO-Monatsberichte, Wien, 1997, S. 535ff
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2000. Wien 2000
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1999. Wien 1999
- Heimgartner A./Knauder C.: Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 1997
- Holzinger E.: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. Wien: AMS Österreich 2001.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.): Sozialleistungen im Überblick. Sozialstaat Österreich. Wien: ÖGB 1997.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Ältere am Arbeitsmarkt, Wien, 1998

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Die Lage der ArbeitnehmerInnen in Wien 2000
- Katschnig, H.: Phasen des Alterns. Vortrag im Rahmen des Arbeitskreises „für eine neue Kultur des Alterns“. Wien September 1998
- Kilickaya, M./Obermayr, U./Stefanits, H./Thaler, E.: Die Entwicklung der österreichischen Sozialversicherung. In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Kompetenzzentrum für Senioren- und Bevölkerungspolitik (Hrsg.): Bericht über die soziale Lage. Wien 2000
- König, I.: Ob Erbtant' oder arme Alte ... Arbeit und Einkommen. In: Zukunfts- und Kulturwerkstätte (Hrsg.): Die zweiten fünfzig Jahre. Dimensionen städtischer Altenpolitik. Wien 1994, S. 23–34
- Kontraste (Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik) Nr. 105. Wien 1997, S. 26f
- Lutz, H./Pimminger, L.: Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den Maßnahmen für Arbeitslose. In: Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Zieles im Europäischen Sozialfonds in Österreich. Kurzfassung der Ergebnisse der Evaluierung, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.). Wien: BMAGS 1999, S.1-41
- Mairhuber, I.: Eigenständige Alterssicherung für Frauen. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Band 14. Wien 1997
- Marterbauer M.: „Bestimmungsgründe des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in Österreich.“ In: WIFO- Monatsberichte 3/1999
- Mayerhofer P.: Wien ist anders (?) Spezialisierung und Entwicklungschancen einer nun „internationalen“ Stadtregion, in: Wiener Wirtschaft 1945 – 1998, Wien 1999
- Oppitz, M.: Von Armut bis Wohlstand. Die materielle Lage der SeniorInnen. In: Bundesministerium für Unterricht, Jugend und Familie (Hrsg.): Ältere Menschen – Neue Perspektiven. Österreichischer Bericht zur Lebenssituation älterer Menschen 1999. Wien 1999
- Österreichisches Statistisches Zentralamt: Statistisches Jahrbuch der Republik Österreich 2000, Wien, 2000
- Prammer, B.: Eigenständige Alterssicherung für Frauen. Weißbuch der SPÖ-Bundesfrauenvorsitzenden. Wien 1997
- Prenner, P./Steiner, P./Jerome, G.: Chancen, Risiken, Potentiale: 2000-2003. Eine mittelfristige Projektion des Wiener Arbeitsmarktes. Wien 2000
- Schönbauer, U.: Ältere am Arbeitsmarkt; in: Arbeit und Wirtschaft, Wien 1999, Heft 1, S. 38 ff
- Simon, G./Haring, S.: Altern als Herausforderung. Band 1: Soziale Teilhabe und Integration älterer Menschen. Graz 1999
- Wiedenhofer B., Unterschiedliche Lebensalter - unterschiedliche Zeitmuster - Ergebnisse des Mikrozensus 1992; in: Statistische Nachrichten, Wien 1995, S. 835ff
- Wiener Zeitung vom 6.4. 2000, S. 20f

Wörster, K.: Statistische Informationen. Beschäftigung 1998/99, Sozialleistungen für Eltern, Pensionen 1998/99, Arbeitsunfälle 1999. Wien 2000

# 18 Hardcopy der Interviewdatenbank

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]

MS Sans Serif 8

Grunddaten | Statistik | Beschäftigt 1 | Beschäftigt 2 | Arbeitslos 1 | Arbeitslos 2 | Arbeitslos 3 | Pension | Normale Alterspension | Vorzeitige AP, Inv., Gleit

TeilNr, Name, Terminvereinbarungen

Testperson  
Teststraße 5  
9999-Testort

Geschlecht:

männlich  weiblich  keine Angabe

Alter der Befragten

50 bis 54 Jahre

Wie schätzen Sie ganz allgemein die Arbeitsmarktsituation für Personen zwischen 45 und 65 Jahren ein?

eher schlecht

Warum sind Sie dieser Meinung?

Laufende Nr. 1 Interview fertig  Anzahl 304 Interview gültig  Anzahl 301 **Formular 2 laden**

Datensatz: 1 von 1999

Formularansicht

Start | AK1-UAK1 - Inbox - N... | Explorer - D:\Daten\Ä... | Befragung ALT-AN... | Ältere Arbeitneh...

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]

Höchste abgeschlossene Ausbildung:

Pflichtschule  Matura (AHS, BHS)  
 Lehre  Uni, Fachhochsch., Kolleg  
 Fachschule (BMS)  Sonstiges  
 keine Angabe

Familienstatus:

ledig/alleine lebend  geschieden  
 verheiratet  verwitwet  
 Lebensgemeinschaft  keine Angabe

Status:

erwerbstätig  haushaltsführend  
 arbeitslos  Pension  
 Karenz  in Ausbildung

Laufende Nr. 1 Interview fertig  Anzahl 304 Interview gültig  Anzahl 301 **Formular 2 laden**

Datensatz: 1 von 1999

Formularansicht

Start | AK1-UAK1 - Inbox... | Explorer - D:\Date... | Befragung ALT-A... | Ältere Arbeitneh... | Dokument1 - Micr... | Dokument2 - Micr...

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

MS Sans Serif 8

Grunddaten Statistik Beschäftigt 1 Beschäftigt 2 Arbeitslos 1 Arbeitslos 2 Arbeitslos 3 Pension Normale Alterspension Vorzeitige AP, Inv., Gleit

Wie lange sind Sie schon durchgehend beschäftigt?  
Jahre  Monate

Wie lange werden Sie voraussichtlich noch arbeiten (müssen), bis Sie in Pension gehen können?  
Jahre  Monate

In welchem Beruf sind Sie tätig?

Welche berufliche Stellung haben Sie?  
 selbständig  
 Angestellte/r  
 Arbeiter/in  
 Beamter/in  
 freier Dienstnehmer/in  
 sonstiges  
 geringfügig beschäftigt  
 k.A.

Was sind die Gründe für Ihre Einschätzung?  
 ja  
 nein  
 kommt darauf an  
 k.A.

**Falls nicht drei Jahre durchgehend beschäftigt**  
Was war damals der Grund dafür, dass Sie Ihre Arbeit unterbrochen haben?  
 Arbeitslos  
 Krank  
 Karenz  
 Dauer d. Unterbrechung  
 Jahre  Monate

Laufende Nr:  Interview fertig  Anzahl  Interview gültig  Anzahl  **Formular 2 laden**

Datensatz:  von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:22

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

MS Sans Serif 8

Grunddaten Statistik Beschäftigt 1 Beschäftigt 2 Arbeitslos 1 Arbeitslos 2 Arbeitslos 3 Pension Normale Alterspension Vorzeitige AP, Inv., Gleit

Kennen Sie folgende Maßnahmen für Ältere ArbeitnehmerInnen? Und wäre das für Sie eine interessante Möglichkeit?

Altersteilzeit  
 ja  
 nein  
 vielleicht  
 k.A.  
 Warum ja / nein / vielleicht?

Gleitpension  
 ja  
 nein  
 vielleicht  
 k.A.  
 Warum ja / nein / vielleicht?

Könnten Sie sich prinzipiell vorstellen, dass Sie schrittweise in die Pension gleiten (etwa indem Sie schrittweise Ihre Arbeitszeit reduzieren)?  
 ja  
 eher schon  
 eher nicht  
 sicher nicht  
 k.A.

Laufende Nr:  Interview fertig  Anzahl  Interview gültig  Anzahl  **Formular 2 laden**

Datensatz:  von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:22

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

MS Sans Serif 8

Grunddaten Statistik Beschäftigt 1 Beschäftigt 2 Arbeitslos 1 Arbeitslos 2 Arbeitslos 3 Pension Normale Alterspension Vorzeitige AP, Inv., Gleit

Seit wann arbeiten Sie nicht mehr?

Was war der Grund für Ihre Arbeitslosigkeit?

Welche Pläne haben Sie für die Zukunft?

Suchen Sie derzeit eine Beschäftigung?  
 ja  nein  k.A.

Wenn Arbeitsplatzsuche:

Was sind Ihre Erfahrungen bei der Arbeitssuche?

Wie schätzen Sie für sich die Chancen ein, eine Beschäftigung zu finden?  
 sehr gut  
 gut  
 weniger gut  
 schlecht  
 k.A.

Wenn keine Arbeitsplatzsuche:

Was planen Sie stattdessen für die Zukunft?

Was ist der Grund für die schlechte Einschätzung?

Was ist der Grund für die positive Einschätzung?

Laufende Nr.  Interview fertig  Anzahl  Interview gültig  Anzahl  **Formular 2 laden**

Datensatz:  von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:22

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

MS Sans Serif 8

Grunddaten Statistik Beschäftigt 1 Beschäftigt 2 Arbeitslos 1 Arbeitslos 2 Arbeitslos 3 Pension Normale Alterspension Vorzeitige AP, Inv., Gleit

Wie zufrieden sind Sie mit dem AMS?  
 sehr zufrieden  
 eher zufrieden  
 weniger zufrieden  
 gar nicht zufrieden  
 keinen Kontakt zu AMS  
 k.A.

Was ist der Grund für die Zufriedenheit?

Was ist der Grund für die Unzufriedenheit?

Haben Sie in den letzten drei Jahren Maßnahmen des AMS besucht?  
 ja  nein  k.A.

Wenn ja: welche waren dies?  
 Berufsorientierung, Aktivgruppe  
 Arbeitsstiftung  
 Fachkurs  
 Sonstiges

Waren diese Maßnahmen sinnvoll für Ihre weitere Arbeitssuche?  
 ja  eher schon  k.A.  
 eher nicht  nein

Wären Sie auch bereit, eine Arbeit anzunehmen, bei der Sie weniger verdienen als bei Ihrer letzten Tätigkeit?  
 ja  eher schon  k.A.  
 eher nicht  nein

Laufende Nr.  Interview fertig  Anzahl  Interview gültig  Anzahl  **Formular 2 laden**

Datensatz:  von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:22



1 Dokument2 - Microsoft Word

**Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]**

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Grunddaten Statistik Beschäftigt 1 Beschäftigt 2 Arbeitslos 1 Arbeitslos 2 Arbeitslos 3 Pension Normale Alterspension Vorzeitige AP, Inv., Gleit

Kennen Sie folgende Maßnahmen für Ältere ArbeitnehmerInnen? Und wäre das für Sie eine interessante Möglichkeit?

Altersteilzeit

ja  
 nein  
 vielleicht  
 k.A.

Warum ja / nein / vielleicht?

Gleitpension

ja  
 nein  
 vielleicht  
 k.A.

Warum ja / nein / vielleicht?

Laufende Nr.  Interview fertig  Anzahl  Interview gültig  Anzahl  **Formular 2 laden**

Datensatz:  von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:22

1 Dokument2 - Microsoft Word

**Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular1 : Formular]**

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

MS Sans Serif 8

Grunddaten Statistik Beschäftigt 1 Beschäftigt 2 Arbeitslos 1 Arbeitslos 2 Arbeitslos 3 Pension Normale Alterspension Vorzeitige AP, Inv., Gleit

Seit wann sind Sie in Pension?

Beziehen Sie eine Frühpension oder normale Alterspension?

normale Alterspension  
 Invaliditätspension  
 Gleitpension  
 vorzeitige AP bei langer Versicherungsdauer  
 vorzeitige AP bei Arbeitslosigkeit  
 vorzeitige AP wegen geminderter Arbeitsfähigkeit  
 Sonstige  
 k.A.

Altersteilzeit

ja  
 nein  
 vielleicht  
 k.A.

Warum ja / nein / vielleicht?

Gleitpension

ja  
 nein  
 vielleicht  
 k.A.

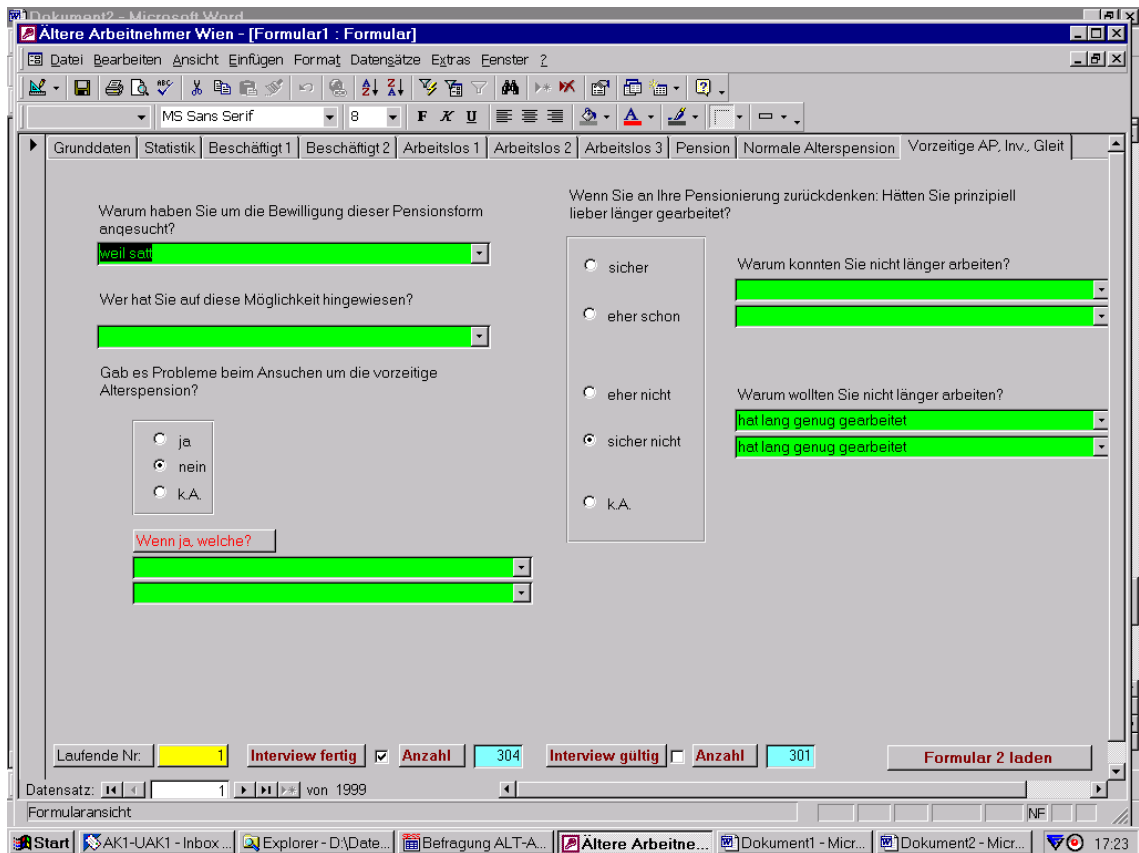
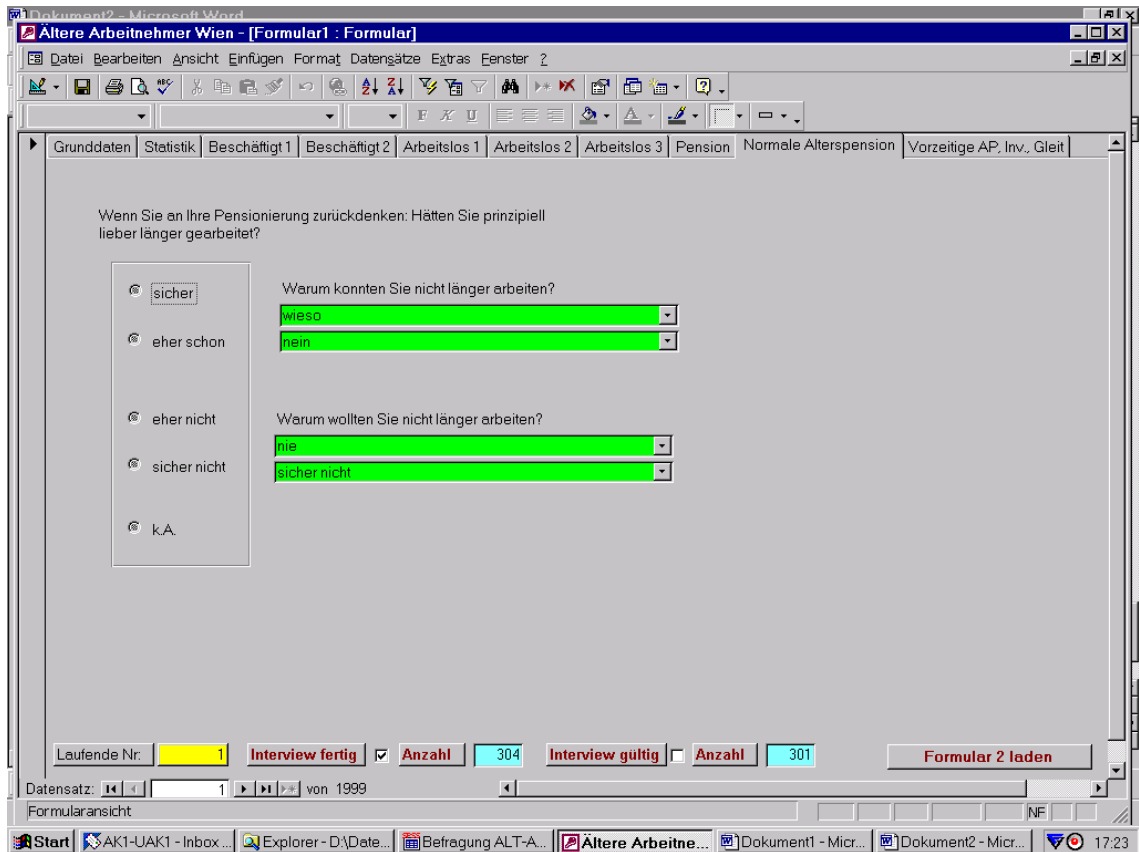
Warum ja / nein / vielleicht?

Laufende Nr.  Interview fertig  Anzahl  Interview gültig  Anzahl  **Formular 2 laden**

Datensatz:  von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:23



1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular2 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Pension 1 Pension 2 Weiterbildung Interviewer Bemerkungen

Waren Sie unmittelbar vor Ihrer Pensionierung erwerbstätig?

ja  
 nein  
 k.A.

Wenn vor Pension erwerbstätig

Welchen Beruf haben Sie ausgeübt?

\_\_\_\_\_

Wie lange haben Sie diesen Beruf ausgeübt?

\_\_\_\_\_ Jahre

Waren Sie in den letzten drei Jahren vor der Pensionierung einmal arbeitslos?

ja  
 nein  
 k.A.

Was war der Grund für die Arbeitslosigkeit?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Wenn vor Pension nicht erwerbstätig

Waren Sie unmittelbar vor Ihrer Pensionierung

arbeitslos  
 in Krankenstand  
 Sonstiges  
 k.A.

Dauer Jahre \_\_\_\_\_ Monate \_\_\_\_\_

Wenn "arbeitslos":

Was war der Grund für die Arbeitslosigkeit?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Wenn "in Krankenstand"

Von welcher Art war Ihr Krankenstand?

berufsunabhängig  
 berufsabhängig  
 sonstiges

k.A.

Laufende Nr. \_\_\_\_\_ 1 Interview fertig  Anzahl \_\_\_\_\_ 304 Interview gültig  Anzahl \_\_\_\_\_ 301 Formular 1 laden

Datensatz: \_\_\_\_\_ 1

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:23

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular2 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Pension 1 Pension 2 Weiterbildung Interviewer Bemerkungen

Wenn "arbeitslos":

Wie zufrieden waren Sie mit dem AMS?

sehr zufrieden  
 eher zufrieden  
 weniger zufrieden  
 gar nicht zufrieden  
 k.A.

Sind Sie jetzt während der Pension noch nebenbei erwerbstätig?

ja  
 nein  
 k.A.

Was ist der Grund für die Zufriedenheit gewesen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Was ist der Grund für die Unzufriedenheit gewesen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Für alle:

Welchen Beruf haben Sie vor der Arbeitslosigkeit/Krankenstand ausgeübt?

Verkauferrn

Wie lange haben Sie diesen Beruf ausgeübt?

Jahre \_\_\_\_\_ Monate \_\_\_\_\_

Wenn ja, welche Tätigkeit üben Sie aus?

Verkauferrn

\_\_\_\_\_ Stunden/Woche

Laufende Nr. \_\_\_\_\_ 1 Interview fertig  Anzahl \_\_\_\_\_ 304 Interview gültig  Anzahl \_\_\_\_\_ 301 Formular 1 laden

Datensatz: \_\_\_\_\_ 1 von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:23

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular2 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Pension 1 Pension 2 Weiterbildung Interviewer Bemerkungen

Haben Sie in den letzten 10 Jahren (wenn in Pension: in den letzten 10 Berufsjahren) an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, die mit Ihrer beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen/gestanden sind?  ja  nein  k.A.

Wenn "ja"

Was war der Inhalt der Weiterbildung?	Dauer/ Wochen	während Arbeitszeit	Initiative	Bezahlung
EDV	3	ja	Betrieb	AMS
Mitarbeiterführung	1	ja	mir selbst	ich selbst
Sprachkurs				
Sonstiges				
ich weiß nicht				

Wenn "nein"

Warum haben Sie an keinen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? keine Lust

Laufende Nr. 1 Interview fertig  Anzahl 304 Interview gültig  Anzahl 301 **Formular 1 laden**

Datensatz: 1 von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:24

1 Dokument2 - Microsoft Word

Ältere Arbeitnehmer Wien - [Formular2 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

MS Sans Serif 8

Pension 1 Pension 2 Weiterbildung Interviewer Bemerkungen

Bemerkungen

Laufende Nr. 1 Interview fertig  Anzahl 304 Interview gültig  Anzahl 301 **Formular 1 laden**

Datensatz: 1 von 1999

Formularansicht

Start AK1-UAK1 - Inbox... Explorer - D:\Date... Befragung ALT-A... Ältere Arbeitne... Dokument1 - Micr... Dokument2 - Micr... 17:24