

## **Die Beschäftigungsquote Älterer im europäischen Vergleich**

**Ulrike Famira-Mühlberger, Ulrike Huemer,  
Christine Mayrhuber**

Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas,  
Christoph Lorenz

## Die Beschäftigungsquote Älterer im europäischen Vergleich

**Ulrike Famira-Mühlberger, Ulrike Huemer, Christine Mayrhuber**

**November 2015**

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Begutachtung: Rainer Eppel • Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas, Christoph Lorenz

### Inhalt

Die Beschäftigungsquote Älterer differiert deutlich zwischen den EU-Ländern. In Österreich gehen 44,9% der 55- bis 64-Jährigen einer Beschäftigung nach; am höchsten ist der Anteil in Schweden mit 73,6%. Wie groß in einem Land der Anteil der Bevölkerung in Beschäftigung ist, hängt von makroökonomischen, institutionellen, persönlichen und gesellschaftlichen Faktoren ab. Die Forschungsarbeit untersucht für die Länder Österreich, Deutschland, Finnland, die Niederlande und Schweden die Struktur der Beschäftigung Älterer, skizziert das System der sozialen Sicherung in jenen drei Bereichen (Arbeitslosigkeit, Alter, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten), die den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen, und gibt einen Überblick über arbeitgeberseitige Instrumente, die die Beschäftigung Älterer erhöhen.

Rückfragen: [Ulrike.Famira-Muehlberger@wifo.ac.at](mailto:Ulrike.Famira-Muehlberger@wifo.ac.at), [Ulrike.Huemer@wifo.ac.at](mailto:Ulrike.Huemer@wifo.ac.at), [Christine.Mayrhuber@wifo.ac.at](mailto:Christine.Mayrhuber@wifo.ac.at)

2015/395-4/S/WIFO-Projektnummer: 10913

© 2015 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 70,00 € • Download 56,00 €: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/58532>

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Übersichtenverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2 Das Labour-Force-Konzept von EUROSTAT</b>	<b>8</b>
<b>3 Der Arbeitsmarkt für Ältere</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer</i>	13
3.1.1 Die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer im Überblick	14
3.1.2 Nicht-Erwerbspersonen und die Gründe für Erwerbsinaktivität	15
3.1.3 Die Beschäftigungsquote nach Altersgruppen	20
3.2 <i>Struktur der Beschäftigung Älterer</i>	22
3.2.1 Arbeitsvolumen – Geleistete Wochenarbeitszeit	22
3.2.2 Stellung im Beruf	29
3.2.3 Branchenstruktur	31
3.2.4 Berufsstruktur	35
3.2.5 Bildungsstruktur	41
<b>4 Institutionelle Einflussfaktoren: Die sozialen Sicherungssysteme</b>	<b>45</b>
4.1 <i>Das soziale Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit Älterer</i>	45
4.1.1 Die nationale Ausgestaltung im Überblick	47
4.1.2 Zusammenfassung	58
4.2 <i>Das soziale Sicherungssystem im Fall von Alter</i>	59
4.2.1 Nationale Alterssicherungssysteme im Überblick	59
4.2.2 Die institutionelle Durchführung der Alterssicherung	61
4.2.3 Unterschiedliche Pensionsaltersgrenzen und Arbeitsmarktpartizipation im Alter	63
4.2.4 Wirkung vergangener Pensionsreformen auf die Arbeitsmarktpartizipation	65
4.2.5 Länderspezifische finanzielle Anreize zum Erwerbsausstieg	69
4.2.6 Nicht-monetäre Anreize zur Beendigung der Erwerbstätigkeit im Alter	73
4.2.7 Zusammenfassung	74
4.3 <i>Das soziale Sicherungssystem im Fall von langfristiger Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit</i>	77
4.3.1 Vergleichende Analyse der sozialen Sicherungssysteme bei langfristiger Erkrankung	80
4.3.2 Vergleichende Analyse der sozialen Sicherungssysteme bei Arbeitsunfähigkeit	86
4.3.3 Zusammenfassung	97
4.4 <i>Länderspezifische Zusammenschau der drei sozialen Sicherungssysteme</i>	99
4.4.1 Österreich	101

4.4.2	Deutschland	104
4.4.3	Finnland	108
4.4.4	Schweden	111
4.4.5	Niederlande	114
<b>5</b>	<b>Arbeitgeberseitige Anreize zur (Weiter)Beschäftigung Älterer</b>	<b>118</b>
5.1	<i>Anreize im Sozialversicherungsrecht: Modelle zur betrieblichen Kostenübernahme der Personalfreisetzung im Alter</i>	118
5.1.1	Das niederländische Modell der Kosteninternalisierung	120
5.1.2	Das finnische Experience-Rating-Modell	120
5.1.3	Kosteninternalisierung in Deutschland und Schweden	122
5.1.4	Ansatzpunkte für Österreich	123
5.2	<i>Anreize im Arbeitsrecht: Kündigungsschutzregelungen</i>	124
5.2.1	Kündigungsfristen	127
5.2.2	Abfertigungsregelung	127
5.2.3	Auswahlkriterien bei betrieblichen Kündigungen	128
5.3	<i>Aktive Arbeitsmarktpolitik: Geförderte Beschäftigung Älterer</i>	129
5.3.1	Deutschland	129
5.3.2	Schweden und Finnland	130
5.3.3	Die Niederlande	130
5.3.4	Österreich	131
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</b>	<b>132</b>
6.1	<i>Arbeitsmarkteteiligung und Struktur der Beschäftigung Älterer</i>	132
6.1.1	Arbeitsmarkteteiligung	132
6.1.2	Struktur der Beschäftigung	133
6.2	<i>Die Systeme der sozialen Sicherung</i>	135
6.2.1	Arbeitslosenversicherungssystem	136
6.2.2	Alterssicherungssystem	137
6.2.3	Sicherungssystem bei vorübergehenden oder dauerhaften Erkrankungen	139
6.3	<i>Anreize für die Arbeitgeberseite zur (Weiter)Beschäftigung Älterer</i>	140
6.3.1	Anreize im Sozialversicherungsrecht	140
6.3.2	Anreize im Arbeitsrecht	142
6.3.3	Aktive Arbeitsmarktpolitik: Geförderte Beschäftigung Älterer	143
6.4	<i>Fazit</i>	143
<b>7</b>	<b>Literatur</b>	<b>147</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbstätigkeit nach dem ILO-Konzept	10
Abbildung 2:	Anteil der 50- bis 64-Jährigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64 Jahre), nach Altersgruppen, 2013	13
Abbildung 3:	Verteilung der Bevölkerung 50-64 Jahre nach Erwerbsstatus, Männer, 2013	14
Abbildung 4:	Verteilung der Bevölkerung 50-64 Jahre nach Erwerbsstatus, Frauen, 2013	15
Abbildung 5:	Gründe der Inaktivität der 50- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen Insgesamt, 2013	16
Abbildung 6:	Gründe der Inaktivität der 50- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen Männer, 2013	17
Abbildung 7:	Gründe der Inaktivität der 50- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen Frauen, 2013	17
Abbildung 8:	Gründe der Inaktivität der 50- bis 54- bzw. 55- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen nach Geschlecht, 2013	18
Abbildung 9:	Nichterwerbspersonen der Altersgruppe 50-64 Jahre mit der Bereitschaft zu arbeiten, aber nicht arbeitssuchend, 2013	19
Abbildung 10:	Beschäftigungsquote der Älteren nach Altersgruppen getrennt nach Geschlecht, 2013	21
Abbildung 11:	Verteilung des Stundenausmaßes von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen nach Altersgruppen, 2013	23
Abbildung 12:	Beschäftigungsquote und Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten, 50-64 Jahre, nach Geschlecht, 2013	26
Abbildung 13:	Beschäftigungsquote und Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten, 50-64 Jahre, nach Geschlecht und Altersgruppen, 2013	27
Abbildung 14:	Drei verschiedene Beschäftigungsquoten im Vergleich, 50-64 Jahre, nach Geschlecht, 2013	28
Abbildung 15:	Struktur der Erwerbstätigen (50-64 Jahre) nach Stellung im Beruf und Geschlecht, 2013	30
Abbildung 16:	Branchenstruktur der Beschäftigung nach Altersgruppen, 2013	32
Abbildung 17:	Branchenstruktur der Beschäftigung der 50- bis 64-Jährigen nach Geschlecht, 2013	34
Abbildung 18:	Beschäftigungsstruktur der Männer nach Qualifikationsanforderung und Altersgruppen, 2013	36
Abbildung 19:	Beschäftigungsstruktur der Frauen nach Qualifikationsanforderung und Altersgruppen, 2013	38
Abbildung 20:	Beschäftigungsstruktur der Männer nach Berufshauptgruppen und Altersgruppen, 2013	39
Abbildung 21:	Beschäftigungsstruktur der Frauen nach Berufshauptgruppen und Altersgruppen, 2013	40
Abbildung 22:	Beschäftigungsquoten nach Bildungsniveau, 50-64 Jahre, nach Geschlecht, 2013	42
Abbildung 23:	Bildungsstruktur der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung, getrennt nach Geschlecht, 2013	44

Abbildung 24:	Pensionsaufwendungen in der ersten Säule (gesetzliche Alterssicherung) und zweiten Säule (Betriebspensionen) im Vergleich, 2010	62
Abbildung 25:	Krankenstandshäufigkeiten von Vollzeitbeschäftigten in ausgewählten OECD-Ländern, 2008	77
Abbildung 26:	Krankenstände und Anträge auf Invaliditätspensionen	78
Abbildung 27:	Empfängerinnen und Empfänger von Invaliditätspensionen	87
Abbildung 28:	Zugangsraten in die Invaliditätspension (50-64 Jahre)	88
Abbildung 29:	Anteil der Personen, die eine Invaliditätspension erhalten	89
Abbildung 30:	Beschäftigte, Arbeitslose und aufgrund von Pension oder Arbeitsunfähigkeit Erwerbsinaktive, 2013	100

## Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1:	Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre) nach Geschlecht, 2004 und 2013	22
Übersicht 2:	Eckpunkte der Arbeitslosenversicherung, 2013	51
Übersicht 3:	Das soziale Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit im Alter – Sonderleistungen an ältere Arbeitslose, 2013	57
Übersicht 4:	Das Alterssicherungssystem, 2013	60
Übersicht 5:	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	64
Übersicht 6:	Durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens und Erwerbsquoten Älterer	65
Übersicht 7:	Altersabhängige Beitragssätze zur Sozialversicherung	72
Übersicht 8:	Wesentliche Eckpunkte des gesetzlichen Krankengeldes in den Vergleichsländern, 2013	85
Übersicht 9:	Wesentliche Eckpunkte der Invaliditätspensionen in den Vergleichsländern, 2013	95
Übersicht 10:	Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Österreich	103
Übersicht 11:	Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Österreich	104
Übersicht 12:	Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Deutschland	107
Übersicht 13:	Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Deutschland	107
Übersicht 14:	Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Finnland	110
Übersicht 15:	Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Finnland	110
Übersicht 16:	Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Schweden	113
Übersicht 17:	Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Schweden	114
Übersicht 18:	Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, die Niederlande	117
Übersicht 19:	Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Schweden	117
Übersicht 20:	OECD Kündigungsschutzindex, 2013	126

## 1 Einleitung

Die Beschäftigungsquoten Älterer in Österreich, Deutschland, Finnland, Schweden und den Niederlanden stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Studie. Diese fünf Vergleichsländer haben eine ähnliche Wirtschaftskraft und jeweils Beschäftigungsniveaus über dem gesamteuropäischen Durchschnitt. Nichtsdestotrotz unterscheiden sie sich deutlich in Hinblick auf die Gesamtbeschäftigungsquote wie auch hinsichtlich der Beschäftigungsquote Älterer.

Der Erwerbsstatus Älterer – mithin die Frage, ob eine Person im Alter von 50 bis 64 Jahren arbeitslos, erwerbstätig oder inaktiv ist – wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Hierzu zählen (1) wirtschaftliche Faktoren wie etwa die Nachfrage nach Arbeitskräften, (2) individuelle Faktoren wie Qualifikation und Gesundheit, (3) die Arbeitsplatzqualität sowie (4) die rechtlichen Rahmenbedingungen und Anreize, wie sie etwa im sozialen Sicherungssystem, im Arbeitsrecht oder im Steuer- und Abgabensystem gesetzt werden. Die vorliegende Studie stellt die Anreize des sozialen Sicherungssystems auf das Arbeitsangebotsverhalten Älterer in den Bereichen Pension, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit in den Mittelpunkt der Betrachtung. Das Arbeitsangebot muss jedoch auch auf eine entsprechende Nachfrage stoßen, um in einer Beschäftigung zu münden. Deshalb werden ergänzend Anreize für Arbeitgeber zur (Weiter)Beschäftigung Älterer im Sozialversicherungsrecht (Experience-Rating-Systeme) und im Arbeitsrecht (Kündigungsschutzregelungen) sowie in der aktiven Arbeitsmarktpolitik (geförderte Beschäftigung) beleuchtet.

Welche Anreize vom sozialen Sicherungssystem aus das Arbeitsmarktverhalten Älterer ausgehen, hängt *Famira-Mühlberger et al. (2010B)* zufolge „einerseits von der Verfügbarkeit der Leistungen im Fall von Gesundheitseinschränkungen, Erwerbsminderung und Arbeitslosigkeit ab, andererseits von den gesetzlichen Möglichkeiten zum vorzeitigen und regulären Pensionszugang und den damit verbundenen Konditionen“. Zahlreiche Studien zeigen, dass Personen, die sich in ähnlichen Lebenslagen befinden, je nach nationalen institutionellen Regelungen in unterschiedlichen sozialen Sicherungssystemen aufscheinen können (*Famira-Mühlberger et al., 2010A, Erlinghagen – Knuth, 2010, Erlinghagen – Zink, 2008, Börsch-Supan – Brugiavini – Croda, 2008, Konle-Seidl, 2006*) und mithin einen unterschiedlichen Erwerbsstatus aufweisen können. Diese unterschiedliche Zuordnung erschwert die internationale Vergleichbarkeit sowohl hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation – wie beispielsweise die Betroffenheit Älterer von Arbeitslosigkeit – als auch der Leistungsfähigkeit der Arbeitsmarktpolitik und ihrer Institutionen.

Für die internationale Vergleichbarkeit der Sozialschutzsysteme wurde – neben der Verwendung nationaler und internationaler Statistiken und der europäischen Datenbank für den Vergleich von Sozialschutzsystemen (MISSOC) – auch nationale Expertinnen und Experten mittels Fragebogeninterview eingebunden<sup>1)</sup>.

---

<sup>1)</sup> *Deutschland:* Regina Konle-Seidl (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB), *Finnland:* Reija Lilja (Labour Institute for Economic Research), *Schweden:* Anders Forslund (Institute for Labour Market Policy Evaluation, IFAU), *Niederlande:* Lei Delsen (Radboud University Nijmegen, Institute for Management Research).



Die Studie beginnt in Kapitel 2 mit der Darstellung der Datenerfassung und Methodik der europäischen Arbeitskräfteerhebung von EUROSTAT, die als Basis für Vergleiche der Arbeitsmarktp Performanz der einzelnen europäischen Länder dient. Dabei wird die konzeptionelle Abgrenzung zwischen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Inaktivität dargestellt und deren Effekte auf die Erfassung Älterer. Kapitel 3 stellt den Arbeitsmarkt für Ältere dar. Einerseits wird die Arbeitsmarktteilnahme bzw. Auslastung des Arbeitskräftepotenzials von Älteren vergleichend analysiert und andererseits die Struktur der Beschäftigung Älterer in Hinblick auf die Stellung im Beruf, die Branchen- und Berufsstruktur, das Arbeitsvolumen und die Qualifikationsstruktur untersucht. Kapitel 4 – das Hauptstück der Studie – fokussiert auf die Effekte von sozialen Sicherungssystemen auf die Beschäftigung Älterer. Eine Analyse der Systeme Pension, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit in Österreich, Deutschland, Finnland, Schweden und den Niederlanden lässt Rückschlüsse auf die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten von Älteren in diesen Ländern zu. Arbeitgeberseitige Anreize zur (Weiter)Beschäftigung älterer Arbeitskräfte werden in Kapitel 5 untersucht. Hier sind Modelle zur Internalisierung der Freisetzungskosten Älterer (Experience-Rating in den Niederlanden und Finnland) ebenso enthalten, wie arbeitgeberseitige Anreize im Arbeitsrecht (Kündigungsschutzregelungen) und Anreize der Arbeitsmarktpolitik zur Schaffung von Beschäftigung (geförderte Beschäftigung Älterer). Kapitel 6 bringt die Erkenntnisse der Studie zusammen und zieht arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen.

## 2 Das Labour-Force-Konzept von EUROSTAT

Die europäische Arbeitskräfteerhebung ist eine repräsentative Stichprobenbefragung der Wohnbevölkerung bei der europaweit vergleichbare bevölkerungs- und erwerbsstatische Daten erhoben werden. Bei der Definition des Erwerbsstatus orientiert sich EUROSTAT am Labour-Force-Konzept der internationalen Arbeitsorganisation ILO. Demnach wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in drei Kategorien unterteilt: (1) Personen in Beschäftigung (Erwerbstätige), (2) Personen in Arbeitslosigkeit und (3) erwerbsinaktive Personen. Diese Dreiteilung bezieht sich auf die Wohnbevölkerung. Personen, die einpendeln, sind in der Arbeitskräfteerhebung nicht erfasst. Gibt es in einem Land eine große Gruppe von Personen, die vor Ort erwerbstätig aber nicht wohnhaft ist, kann das zu einer Untererfassung des Beschäftigungsniveaus führen.

Für die Klassifizierung als „erwerbstätig“ (siehe Abbildung 1) ist die Arbeitsleistung von einer einzigen Stunde in der Referenzwoche ausreichend. Es handelt sich somit um ein Personenzählkonzept, bei der Beschäftigung an sich einen Wert darstellt, unabhängig vom Ausmaß der Erwerbsintegration. Personen die nur eine Stunde pro Woche arbeiten werden demnach gleich behandelt wie Personen die in der Referenzwoche 40 Stunden arbeiten. Unberücksichtigt bleibt auch die Beschäftigungsintensität über das Jahr betrachtet – Personen die während des ganzen Jahres einer Beschäftigung nachgehen sind Personen, die nur einige Wochen im Jahr arbeiten, gleichgestellt.

Es werden auch jene Personen als „erwerbstätig“ eingestuft, die zwar in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben (z. B. aufgrund von Urlaub), aber außerhalb der Referenzwoche einer Arbeit nachgehen und maximal drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind. Dauert die Abwesenheit mehr als drei Monate ist für den Status „erwerbstätig“ eine Entgeltfortzahlung von zumindest 50% notwendig. Davon abweichend werden folgende Personen mit aufrechten Dienstverhältnis jedenfalls als erwerbstätig klassifiziert (auch wenn die Entgeltfortzahlung unter 50% liegt): Personen mit einer mehr als dreimonatigen Abwesenheit aufgrund von Krankheit, Unfall oder vorübergehender Erwerbsunfähigkeit, Mutterschutz, Altersteilzeit und Elternkarenz. Anders als in der ILO Definition werden in Anstalten lebende Erwerbstätige sowie Präsenz- und Zivildienstleistende von EUROSTAT nicht als erwerbstätig eingestuft. Die Gruppe der Erwerbstätigen umfasst Unselbständige, Selbständige und Mithelfende. Letztere sind Personen, die im Betrieb eines Familienangehörigen ohne Bezahlung regelmäßig mithelfen und sonst keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Die Abgrenzung der Erwerbstätigkeit ist für die Definition der Arbeitslosigkeit wichtig. Arbeitslos können nur jene Personen sein, die nicht erwerbstätig sind. Darüber hinaus müssen Arbeitslose in den letzten vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht haben und innerhalb der nächsten zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen. Das Kriterium der aktiven Suche nach Arbeit entfällt nur für Personen, die bereits eine Stelle gefunden haben und diese innerhalb der nächsten drei Monate antreten; sie gelten als arbeitslos, wenn sie in den nächsten beiden Wochen für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind. Personen, die aufgrund einer Job-

zusage nicht aktiv nach Arbeit suchen, die Arbeitsstelle aber erst in mehr als drei Monaten antreten, werden von EUROSTAT als Nicht-Erwerbspersonen, also Erwerbsinaktive, klassifiziert. Zu dieser Gruppe zählen darüber hinaus u. a. Studierende, Präsenz- und Zivildienstleistende, Hausfrauen und Hausmänner, dauerhaft Arbeitsunfähige und Pensionsbeziehende. Die Aufzählung illustriert bereits, dass die Gruppe der Erwerbsinaktiven aus sehr unterschiedlichen Personen besteht. Sie lassen sich nach den Hauptgründen für die Inaktivität systematisieren: (1) die Teilnahme an Aus- und beruflicher Fortbildung, (2) die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen, (3) andere persönliche oder familiäre Gründe, (4) Ruhestand, (5) Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit, (6) das Rechnen mit einer Wiedereinstellung, (7) die Ansicht, dass keine geeignete Arbeit verfügbar ist und (8) andere Gründe.

Zwar gibt es für die Durchführung der Arbeitskräfteerhebung Vorgaben von EUROSTAT, die einzelnen Länder weichen jedoch in deren konkreten Umsetzung geringfügig von einander ab. So ist, wie bereits erwähnt, für die Einstufung als „erwerbstätig“ bei einer mehr als dreimonatigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz eine Entgeltfortzahlung von mindestens 50% erforderlich (mit den erwähnten Ausnahmen). Denkbare Gründe für eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz bei gleichzeitigem Bezug eines Lohns oder Gehalts sind etwa Aus- und Weiterbildung, Urlaub, Verbrauch von Zeitausgleich oder eine sonstige Freistellung durch den Dienstgeber. Im österreichischen Fragebogen wird bei der Feststellung der Entgeltfortzahlung auf den Arbeitgeber abgestellt<sup>2)</sup>, im deutschen Fragebogen sind jedoch auch staatliche Leistungen inkludiert<sup>3)</sup>. Mithin wird die Abgrenzung in Österreich restriktiver gehandhabt als in Deutschland. Die damit verbundenen Verzerrungen sollten laut Statistik Austria allerdings vernachlässigbar sein.<sup>4)</sup>

Ein anderes Beispiel ist die Einstufung als „Mithelfende“, eine Gruppe von Erwerbstätigen, zu der in Österreich Personen zählen, die regelmäßige Hilfe (auch in geringerem Umfang) ohne Bezahlung im Betrieb eines Angehörigen leisten und sonst keiner Erwerbstätigkeit nachgehen<sup>5)</sup>. In Deutschland wird dagegen auch gelegentliche Hilfe hinzugerechnet<sup>6)</sup>.

---

<sup>2)</sup> Frage: „Erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Fortzahlung von mindestens der Hälfte Ihres Gehalts“.

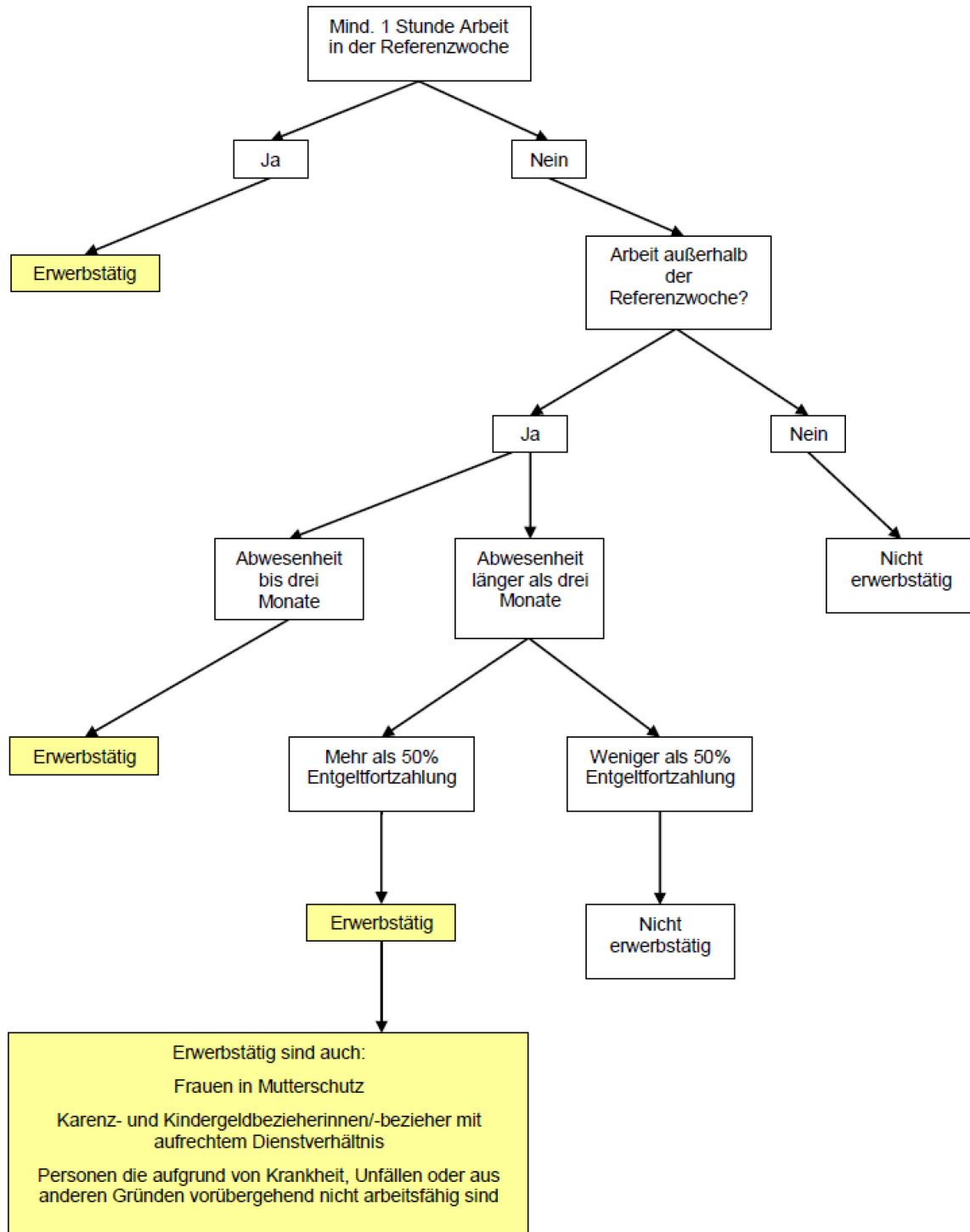
<sup>3)</sup> Frage: „Erhalten Sie weiterhin mindestens die Hälfte Ihres bisherigen Einkommens (Lohn-, Gehaltsfortzahlung, staatliche Leistungen)?“

<sup>4)</sup> Laut Statistik Austria sind aus europäischer Sicht auch nur Sozialausgaben, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen, zu werten.

<sup>5)</sup> Frage: „Haben Sie von Montag, ... bis Sonntag, ... [Datum der Referenzwoche] zumindest eine Stunde als Mithelfende(r) Familienangehörig(r) gearbeitet?“ Und näher dazu in den Erläuterungen: „Mithelfende leben im gemeinsamen Haushalt mit den Selbständigen, bei denen sie mithelfen, sind nicht eigenständig als Erwerbstätige sozialversichert und arbeiten dauerhaft (ohne besondere Bezahlung) im Betrieb mit. Kurzfristige Aushilfen werden nicht als Mithilfe betrachtet, regelmäßige Hilfe, auch in geringerem Umfang schon. Mithelfende Tätigkeiten liegen z.B. vor, wenn Eltern im landwirtschaftlichen Betrieb des Kindes mitarbeiten oder eine Ehefrau die Buchhaltung ihres Mannes erledigt.“

<sup>6)</sup> Erläuterung im Deutschen Mikrozensus: „Unbezahlte Mithilfe als Familienangehörige/-r ist jede unentgeltlich geleistete Arbeit in einem Betrieb, den ein Familienmitglied des/der Befragten führt. Auch gelegentliche Hilfe zählt dazu! Unbezahlte mithelfende Familienangehörige gelten als Erwerbstätige.“

Abbildung 1: Erwerbstätigkeit nach dem ILO-Konzept



Q: Statistik Austria, 2012.

Die Datenqualität hängt auch vom Alltagsverständnis der Befragten ab, wie eine Nachbefragung im Mikrozensus für Deutschland gezeigt hat: Für 8% der Befragten konnte der Erwerbsstatus in der Nachbefragung nicht reproduziert werden. Stattdessen stieg durch eine geänderte Befragungstechnik der Anteil der Erwerbstätigen unter den Befragten. Untererfasst wurde vor allem die geringfügige und marginale Beschäftigung. Hintergrund dürfte sein, dass sich Interviewte „an ihrem im Alltagsverständnis verankerten Haupterwerbsstatuskonzept orientieren“ und sich entsprechend ihrer Haupttätigkeit einstufen (hauptsächlich Rentner/-in, Student/-in, Hausmann/-frau) und Nebentätigkeiten nicht erwähnen (Köhne-Finster – Lingnau, 2008); zentral für das Labour-Force-Konzept ist jedoch nur, ob in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet wurde.

Solcher Unterschiede muss man sich bei einem Ländervergleich bewusst sein. Einerseits können fragebogenbedingte Verzerrungen nicht völlig ausgeschlossen werden, andererseits können kulturelle Normen bzw. gesellschaftliche Werthaltungen das individuelle Antwortverhalten im Rahmen der Befragung beeinflussen. Dass es unterschiedliche Vorstellungen in Hinblick auf Altersnormen für den Pensionszeitpunkt gibt, zeigt etwa Radl (2012); Unterschiede gibt es zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen, wie auch länderübergreifend. Die Bedeutung sozialer Normen belegen auch Hetschko – Knabe – Schöb (2013): In ihrer Arbeit untersuchen sie, wie sich das subjektive Wohlbefinden von Personen, die in die Pension über-treten, ändert. Dabei unterscheiden sie zwischen Personen die vor dem Pensionseintritt ar-beitslos waren, und jenen die zuvor einer Erwerbsarbeit nachgingen. Während der Pensions-übertritt für die Erwerbstätigen eine markante Änderung der Lebensumstände mit sich bringt, ändert sich aufs erste für die Arbeitslosen wenig. Tatsächlich steigt jedoch die Lebenszufrie-denheit der vormals Arbeitslosen deutlich an, was die Autoren als Anpassung an die sozialen Normen werten. Von Erwerbspersonen wird erwartet, dass sie aktiv am Arbeitsmarkt teilneh-men – Arbeitslosigkeit geht mit dieser Normvorstellung somit nicht konform; an Pensionsbezie-her/-innen werden dagegen keine derartigen Erwartungen geknüpft. Der Übergang von Ar-beitslosigkeit in Pension und damit der Wechsel der sozialen Kategorie stellt folglich für Arbeits-lose eine Möglichkeit dar, dem sozialen Druck zu entkommen.

### 3 Der Arbeitsmarkt für Ältere

Aus einem theoretischen Blickwinkel ist der Arbeitsmarkt für Ältere *Saint-Paul* (2009) zufolge durch drei Besonderheiten charakterisiert:

(1) Die verbleibende Zeitspanne älterer Arbeitskräfte bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters und mithin zum Erwerbsaustritt ist im Vergleich zu jüngeren kurz. Mithin stehen sie potenziell auch weniger lang einem Unternehmen als Arbeitskraft zur Verfügung.

(2) Empirische Studien deuten darauf hin, dass die individuelle Produktivität Älterer stark vom betrieblichen Umfeld, sprich den Jobanforderungen, abhängig ist (*Kunnert et al.*, 2010); sie jedoch von den Unternehmen oftmals als sinkend gesehen wird (*Börsch-Supan – Düzgün – Weiss*, 2005). Die (Weiter)Beschäftigung von senioritätSENTlohten Beschäftigten mit einer veralteten Qualifikationsstruktur kann für Unternehmen einen Kostenfaktor darstellen, der mitunter durch arbeitsrechtliche Bestimmungen (z. B. besonderer Kündigungsschutz) noch verstärkt wird (*Styczynska et al.*, 2013).

(3) Das Humankapital älterer Arbeitskräfte ist aufgrund ihrer längeren Erwerbsbiographie zu einem höheren Anteil betriebsspezifisch als dies bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen der Fall ist. In ihrem Erwerbsleben haben sie sich relativ mehr betriebsspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten durch praktische Erfahrung (*learning-by-doing*) angeeignet als allgemeine Fähigkeiten und Fertigkeiten im Bildungssystem. Im Umkehrschluss ist das Humankapital Älterer weniger allgemein und damit weniger gut in anderen Betrieben oder Sektoren verwertbar (*Gasior et al.*, 2012).

Diese drei Spezifika nehmen Einfluss auf die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes der Älteren sowie die Wirkung und Effizienz von Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

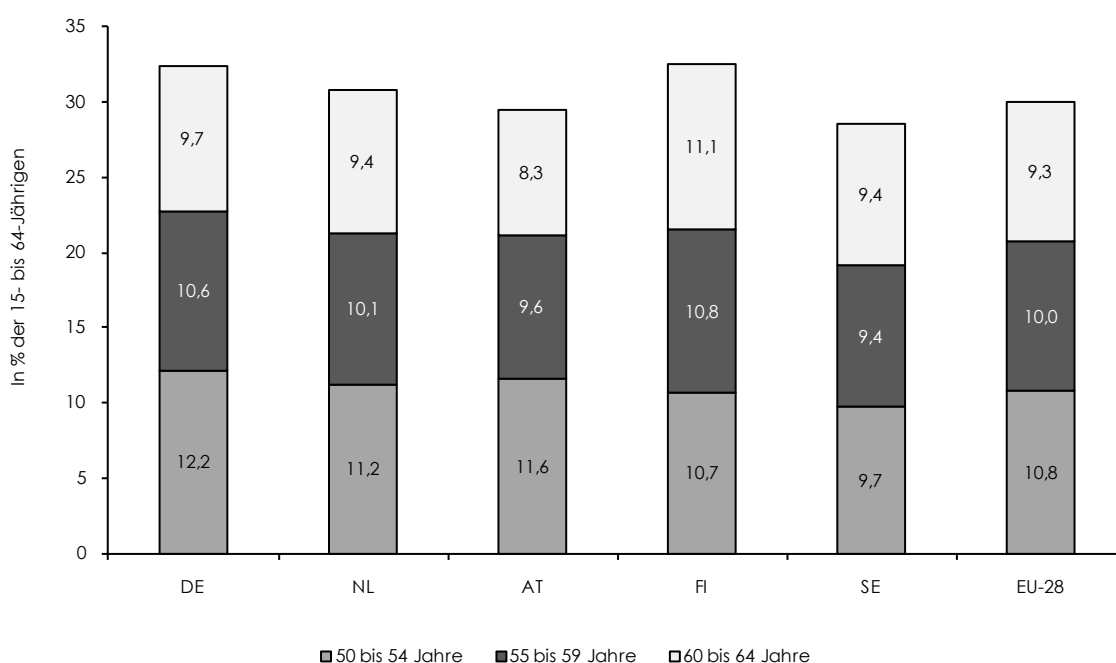
Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist ferner bedeutend, dass der Arbeitsmarkt für Ältere in keinem der betrachteten Länder sehr dynamisch ist. Jüngere Arbeitskräfte sind deutlich mobiler als ältere (*OECD*, 2007): Dies zeigt sich etwa beim Anteil der Beschäftigungsaufnahmen, der bei den unter 50- bis 64-Jährigen deutlich niedriger ausfällt als bei den 25- bis 49-Jährigen – wobei hinzukommt, dass die Mehrzahl der Neuaufnahmen Personen sind, die den Job wechseln, und weniger aus Arbeitslosigkeit oder Erwerbsinaktivität einen neuen Job finden. Die geringe Arbeitsmarktmobilität kommt auch in einer deutlich niedrigeren Wahrscheinlichkeit für Ältere, aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu wechseln, zum Ausdruck. Werden Ältere einmal erwerbsinaktiv, gibt es für sie kaum mehr einen Weg in die Beschäftigung – Erwerbsinaktivität ist somit oftmals eine Einbahnstraße.

Im folgenden Abschnitt werden das Ausmaß der Arbeitsmarktteilnahme Älterer (Kapitel 3.1.) und die Struktur der Beschäftigung älterer Personen (Kapitel 3.2.) im Ländervergleich beschrieben.

### 3.1 Die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer

Ausgangspunkt für die Beurteilung der Arbeitsmarktbeteiligung Älterer ist die Erwerbsbevölkerung. Gemessen an der gesamten Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) ist die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen in den betrachteten Ländern unterschiedlich besetzt: Während Finnland den höchsten Anteil an älteren Personen (50-64 Jahre) an der erwerbsfähigen Bevölkerung aufweist, haben Österreich und Schweden vergleichsweise geringe Anteile (Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil der 50- bis 64-Jährigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64 Jahre), nach Altersgruppen, 2013



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen.

Auch ist die Jahrgangsbesetzung im Altersfenster zwischen 50 bis 64 Jahren sehr unterschiedlich in den Vergleichsländern. In Österreich wird diese Altersgruppe derzeit (2013) von den „jungen Alten“ (50 bis 54 Jahre) dominiert (39%, Stichwort Babyboomer der 1960er Jahre); vergleichsweise schwach besetzt sind die Jahrgänge der 60- bis 64-Jährigen (28%). Bezogen auf die Älteren insgesamt erhöht sich dadurch auch die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen. In Deutschland zeigt sich im Wesentlichen dasselbe Muster, in abgeschwächter Form auch in den Niederlanden. In Schweden und Finnland dagegen sind die drei Alterskohorten in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen gleich stark besetzt.

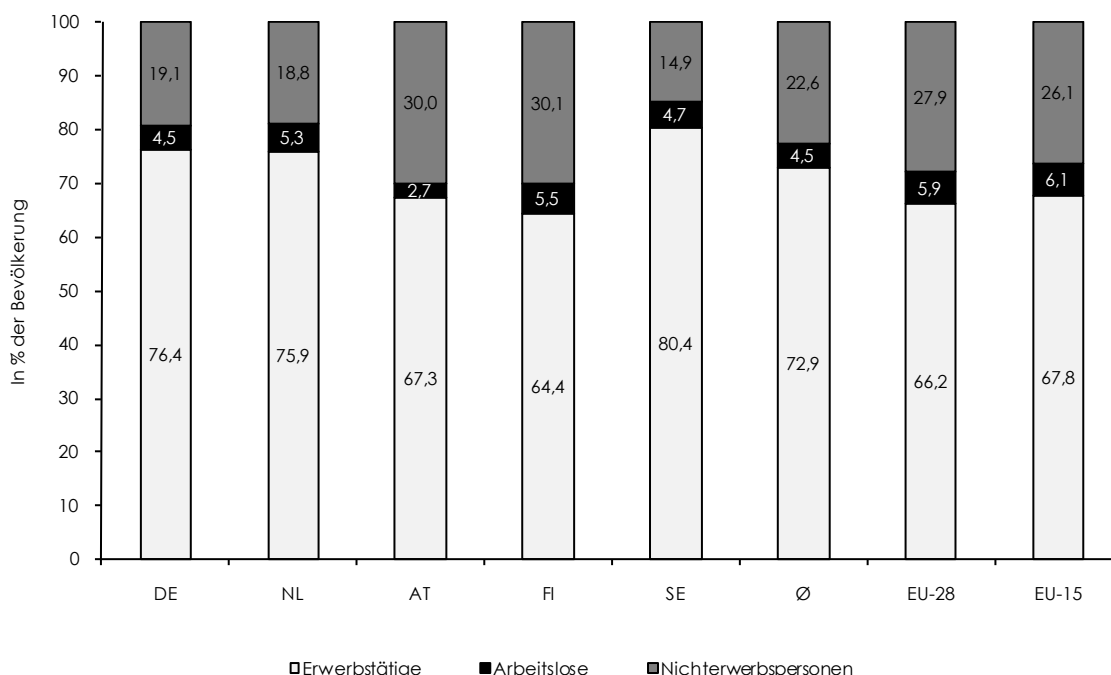
Aufgrund des vorrückenden Alters der Babyboomer Generation der 1960er Jahre und der geringen Fertilität seit den 1990er Jahren ist in den kommenden Jahren ein verstärkter Druck auf die sozialen Sicherungssysteme zu erwarten, der allerdings aufgrund der jüngsten Reformen,

die den Zugang zu vorzeitigen Altersrenten und Invaliditätspensionen erschwert haben, etwas abgeschwächt werden wird.

### 3.1.1 Die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer im Überblick

Die Erwerbsbevölkerung wird, entsprechend dem Labour-Force-Konzept, in drei Gruppen untergliedert: (1) Erwerbstätige, (2) Arbeitslose und (3) Erwerbsinaktive. Der Anteil der Erwerbstätigen unter den 50- bis 64-Jährigen differiert deutlich zwischen den betrachteten Ländern. Unter den Männern reicht das Spektrum von 64,4% in Finnland bis 80,4% in Schweden; in Österreich lag die Beschäftigungsquote der Männern mit 67,3% knapp unter dem Durchschnitt der EU-15 Staaten (67,8%). Unterdurchschnittlich (EU-15: 54,9%) ist in Österreich auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen mit 52,6%; das entspricht gleichzeitig dem geringsten Wert unter den betrachteten Ländern. Am höchsten ist der Anteil der beschäftigten Frauen in Schweden mit 74,9%. Der Vergleich der Beschäftigungsquoten der Männer und Frauen zeigt zudem ein hohes geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle in Österreich (14,7 Prozentpunkte) und den Niederlanden (17,2 Prozentpunkte) einerseits, und ein geringes in Finnland (-3,6 Prozentpunkte) und Schweden (5,5 Prozentpunkte) andererseits; wobei einzig in Finnland der Anteil der Frauen in Beschäftigung höher ist als jener der Männer.

Abbildung 3: Verteilung der Bevölkerung 50-64 Jahre nach Erwerbsstatus, Männer, 2013



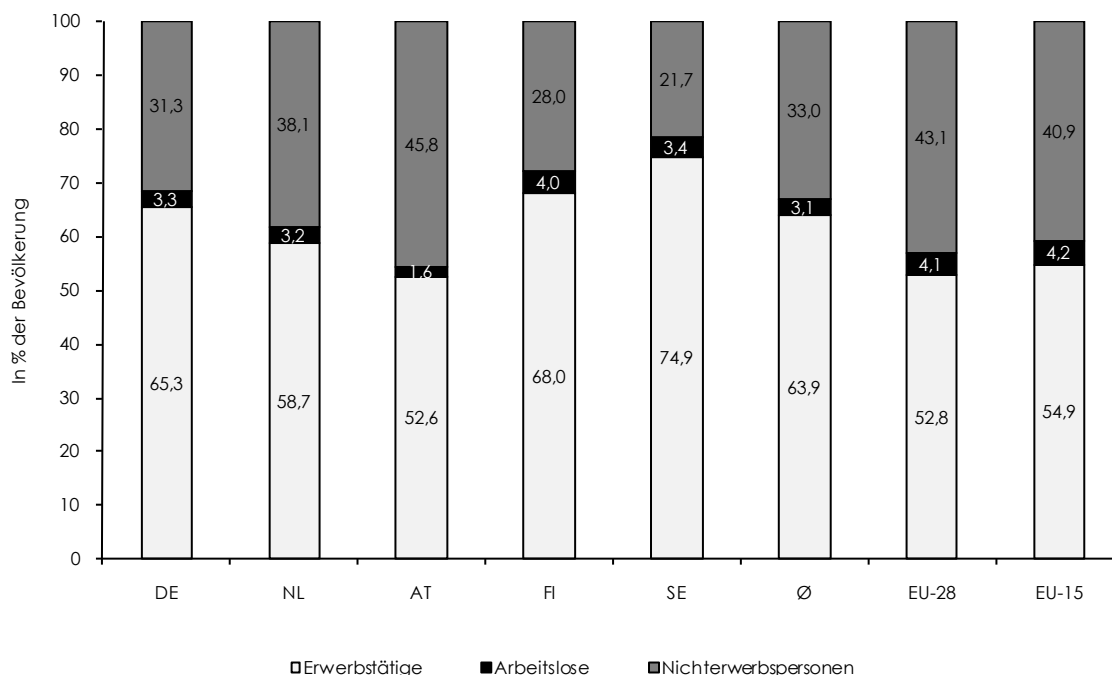
Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ø ... ungewichteter Durchschnitt.

Ein Teil der Nicht-Beschäftigung unter den Älteren ist nach der Definition von EUROSTAT arbeitslos, wobei der Anteil unter den Vergleichsländern in Österreich am geringsten ausfällt: 2013 entfielen in der Altersgruppe der 50- bis 64-jährigen Männer 2,7% auf die Gruppe der



„Arbeitslosen“; den höchsten Anteil weist Finnland mit 5,5% auf, der Vergleichswert für die EU-15 Länder lag bei 6,1%. Unter den 50- bis 64-jährigen Frauen sind in Österreich ebenfalls vergleichsweise wenig arbeitslos; der Anteil lag mit 1,6% unter dem EU-15 Anteil von 4,2%. Unter den fünf Vergleichsländern weist Österreich den geringsten, Finnland (4,0%) den höchsten Anteil auf.

Abbildung 4: Verteilung der Bevölkerung 50-64 Jahre nach Erwerbsstatus, Frauen, 2013



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ø ... ungewichteter Durchschnitt.

Korrespondierend zum geringeren Anteil an Arbeitslosen und dem geringen Anteil an Erwerbstätigen in Österreich waren 2013 in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen 30,0% bei den Männern respektive 45,8% bei den Frauen erwerbsinaktiv und nahmen damit nicht am Erwerbsleben teil; das liegt über den Vergleichswerten für die EU-15 Staaten (Männer: 26,1% bzw. Frauen: 40,9%) und die EU-28 Mitgliedsstaaten (Männer: 27,9% bzw. Frauen: 43,1%). Am seltensten sind in dieser Altersgruppe Männer (14,9%) und Frauen (21,7%) in Schweden erwerbsinaktiv.

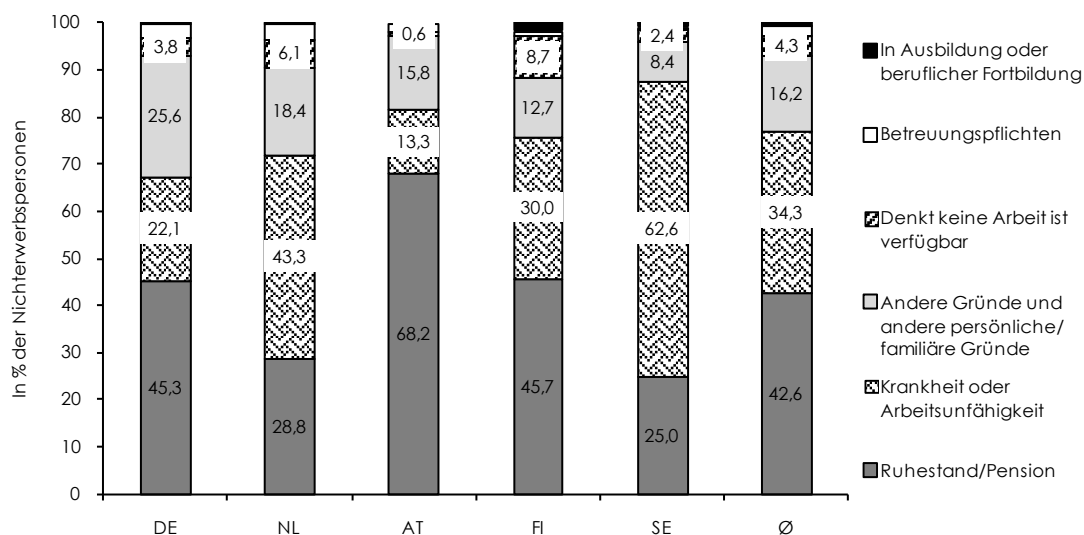
### 3.1.2 Nicht-Erwerbspersonen und die Gründe für Erwerbsinaktivität

Die Gründe für die Erwerbsinaktivität können vielfältig sein und variieren deutlich zwischen den Vergleichsländern (Abbildungen 5-7). In Österreich ist unter den 50- bis 64-jährigen Männern als auch Frauen der Anteil an Personen mit Pensionsbezug am höchsten, wobei der Anteil der Frauen dadurch verzerrt ist, dass in Österreich das Regelpensionseintrittsalter der Frauen bei 60 Jahren liegt. Andererseits zeigt sich, dass der Anteil der Personen mit Arbeitsunfähigkeit (ob diese Personen eine krankheitsbedingte Pension beziehen, geht aus diesen Daten

nicht hervor) am geringsten ist, wohl auch aufgrund der zahlreichen Wege in eine vorzeitige Alterspension. In Länder die keinen vorzeitigen Pensionsbezug vorsehen (etwa Schweden), ist dagegen die Pensionierung nicht der Hauptgrund für die Inaktivität. Der Rückzug aus dem Erwerbsleben erfolgt dagegen vor allem aufgrund von Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit.

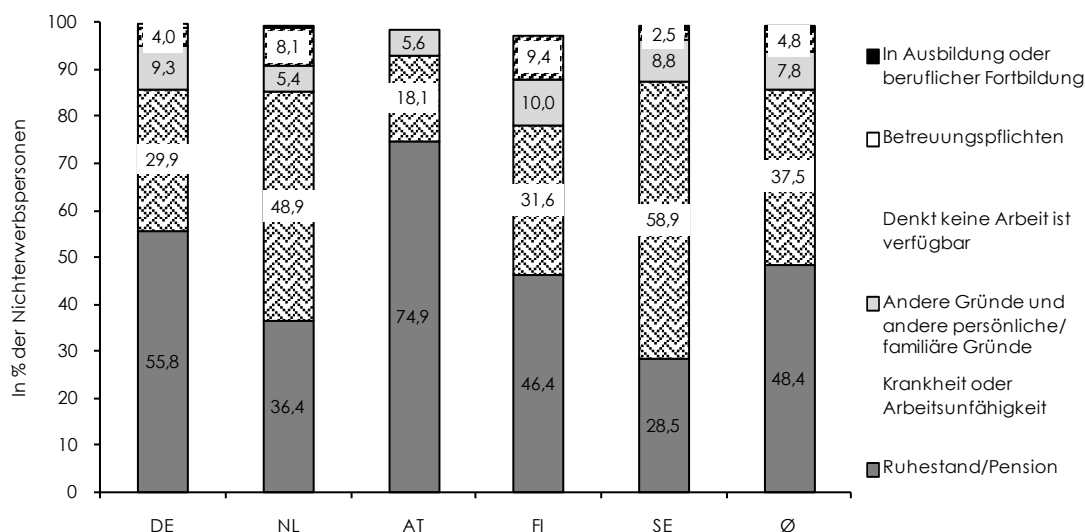
Zwei weitere interessante Aspekte zeigen die Abbildungen: Erstens, dass Betreuungspflichten (vermutlich in der Regel Altenbetreuung) vor allem in den kontinentaleuropäischen Ländern eine Rolle spielt, wo das öffentliche System der Altenbetreuung in einem geringeren Maß ausgebaut ist als im skandinavischen Raum und dass diese Betreuungspflichten vor allem Frauen übernehmen und diese deshalb vom Arbeitsmarkt abgezogen werden. Zweitens sieht man die Strategie der skandinavischen Länder auch verstärkt auf Umschulungen Älterer zu setzen, um sie länger am Arbeitsmarkt halten zu können: In Finnland und Schweden zeigt sich eine kleine, aber signifikante Anzahl der älteren Personen in Ausbildung (vor allem bei Frauen).

Abbildung 5: Gründe der Inaktivität der 50- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen Insgesamt, 2013



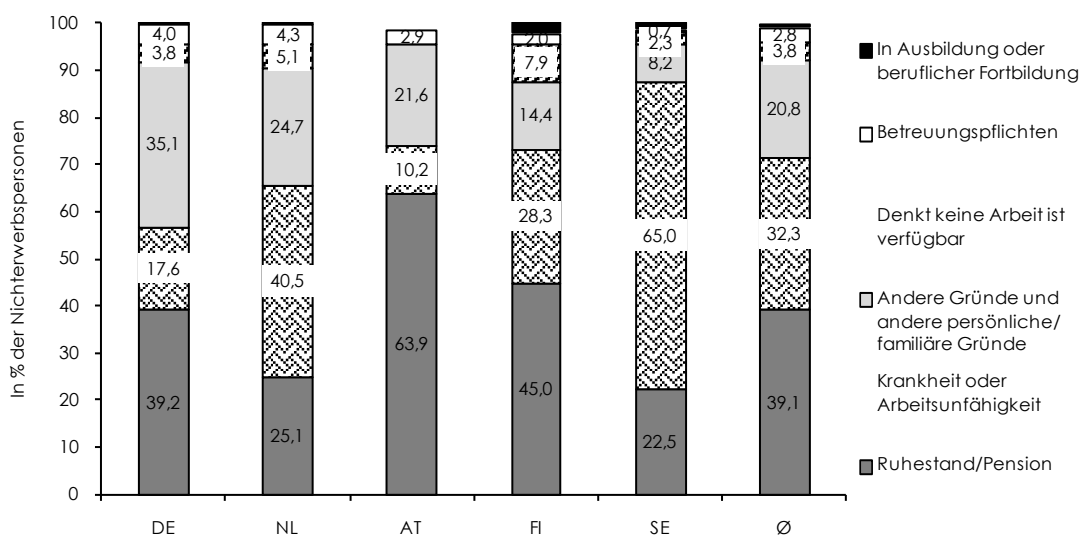
Q: Eurostat (LFS). Die Gruppe der Nichterwerbspersonen, die mit einer Wiedereinstellung rechnen, wurde unter die Gruppe der aus anderen Gründen und anderen persönlichen und familiären Gründen Erwerbsinaktiven subsumiert. In Ausbildung oder beruflicher Fortbildung: Keine Daten für AT wegen einer zu geringen Stichprobe verfügbar. Aus diesen fehlenden Angaben erklären sich die Abweichungen von 100%. Ø ... ungewichteter Durchschnitt.

Abbildung 6: Gründe der Inaktivität der 50- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen Männer, 2013



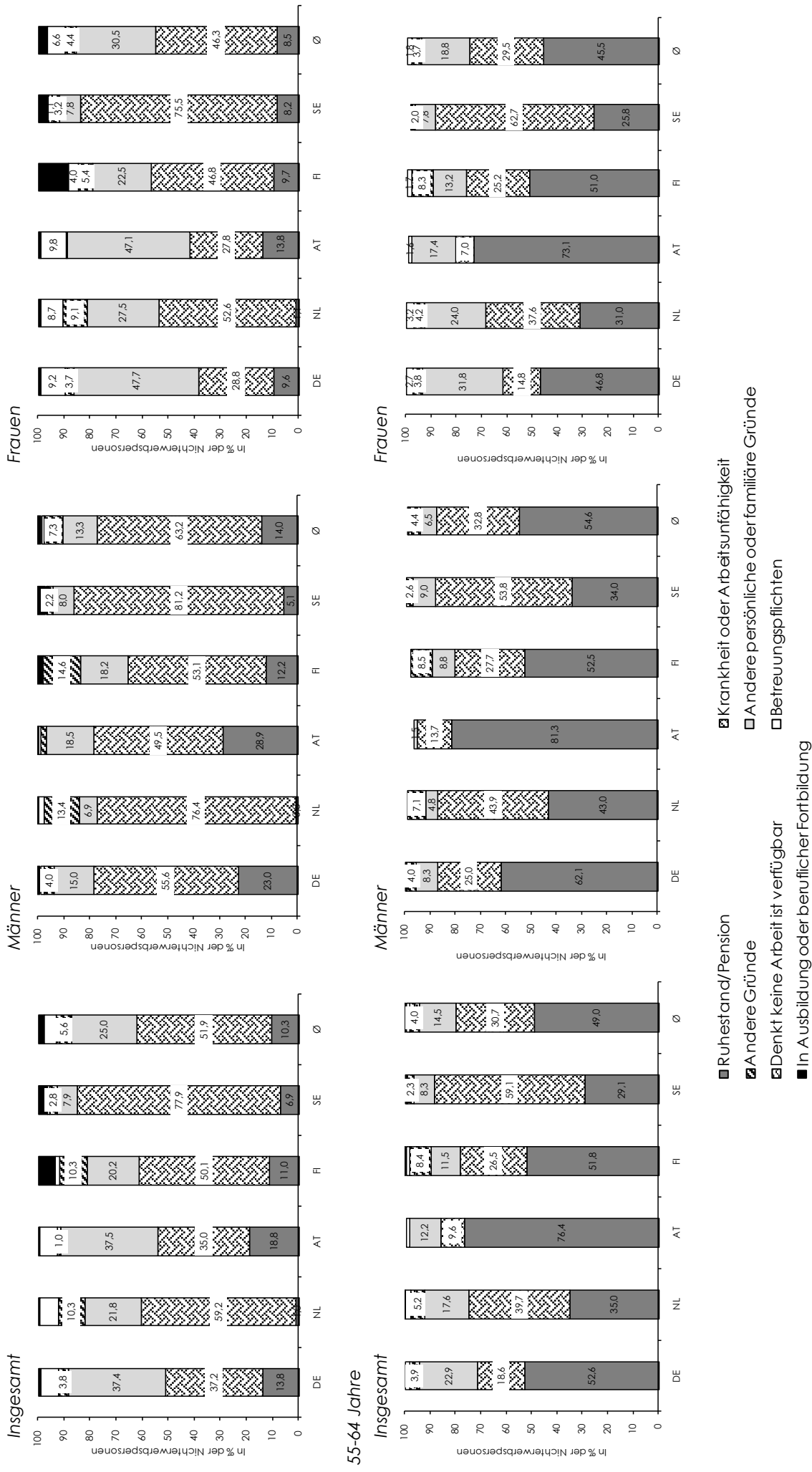
Q: Eurostat (LFS). Die Gruppe der Nichterwerbspersonen, die mit einer Wiedereinstellung rechnen, wurde unter die Gruppe der aus anderen Gründen und anderen persönlichen und familiären Gründen Erwerbsinaktiven subsumiert. Andere persönliche/familiäre Gründe: keine Daten für FI und SE, Betreuungspflichten: keine Werte für AT, FI und SE, in Ausbildung oder beruflicher Fortbildung: keine Daten für DE, NL, AT und FI und denkt keine Arbeit ist verfügbar: keine Werte für AT wegen einer zu geringen Stichprobe verfügbar. Aus diesen fehlenden Angaben erklären sich die Abweichungen von 100%. Ø ... ungewichteter Durchschnitt.

Abbildung 7: Gründe der Inaktivität der 50- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen Frauen, 2013



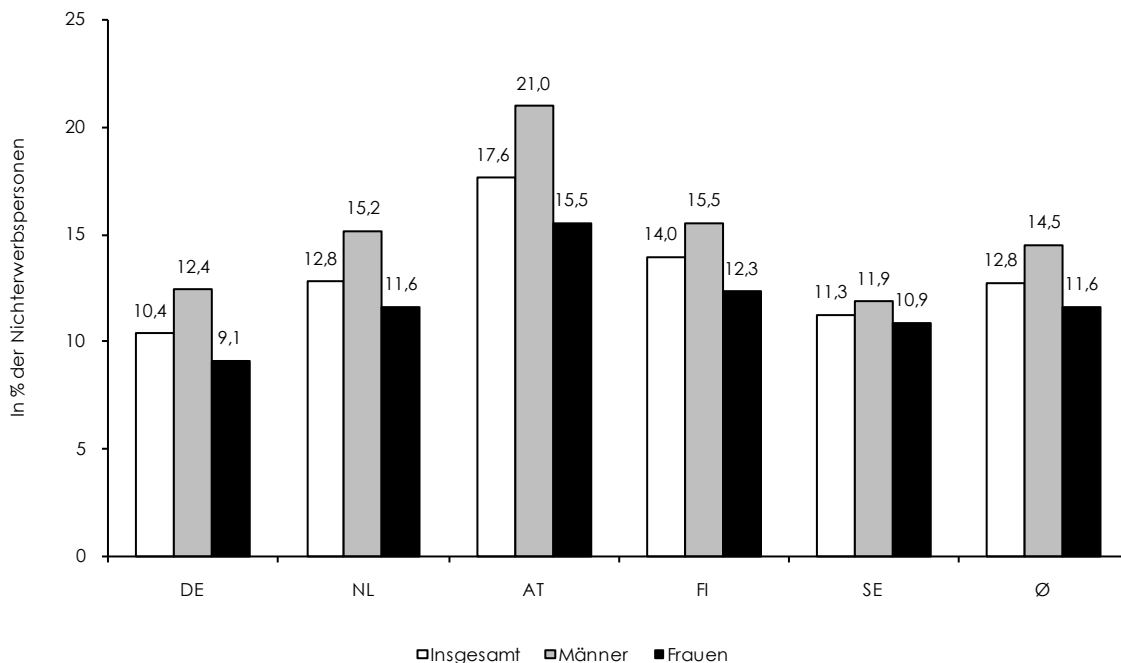
Q: Eurostat (LFS). Die Gruppe der Nichterwerbspersonen, die mit einer Wiedereinstellung rechnen, wurde unter die Gruppe der aus anderen Gründen und anderen persönlichen und familiären Gründen Erwerbsinaktiven subsumiert. In Ausbildung oder beruflicher Fortbildung: keine Daten für AT und denkt keine Arbeit ist verfügbar: keine Werte für AT wegen einer zur geringen Stichprobe verfügbar. Aus diesen fehlenden Angaben erklären sich die Abweichungen von 100%. Ø ... ungewichteter Durchschnitt.

Abbildung 8: Gründe der Inaktivität der 50- bis 54- bzw. 55- bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen nach Geschlecht, 2013



Q: Eurostat (LFS Sonderauswertung), WIFO-Berechnungen. Die Gruppe der Nichterwerbspersonen, die mit einer Wiedereinstellung rechnen, wurde unter die Gruppe der aus anderen Gründen und anderen persönlichen und familiären Gründen Erwerbsinaktiven subsumiert. Abweichungen von 100% erklären sich aus fehlenden Werten.

Abbildung 9: Nichterwerbspersonen der Altersgruppe 50-64 Jahre mit der Bereitschaft zu arbeiten, aber nicht arbeitssuchend, 2013



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ø ... ungewichteter Durchschnitt.

Die Trennlinie zwischen den Inaktivitätsgründen "Ruhestand/Pension" sowie "Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit" dürfte jedoch nicht scharf sein. Welcher der beiden Kategorien sich etwa inaktive Personen mit Invaliditätspensionsbezug oder einer anderen Dauerleistung bei Krankheit zuordnen, hängt maßgeblich von der institutionellen Ausgestaltung des Sozialsystems, von den sozialen Normen und dem Alltagsverständnis der Befragten ab. So wird etwa die der österreichischen Invaliditätspension gleichkommende Leistung in Schweden als "Krankheitsausgleich" bezeichnet. Sie ist Teil des Krankensystems und nicht des Pensionssystem. Dieser Umstand könnte dazu führen, dass sich in Schweden die betroffenen Versicherten eher als Erwerbsunfähige bezeichnen und in Österreich eher als Pensionsbeziehende. Diese Vermutung wird durch den Vergleich der Inaktivitätsgründe der 50- bis 54-Jährigen sowie der 55- bis 64-Jährigen (siehe Abbildung 8) unterstützt: In keinem der betrachteten Länder gibt es staatliche Alterspensionsmodelle für unter 55-Jährige. Soweit keine betriebs- oder branchenspezifischen Pensionierungsmöglichkeiten vorliegen, müssten die 50- bis 54-jährige Nichterwerbspersonen<sup>7)</sup>, die als Grund für die Inaktivität den Pensionsbezug angeben, Invaliditätspension beziehen. Der Anteil der Inaktiven mit Pensionsbezug differiert sehr stark zwischen den Ländern, mit dem höchsten Anteil in Österreich und dem geringsten in den Niederlanden. Dies legt die

<sup>7)</sup> Die Inaktivitätsquote schwankt in dieser Altersgruppe (50-54 Jahre) insgesamt zwischen 10% in Schweden und 15,5% in den Niederlanden; in Österreich beträgt sie 14,1%.

Vermutung nahe, dass sich IP-Beziehende in den Vergleichsländern nicht einheitlich derselben Inaktivitätskategorie zuordnen.

Unter den Nicht-Erwerbspersonen finden sich aber auch Personen, die gerne arbeiten würden, aber nicht nach Arbeit suchen. Dieses Arbeitskräftepotenzial unter den Nichterwerbspersonen im Alter von 50 bis 64 Jahren wird in Abbildung 9 dargestellt. Die Bereitschaft unter den älteren Nichterwerbspersonen zu arbeiten ist in keinem Vergleichsland so groß wie in Österreich. Umgekehrt ist der Anteil der 50- bis 64-Jährigen, die angeben, nicht arbeiten zu wollen in Österreich am geringsten (nicht dargestellt). Hier spielt die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme (z. B. Möglichkeit der vorzeitigen Pensionsantritte, volle Invaliditätspension bei 50% Arbeitsunfähigkeit) eine zentrale Rolle.

### 3.1.3 Die Beschäftigungsquote nach Altersgruppen

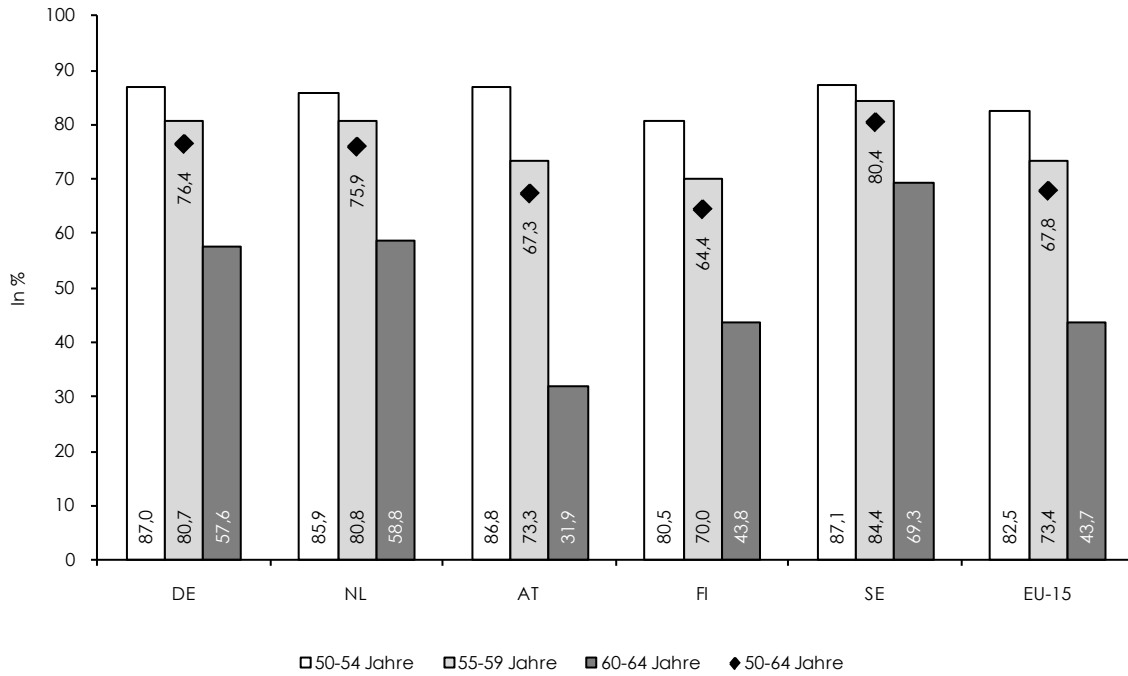
Die Beschäftigungsquote differiert nicht nur nach Geschlecht, sondern zeigt auch innerhalb der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen massive Unterschiede (vgl. Abbildung 10). Während sich das Ausmaß der Beschäftigungsintegration der Männer im Alter von 50 bis 54 Jahren kaum zwischen den betrachteten Ländern unterscheidet (maximal 6,6 Prozentpunkte), wächst die Kluft mit zunehmendem Alter. In der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren differiert die Beschäftigungsquote zwischen 70,0% in Finnland und 84,4% in Schweden (14,4 Prozentpunkte Unterschied) und in der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren erhöht sich die Spannweite der Beschäftigungsquoten auf 37,4 Prozentpunkte – mit 31,9% in Österreich und 69,3% in Schweden.

In allen Vergleichsländern sinkt die Beschäftigungsquote mit zunehmendem Alter. Besonders drastisch sinkt die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen im Vergleich zu den 55- bis 59-Jährigen jedoch in Österreich.

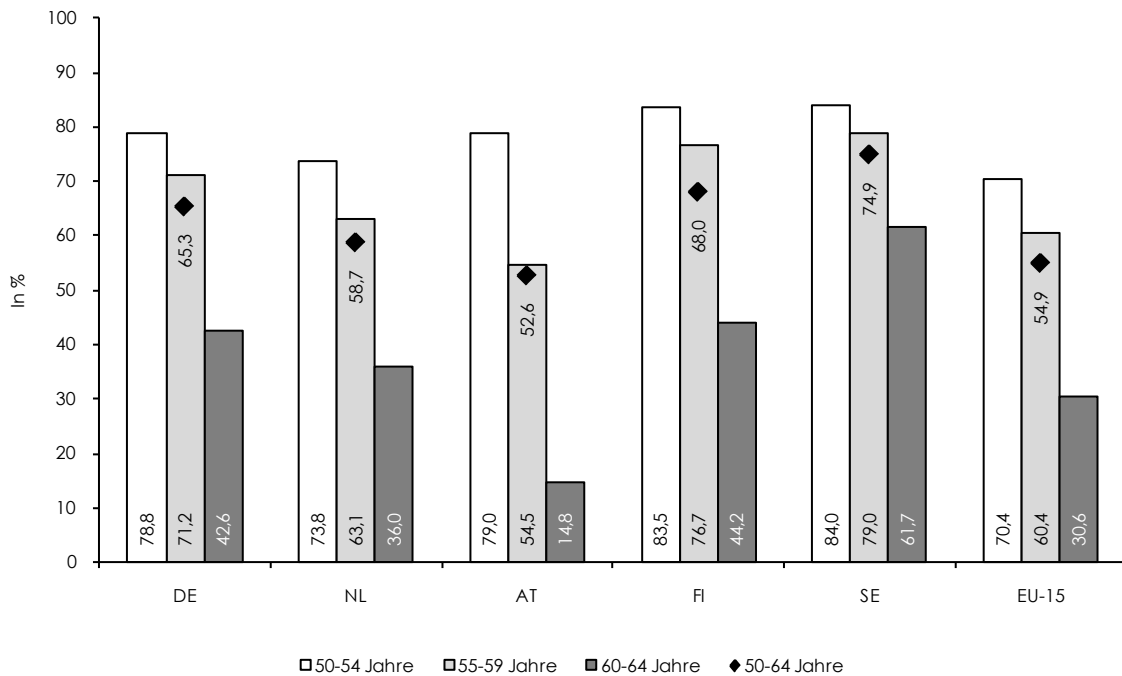
Bei den Frauen zeigt sich dasselbe Muster: Je pensionsnaher die Altersjahrgänge sind, desto geringer ist die Beschäftigungsquote. Der Rückgang ist aber nicht in allen Ländern gleich stark, wie ein Blick auf die Spannweiten der nationalen Beschäftigungsquoten in den 5-Jahres-Kohorten zeigt: Im Alter zwischen 50 und 54 Jahren sind, je nach Land, zwischen 73,8% (Niederlanden) und 84,0% (Schweden) der Frauen erwerbstätig (Spannweite 10,2 Prozentpunkte). Die Spannweite zwischen den nationalen Beschäftigungsquoten steigt von 10,2 Prozentpunkten (Altersgruppe 50 bis 54 Jahre) auf 24,5 Prozentpunkte (Altersgruppe 55-59 Jahre) – wobei Österreich (54,5%) den geringsten und Schweden (79,0%) den höchsten Wert aufweist. Da in Österreich das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen bei 60 Jahren liegt, bricht auch die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen massiv (auf 14,8%) ein. In dieser Altersgruppe sind immerhin noch 61,7% der Frauen in Schweden erwerbstätig, um die 40% in Deutschland (42,6%), in Finnland 44,2% und in den Niederlanden 36%.

Abbildung 10: Beschäftigungsquote der Älteren nach Altersgruppen getrennt nach Geschlecht, 2013

Männer



Frauen



Q: Eurostat (LFS).

Übersicht 1: Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre) nach Geschlecht, 2004 und 2013

	Männer		Frauen	
	2004	2013	2004	2013
EU-27	61,0	66,3	42,7	52,9
EU-15	63,1	67,8	43,9	54,9
Deutschland	60,3	76,4	45,5	65,3
Niederlande	67,7	75,9	44,6	58,7
Österreich	52,1	67,3	34,8	52,6
Finnland	61,8	64,4	61,6	68,0
Schweden	75,8	80,4	72,1	74,9

Q: Eurostat (LFS).

Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle der Älteren hat sich in den letzten 10 Jahren in den Niederlanden, Österreich und Deutschland verringert. In Schweden, wo bereits 2004 der Gender-Gap gering war, ist die Beschäftigungsquote der Männer dagegen etwas stärker gestiegen als der Frauen. Und in Finnland, das 2004 bereits eine gleich hohe Beschäftigungsquote für Männer und Frauen in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen aufgewiesen hat, ist die Beschäftigungsquote der Frauen stärker gestiegen. Damit waren 2013 in Finnland relativ mehr ältere Frauen als Männer in Beschäftigung.

### 3.2 Struktur der Beschäftigung Älterer

Welche Struktur die Beschäftigung Älterer in den einzelnen Ländern aufweist, wird im Folgenden entlang verschiedener Dimensionen dargestellt. In erster Linie soll gezeigt werden, in welchen Branchen Ältere einen Job ausüben, welchen Berufen sie nachgehen und in welchem Ausmaß (Arbeitszeit, Arbeitsvolumen) sie im Erwerbsleben stehen.

#### 3.2.1 Arbeitsvolumen – Geleistete Wochenarbeitszeit

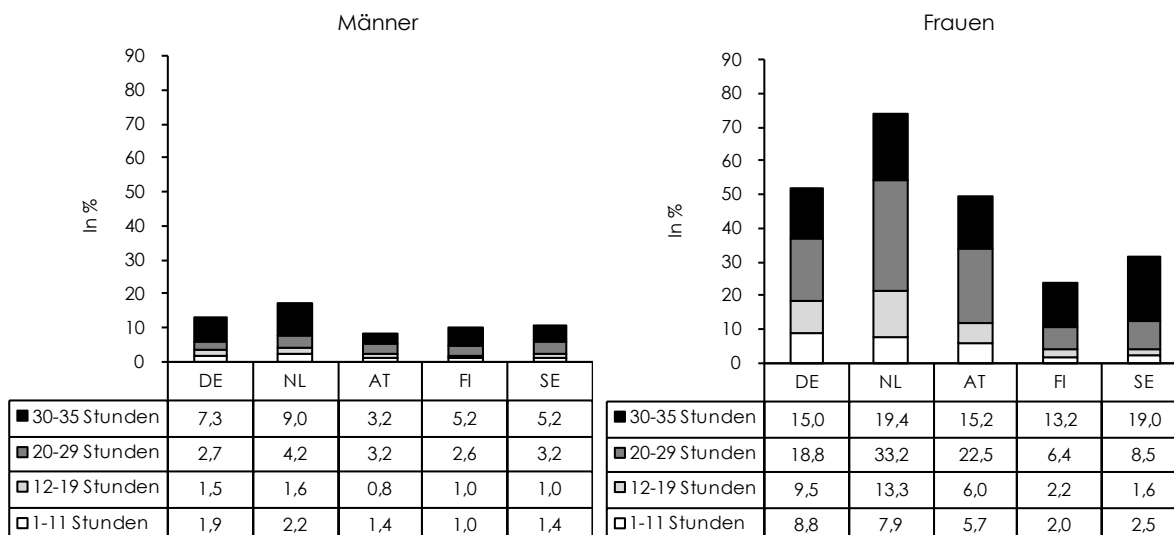
In der europäischen Arbeitskräfteerhebung werden Personen ab einer Arbeitsleistung von einer Wochenstunde als erwerbstätig klassifiziert. Für die Beurteilung der Beschäftigungsstruktur der Älteren ist die von den Erwerbstätigen geleistete Wochenarbeitszeit interessant. So kann etwa eine hohe Beschäftigungsquote Älterer durch die Verteilung der Erwerbsarbeit auf viele Köpfe erreicht werden. Ein Blick auf das Stundenausmaß der Beschäftigten zeigt zum einen markante länderspezifische und zum anderen ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung.

Eine Beschäftigung im Ausmaß von weniger als 36 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche (Teilzeitbeschäftigung) ist vor allem in den Niederlanden stark verbreitet. Gesamtwirtschaftlich betrachtet (15 bis 64 Jahre) ist jede zweite Beschäftigung in den Niederlanden auf Teilzeitbasis. In Deutschland, Österreich und Schweden sind rund 1/4 der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt; am geringsten ist der Anteil mit 14% in Finnland (LFS, 2013).

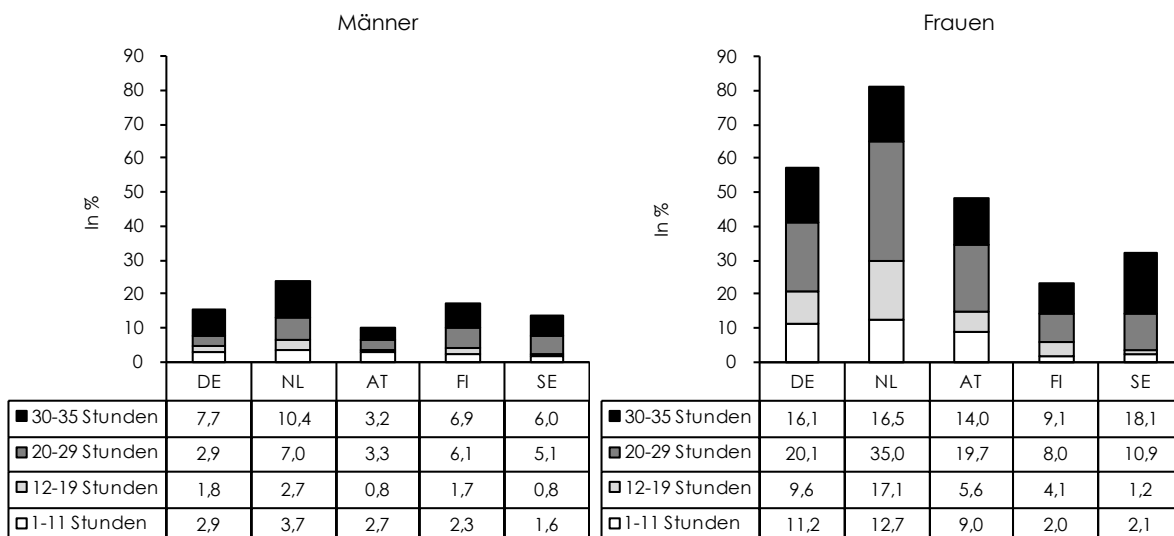


Abbildung 11: Verteilung des Stundenausmaßes von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen nach Altersgruppen, 2013

25-49 Jahre



50-64 Jahre



Q: Eurostat (LFS Sonderauswertung), WIFO-Berechnungen. Teilzeit auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Ausgenommen die Niederlande: Teilzeiteinstufung auf Basis der gewöhnlichen Wochenarbeitszeit; Teilzeit bei weniger als 36 Stunden pro Woche ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/de/lfsa\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/de/lfsa_esms.htm)).

Teilzeitbeschäftigung ist unter Älteren (50-64 Jahre) in etwa gleich stark verbreitet wie in der Gesamtwirtschaft (15-64 Jahre). Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung finden sich jedoch entlang der Geschlechter: Während Männer typischerweise Vollzeit arbeiten, reduzieren Frauen viel häufiger ihre Arbeitszeit. Der Anteil der 50- bis 64-jährigen Männer in Teilzeitjobs liegt europaweit (EU-27, EU-28) bei 9,1%. Deutlich häufiger wird Teilzeitbeschäfti-

gung in den Niederlanden in Anspruch genommen, mit einem mehr als doppelt so hohen Anteil unter den Beschäftigten (22,9%), während er in den anderen Vergleichsländern zwischen 9% (Österreich) und 11,4% (Schweden) liegt. Markant höher liegt der Anteil und deutlich stärker streut die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung unter den 50-bis 64-jährigen Frauen: Am seltensten arbeiten in Finnland ältere Frauen Teilzeit (16,8%), gefolgt von Schweden mit 34,4%. In Österreich (46,7%) und Deutschland (50,3%) dagegen ist das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung in etwa ausgewogen, während in den Niederlanden Teilzeitbeschäftigung (80,3%) mittlerweile den Standardfall darstellt.

Die Arbeitsintensität von Teilzeitbeschäftigten kann sehr stark variieren – zwischen 1 und 35 Stunden pro Woche Normalarbeitszeit. Wenn Männer ihre Arbeitszeit reduzieren, arbeiten sie zumeist zwischen 30 und 35 Wochenstunden oder aber zwischen 20 und 29 Stunden, nur ein geringer Anteil übt einen Job mit weniger als 20 Stunden pro Woche aus: 2013 hatten lediglich 2,4% der 50- bis 64-jährigen Männer in Schweden einen Job mit weniger als 20 Wochenarbeitsstunden, in den Niederlanden lag der Vergleichswert bei 6,4%. Anders dagegen die Situation bei den Frauen, die zum Teil mit einem sehr geringen Stundenausmaß erwerbstätig sind. 2013 arbeiteten 3,3% der schwedischen Frauen im Alter von 50 bis 64 Jahren weniger als 20 Stunden pro Woche, in den Niederlanden immerhin 29,8%. Anstellungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 12 Stunden sind zudem relativ stark unter den älteren Frauen in Deutschland (11,2%), den Niederlanden (12,7%) und Österreich (9%) verbreitet. In Österreich dürften dies typischerweise geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt von unter 395,31 € pro Monat (2014) sein, in Deutschland Mini-Jobs (ca. 450 € pro Monat).

### Berechnungsmethode: Beschäftigungsquote und Beschäftigungsquote in VZÄ

$$\text{Beschäftigungsquote} = \frac{\text{Zahl der Beschäftigten mit mind. 1 h Arbeit pro Woche}}{\text{Bevölkerung}} \times 100$$

Für die Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre) wird die Zahl der Beschäftigten und die Bevölkerung auf die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen eingeschränkt. Berücksichtigt werden alle Erwerbstätigen, auch jene, die in der Referenzwoche nicht an ihrem Arbeitsplatz waren (für eine genaue Abgrenzung siehe Abbildung 1).

$$\text{Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten} = \frac{\frac{\text{geleistetes Arbeitsvolumen}}{\text{Ø Zahl an geleisteten h pro Woche von Vollzeitbeschäftigten}}}{\text{Bevölkerung}} \times 100$$

Für die Umrechnung in Vollzeitäquivalente wird das geleistete Arbeitsvolumen (in der Haupt- und Nebentätigkeit) in der Referenzwoche anhand der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften äquivalisiert. Die Einstufung als Vollzeitkraft basiert auf einer Selbsteinschätzung der Befragten. Die durchschnittliche Zahl an geleisteten Arbeitsstunden variiert von Land zu Land; für deren Berechnung werden auch Vollzeiterwerbstätige berücksichtigt, die in der Referenzwoche nicht an ihrem Arbeitsplatz waren (etwa aufgrund von Urlaub oder Krankenstand).

Die Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten variiert in den Vergleichsländern deutlich voneinander: Das geringste durchschnittliche Stundenausmaß der Vollzeitbeschäftigten weisen die Beschäftigten in Finnland mit 40,0 Stunden pro Woche auf, das Höchstmaß erreicht mit 43,1 Wochenstunden Österreich (Schweden 40,8 Stunden, Deutschland 41,7 Wochenstunden, Niederlande 40,8 Stunden pro Woche); der europäische Durchschnitt beträgt 41,5 Stunden (EU-15, EU-27, EU-28)<sup>8)</sup>. Und auch die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zeigt eine deutliche Variation, die auf die von Land zu Land unterschiedliche Bedeutung der Überstunden zurückzuführen ist: Sie ist in Österreich und Deutschland mit je 41,5 Stunden pro Woche am höchsten und in Finnland mit 38,5 Stunden am geringsten (Niederlande 41,3 Stunden, Schweden 39,4 Stunden)<sup>9)</sup>.

Um den Unterschieden in der Wochenarbeitszeit Rechnung zu tragen kann die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt werden. Für deren Berechnung wird das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen mit der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in der Volkswirtschaft gewichtet. Da es in allen Ländern Erwerbstätige mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit gibt, fällt auch die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten geringer aus als die Standard-Beschäftigungsquote. Der Abstand zwischen den beiden Quoten ist bei den 50- bis 64-jährigen Männern jedoch gering: Am geringsten ist er in Österreich mit 2,2 Prozentpunkten, in den Niederlanden mit 6,2 Prozentpunkten am höchsten. Deutlich größer ist der Abstand zwischen den Quoten dagegen bei den 50- bis 64-jährigen Frauen: Wird die Arbeitszeit berücksichtigt fällt die Beschäftigungsquote in Finnland um 4,6 Prozentpunkte, in den Niederlanden aber um immerhin 21,8 Prozentpunkte (Österreich 11,8).

Auf Grundlage der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten vergrößern sich die Länderunterschiede in der Erwerbsbeteiligung älterer Frauen. Bei den älteren Männern ist Teilzeitarbeit dagegen weniger verbreitet, wodurch sich die Länderunterschiede kaum erhöhen (geringste Quote mit 61,7% in Finnland, höchste Quote mit 78,1% in Schweden).

Die Länderunterschiede bei den Vollzeitäquivalenten der Frauen vergrößern sich gegenüber der unbereinigten Quote von 22,3 Prozentpunkte auf 30,8 Prozentpunkte. Lag die unbereinigte Quote der 50- bis 64-jährigen Frauen in Österreich mit 52,6% am niedrigsten, unterschreitet die äquivalisierte Quote der niederländischen Frauen mit 36,9% jene der österreichischen Frauen von 40,8%. Österreich verlässt mit der Frauenbeschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten den letzten Rang zugunsten des vorletzten Ranges, die Niederlande rutschen ab. Schweden und Finnland bauen in Vollzeitäquivalenten ihren Vorsprung gegenüber Österreich aus, Deutschland baut den Vorsprung ab. Damit zeigt sich, dass nur in den Niederlanden die – gegenüber Österreich höhere – Frauenbeschäftigungsquote durch den hohen Teilzeitanteil

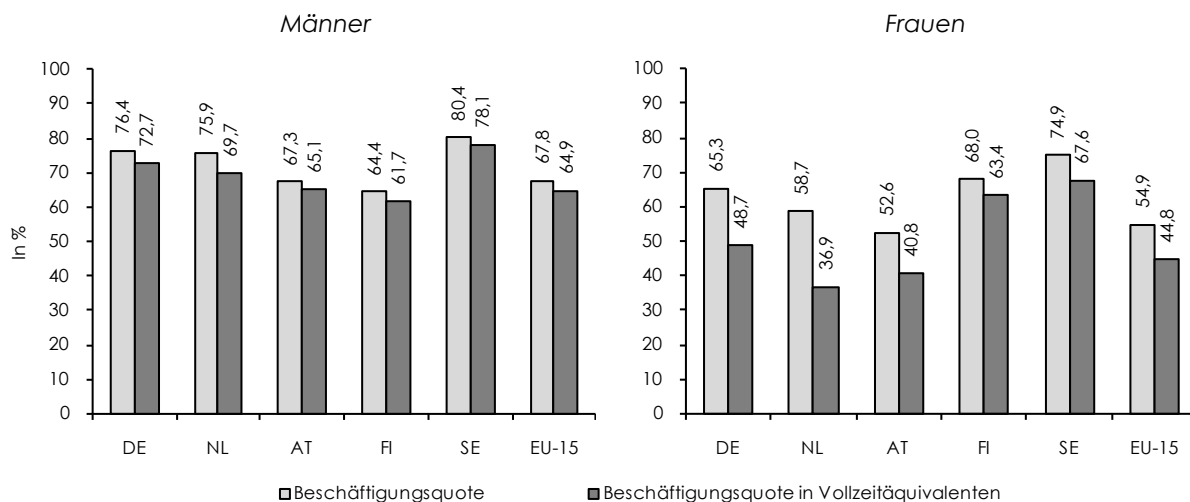
---

<sup>8)</sup> Durchschnittliche Normalarbeitszeit pro Woche, in der Haupttätigkeit, von all jenen Personen, die 15 Jahre oder älter sind und Vollzeit arbeiten.

<sup>9)</sup> Durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Referenzwoche, in der Haupttätigkeit, von all jenen Personen, die 15 Jahre oder älter sind und Vollzeit arbeiten (Personen, die in der Referenzwoche nicht an ihrem Arbeitsplatz waren – somit 0 Stunden gearbeitet haben – wurden bei der Berechnung von Eurostat ausgeschlossen).

erreicht wird, in Finnland und in Schweden wird die hohe Arbeitsmarktintegration trotz vorhandener Teil-Alterspensionen durch Vollzeitbeschäftigung erreicht.

Abbildung 12: Beschäftigungsquote und Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten, 50-64 Jahre, nach Geschlecht, 2013



Q: Eurostat (LFS Sonderauswertung). Vollzeitäquivalente (VZÄ): Arbeitsvolumen dividiert durch die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (inkl. Volzeiterwerbstätige, die in der Referenzwoche nicht am Arbeitsplatz waren) von Vollzeitbeschäftigten (Vollzeitbeschäftigung auf Basis einer Selbsteinschätzung der Befragten).

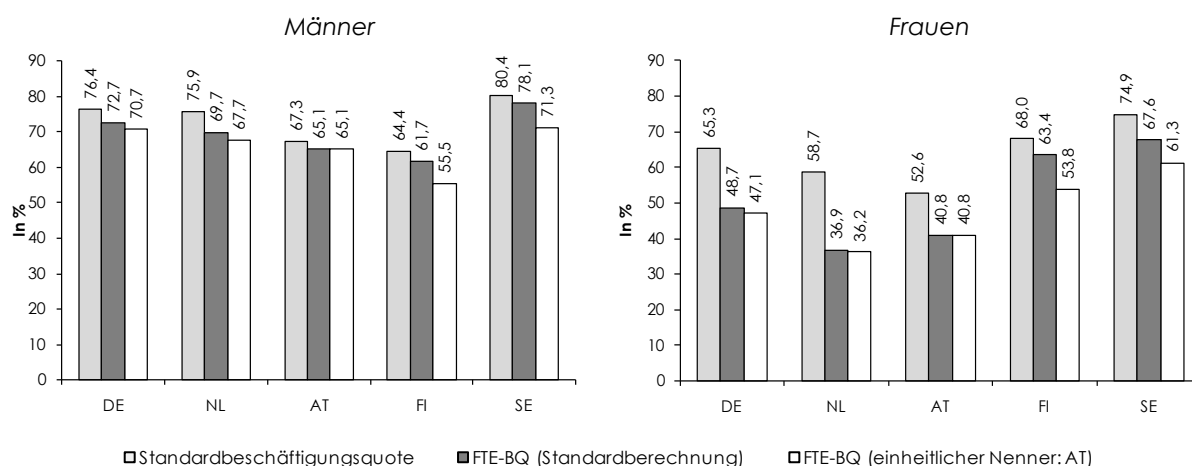
Innerhalb der Gruppe der älteren Männer und Frauen (50 bis 64 Jahre) gewinnt die Teilzeitbeschäftigung in den pensionsnahen Altersjahrgängen an Bedeutung<sup>10)</sup>. Während bei den 50- bis 54-Jährigen kaum ein Unterschied zwischen der Standardbeschäftigungsquote und der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten zu finden ist, steigt in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen der Abstand zwischen den beiden Quoten an (siehe Abbildung 13).

<sup>10)</sup> Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten steigt und/oder die Teilzeitbeschäftigten reduzieren ihr Wochenstundenanzahl.



Für die Umrechnung der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalente wird das geleistete Arbeitsvolumen zur durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten der jeweiligen Altersgruppe in Relation gesetzt<sup>11)</sup>. Diese Bezugsgröße ist jedoch nicht in allen Ländern gleich hoch – am geringsten ist sie in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen in Finnland (32,4 Stunden), am höchsten in Österreich (37,4 Stunden)<sup>12)</sup>. Ganz allgemein können beim Blick auf die Verteilung der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zwei Ländergruppen ausgemacht werden: Die skandinavischen Länder Finnland und Schweden mit einer relativ geringen durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften (rund 33 Stunden), und die kontinentaleuropäischen Staaten Deutschland, Österreich und die Niederlande mit einer relativ hohen (rund 37 Stunden)<sup>13)</sup>. Alleine dieser Unterschied beschert Österreich gegenüber den nordischen Ländern eine geringere Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten. Mit anderen Worten verteilen Länder mit einer geringeren wöchentlichen Stundenarbeitszeit (durchschnittlich geleistete Arbeitszeit) von Vollzeitbeschäftigten die Arbeit auf mehr Personen.

Abbildung 14: Drei verschiedene Beschäftigungsquoten im Vergleich, 50-64 Jahre, nach Geschlecht, 2013



Q: Eurostat (LFS Sonderauswertung).

<sup>11)</sup> Vollzeiterwerbstätige, die in der Referenzwoche nicht an ihrem Arbeitsplatz waren (z. B. urlaubsbedingt), werden bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (im Zuge Umrechnung in Vollzeitäquivalente) berücksichtigt. Dadurch kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten unter die Schwelle von 36 Wochenstunden sinken (Beschäftigte ab einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden gelten als vollzeitbeschäftigt).

<sup>12)</sup> Bleiben bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten jene Vollzeiterwerbstätigen unberücksichtigt, die in der Referenzwoche nicht an ihrem Arbeitsplatz waren, reicht die durchschnittliche geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften (50-64 Jahre) von 38,8 Stunden in Finnland bis 42,7 Wochenstunden in Österreich.

<sup>13)</sup> Bleiben bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten jene Vollzeiterwerbstätigen unberücksichtigt, die in der Referenzwoche nicht an ihrem Arbeitsplatz waren, liegt der Durchschnitt in der Gruppe um Deutschland, die Niederlande und Österreich bei 42 Stunden, in der Gruppe um Finnland und Schweden bei 39 Stunden.

Eine Neuberechnung der Vollzeitäquivalente anhand einer einheitlichen Basis soll dies im folgenden verdeutlichen: Wird das geleistete Arbeitsvolumen in den betrachteten Ländern auf Basis der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit von Vollzeitkräften in Österreich äquivalisiert, nähern sich die neu berechneten Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten zwischen den nordischen Ländern und Österreich an:

Bei den Männern sinkt die neu berechnete Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten in Finnland um 6,1 Prozentpunkte auf 55,5% und in Schweden um 6,8 Prozentpunkte auf 71,3% (Österreich: 65,1%). Bei den Frauen drückt die Neudefinition der Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten in Finnland um 9,6 Prozentpunkte auf 53,8% und in Schweden um 6,4 Prozentpunkte auf 61,3% (Österreich: 40,8%). Nichtsdestotrotz bleibt Österreich im Hinblick auf die Beschäftigungsintegration von älteren Frauen deutlich hinter den nordischen Ländern zurück.

### 3.2.2 Stellung im Beruf

Erwerbstätige können ihren Job als selbständige Tätigkeit ausüben, unselbständig beschäftigt sein oder regelmäßig im Betrieb eines Angehörigen, ohne Bezahlung, mithelfen<sup>14</sup>). Die Mehrzahl der Erwerbstätigen ist allerdings unselbständig beschäftigt. Die Selbständigkeit als Erwerbsform nimmt mit steigendem Alter der Beschäftigten an Bedeutung zu. So sind im europäischen Durchschnitt (EU-28) 14% der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen selbständig, unter den 60- bis 64-Jährigen immerhin 25%. Der Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen differiert nicht nur nach Alter, sondern auch nach Geschlecht. So weisen Männer einen in etwa doppelt so hohen Anteil an Selbständigen unter den Erwerbstätigen auf als Frauen.

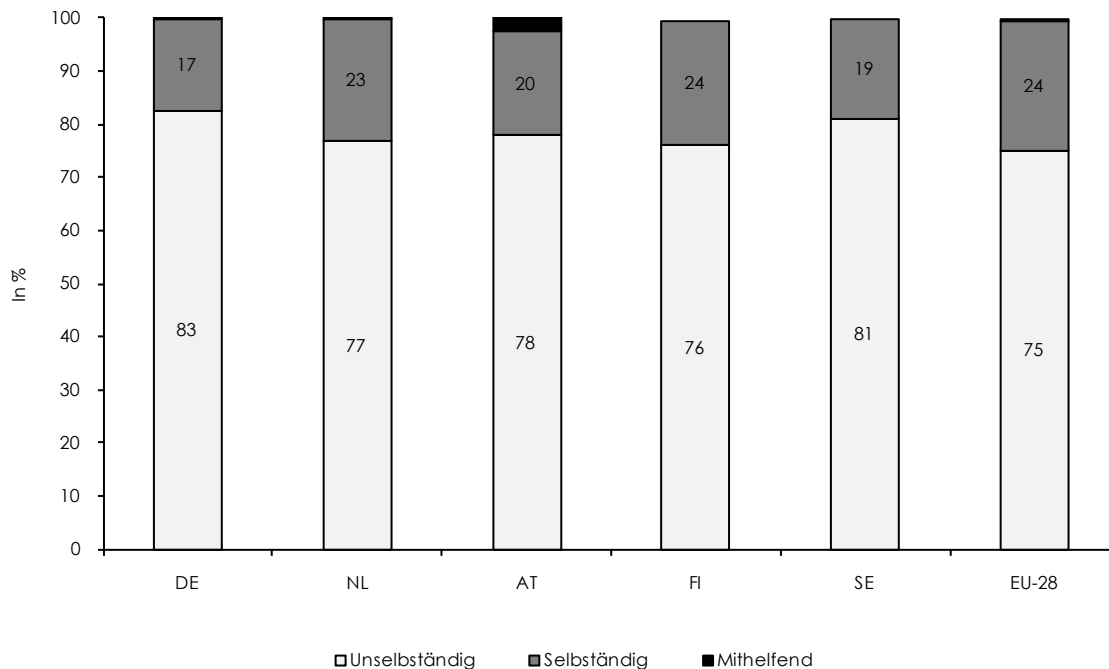
Dieses Muster findet sich in vier der fünf betrachteten EU-Mitgliedsstaaten. In Schweden dagegen ist die Selbständigkeit zum einen weniger verbreitet, und zum anderen steigt der Anteil der Selbständigen mit dem Alter nicht sehr stark. Unter den Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren waren 2013 9% selbständig, unter den 60- bis 64-Jährigen 14%. Zwar sind auch in Schweden mehr Männer als Frauen selbständig tätig, anders als in den übrigen Vergleichsländern ist der Anteil der Selbständigen unter den 60- bis 64-Jährigen jedoch nicht höher als unter den 50- bis 54-Jährigen oder den 55- bis 59-Jährigen. In Schweden wird die hohe Beschäftigungsquote Älterer somit nicht durch einen hohen Anteil an Selbständigen erreicht. Ein Blick auf den Anteil der Selbständigen an der Bevölkerung (Selbständigenquote) unterstreicht dieses Bild: In den Niederlanden sind rund 13% der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung selbständig erwerbstätig; in den anderen vier Ländern zwischen 10% und 11%. Die Selbständigkeit unter Älteren kann Ausdruck eines geringen Angebots an unselbständigen Beschäftigungsmöglichkeiten sein oder aber die im Vergleich zu unselbständig Beschäftigten weniger vorhandenen Möglichkeiten einer vorzeitigen Pension widerspiegeln (Styczyńska et al., 2013).

---

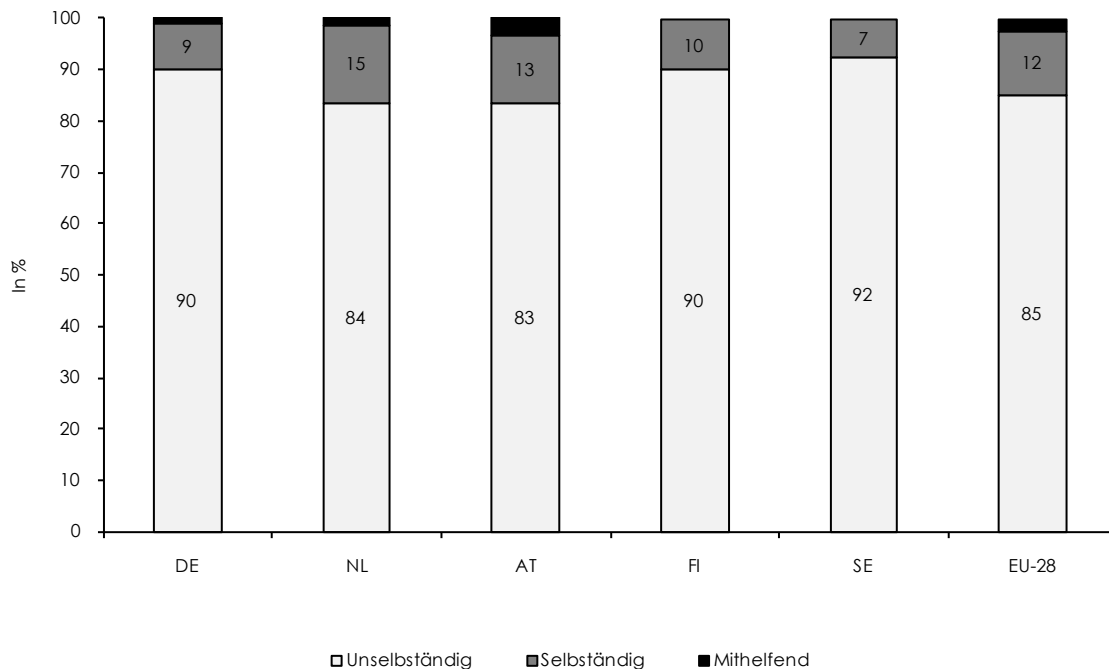
<sup>14</sup>) Um als Mithelfend klassifiziert zu werden, darf daneben keine andere Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Abbildung 15: Struktur der Erwerbstätigen (50-64 Jahre) nach Stellung im Beruf und Geschlecht, 2013

Männer



Frauen



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen.



Kaum eine Rolle spielen in den betrachteten Ländern Mithelfende; der Anteil unter den älteren Erwerbstätigen (50 bis 64 Jahre) ist mit knapp 3% in Österreich am höchsten und liegt in den Vergleichsländern bei unter 1%. Auf einen nennenswerten Anteil wächst die Gruppe der Selbständigen jedoch in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen an – dieser Befund trifft allerdings nur auf Österreich zu: 2013 standen hochgerechnet 15% der Erwerbstätigen dieser Altersgruppe in Österreich als Mithelfende im Erwerbsleben, während es in Schweden, Finnland, den Niederlanden und Deutschland weniger als 1% waren (EU-28: 2%). Vor allem Frauen nehmen nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters von 60 Jahren als Mithelfende (2013: 18%) oder aber als Selbständige (19%) am Arbeitsmarkt teil. Der Anteil der Selbständigen Frauen unter den 60- bis 64-Jährigen ist im Übrigen nur in den Niederlanden ähnlich hoch wie in Österreich; in den nordischen Ländern und Deutschland dagegen nur rund halb so hoch.

### 3.2.3 Branchenstruktur

In welchen Branchen ältere Erwerbstätige ihrer Beschäftigung nachgehen, ist im Ländervergleich sehr unterschiedlich. Die Unterschiede spiegeln jedoch vielfach Abweichungen in der gesamtwirtschaftlichen Branchenstruktur der Länder wider: Zwar ist in allen fünf betrachteten Ländern der private Dienstleistungsbereich der quantitativ wichtigste Sektor (ÖNACE G bis N sowie R bis U: 45% bis 46% in der Altersgruppe 15-64 Jahre), aber bereits hinsichtlich der Bedeutung der öffentlichen Dienstleistungen und des produzierenden Bereichs gibt es deutliche Länderdifferenzen. So sind etwa in Schweden 33% der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, im Unterrichts- oder im Gesundheitswesen tätig (ÖNACE O, P oder Q), in Österreich dagegen lediglich 23%. Die Gleichsetzung der drei Branchen – öffentliche Verwaltung, Unterrichts- und Gesundheitswesen – mit dem öffentlichen Sektor überschätzt die Rolle des Staates als Arbeitgeber<sup>15)</sup>. Gleichzeitig wird dessen Rolle unterschätzt, wenn es ausgelagerte, staatliche Unternehmen gibt, die für den Markt produzieren (Wirtschaftstätigkeit außerhalb der ÖNACE Abteilungen O, P, Q) aber der Kontrolle durch staatliche Einheiten unterliegen.

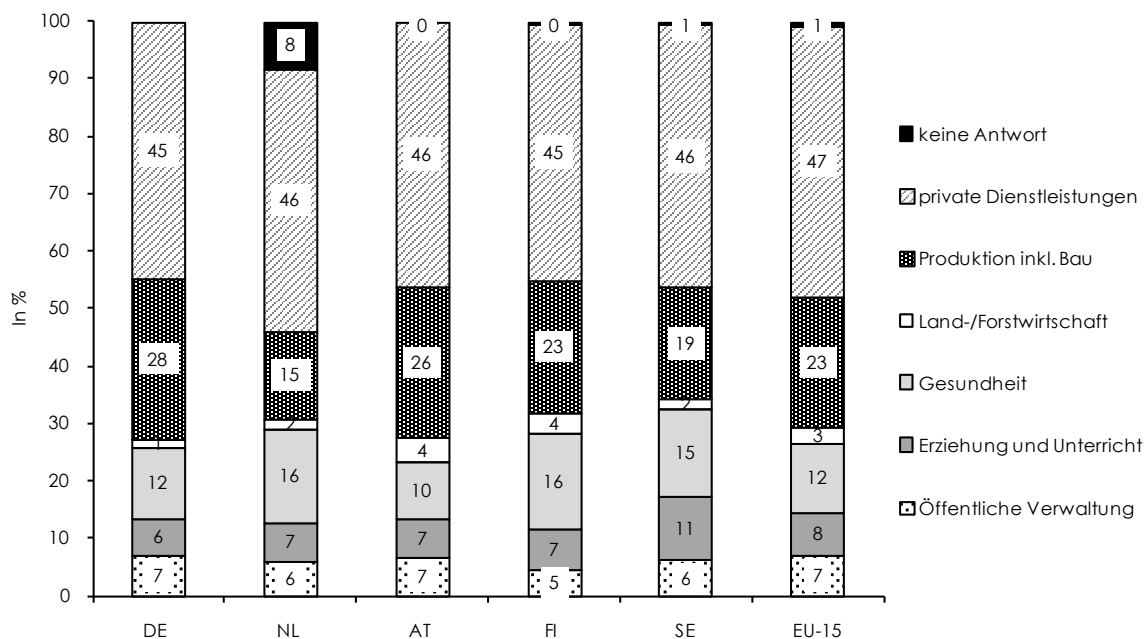
Der öffentliche Dienstleistungsbereich ist vor allem für Frauen ein wichtiger Arbeitgeber. Am stärksten ist die Bedeutung in Schweden, wo die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in der öffentlichen Verwaltung, dem Unterrichts- oder Gesundheitswesen arbeitet. Den geringsten Beschäftigungsanteil unter den betrachteten Ländern weist Österreich mit immerhin 33% auf. Im Vergleich dazu spielt der öffentliche Dienstleistungsbereich für Männer eine deutlich geringere Rolle – er bietet rund einem Sechstel der Männer Beschäftigung. Die Beschäftigungsanteile

---

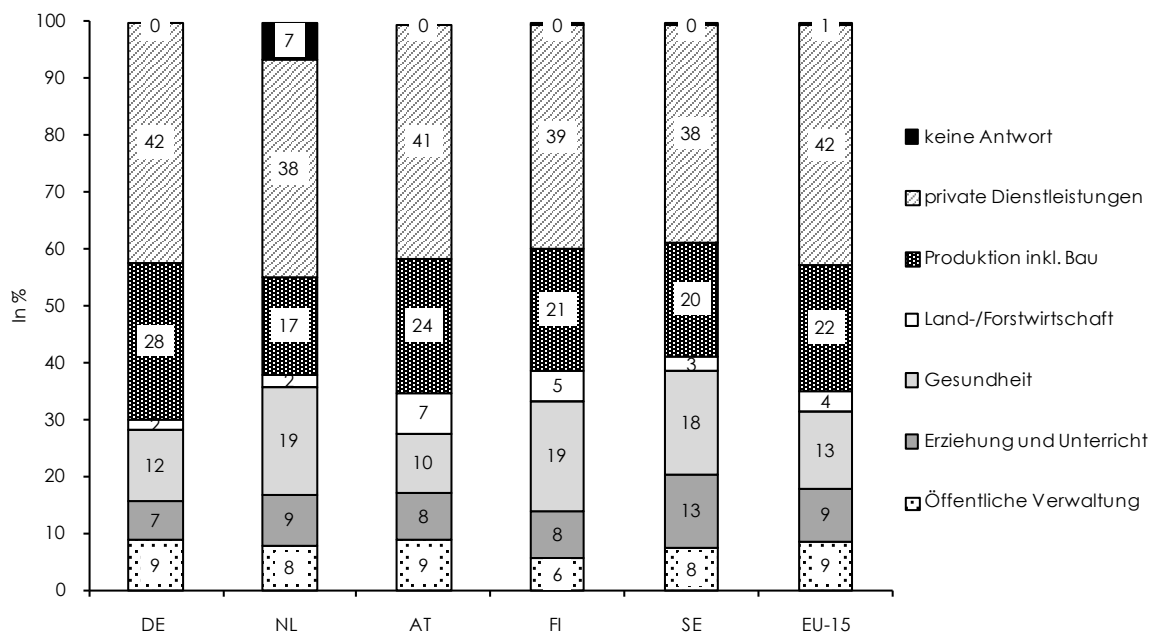
<sup>15)</sup> Diese drei Branchen, welche gemeinhin als „öffentlicher Sektor“ bezeichnet werden, inkludieren jedoch nicht nur Staatsbedienstete. Da die Wirtschaftssystematik ÖNACE eine Kategorisierung der wirtschaftlichen Einheiten (Betriebe) anhand deren Haupttätigkeit vornimmt, und hierbei die institutionelle Zuordnung keine Rolle spielt, ist in diesen drei Branchen – öffentliche Verwaltung, Unterrichts- und Gesundheitswesen – auch die privatwirtschaftlich organisierte Beschäftigung erfasst. Dies dürfte vor allem im Gesundheits- und Unterrichtswesen eine Rolle spielen. So sind etwa nicht nur die Beschäftigten an öffentlichen Schulen im Unterrichtswesen (ÖNACE P) erfasst, sondern auch Beschäftigte in privaten Nachhilfeinstituten.

differieren, je nach Land, zwischen 13% in Finnland und 17% in Schweden bzw. den Niederlanden.

Abbildung 16: Branchenstruktur der Beschäftigung nach Altersgruppen, 2013  
15-64 Jahre



50-64 Jahre



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen.

Neben dem öffentlichen Dienstleistungsbereich kommen dem produzierenden Bereich inklusive Bauwirtschaft sehr unterschiedliche Bedeutung als Arbeitgeber in den einzelnen Ländern zu: Während in den Niederlanden lediglich 15% der 15- bis 64-jährigen erwerbstätigen Männer und Frauen einen Job in der Sachgütererzeugung oder im Bauwesen haben, sind es in Deutschland immerhin 28%<sup>16)</sup>. Weitere 1% (Deutschland) bis 4% (Finnland, Österreich) der Erwerbstätigen arbeiten in der Land- und Forstwirtschaft.

Mit Blick auf die Älteren (Altersgruppe 50- bis 64 Jahre) fällt auf, dass in Schweden immerhin 39% der erwerbstätigen Männer und Frauen in der öffentlichen Verwaltung, dem Unterrichts- oder Gesundheitswesen arbeiten, während in Österreich und Deutschland der Anteil mit 28% deutlich niedriger ausfällt. Wieder sind es die Frauen, die im öffentlichen Dienstleistungsbe- reich einen wichtigen Arbeitgeber finden: In Schweden arbeiten 60% der 50- bis 64-jährigen Frauen in diesem Bereich, in Finnland (52%) und den Niederlanden (51%) immerhin die Hälfte, in Deutschland 40% und in Österreich 37%. In Österreich ist dagegen ein vergleichsweise hoher Anteil an älteren Frauen im Handel (14%), dem Gastgewerbe (7%) und der Land- und Forstwirtschaft (8%) tätig. Analog zum Bild bei den älteren Frauen sind auch bei den älteren Männer relativ mehr im öffentlichen Dienstleistungsbereich beschäftigt als über alle Alters- gruppen (15 bis 64 Jahre) hinweg betrachtet; anders als bei den älteren Frauen fallen aller- dings die Beschäftigungsanteile der älteren Männer deutlich niedriger aus: In den Niederlan- den arbeiten 24% der älteren Männer im öffentlichen Dienstleistungsbereich, in Finnland ist der Anteil mit 14% am geringsten (Österreich: 20%).

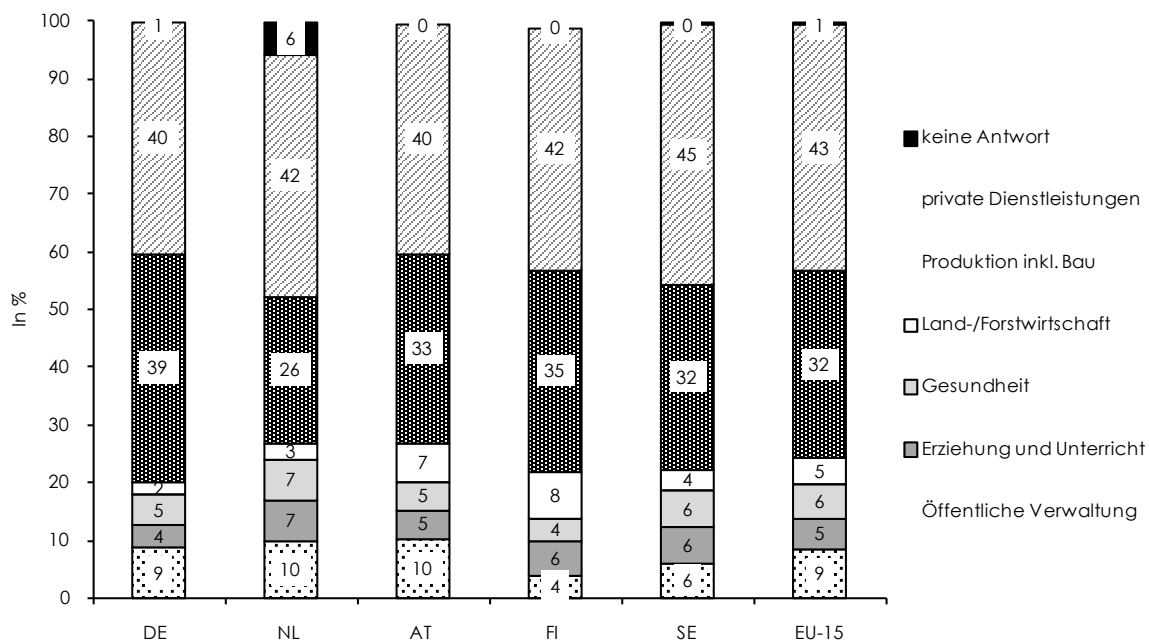
Die in Österreich vergleichsweise geringen Beschäftigungsanteile älterer Männer und Frauen im öffentlichen Dienstleistungsbereich sind einerseits durch die – im Ländervergleich – gerin- gere Rolle des Sektors in der gesamtwirtschaftlichen Branchenstruktur bedingt, andererseits auf das – im Ländervergleich – relativ jüngere Alter der Erwerbstätigen im öffentli- chen Dienstleistungssektor zurück zu führen. So ist der Anteil der 55- bis 64-Jährigen unter den Beschäftig- ten im öffentlichen Dienstleistungssektor mit 13% in Österreich am geringsten und mit jeweils 23% in Schweden und Finnland am höchsten. In Österreich sind 11% der Frauen im öffentli- chen Dienstleistungsbereich zwischen 55 und 64 Jahre alt, weniger als die Hälfte des Anteils in Schweden und Finnland (je 23%). Bei den österreichischen Männern befinden sich immerhin 17% der Beschäftigten im öffentlichen Dienstleistungssektor im letzten Fünftel ihres Erwerbsle- bens (55 bis 64 Jahre); Spitzenreiter sind hier die Niederlande mit einem Anteil von 27%. Die Al- tersstruktur im öffentlichen Dienstleistungsbereich nähert sich etwas zwischen den Ländern an, wenn die Altersgruppe der Älteren auch die 50- bis 54-Jährigen einschließt. Nichtsdestotrotz bleibt bei dieser Altersabgrenzung (50-64 Jahre) der Anteil der Älteren unter den Beschäftig- ten im öffentlichen Dienstleistungsbereich in Österreich am geringsten.

---

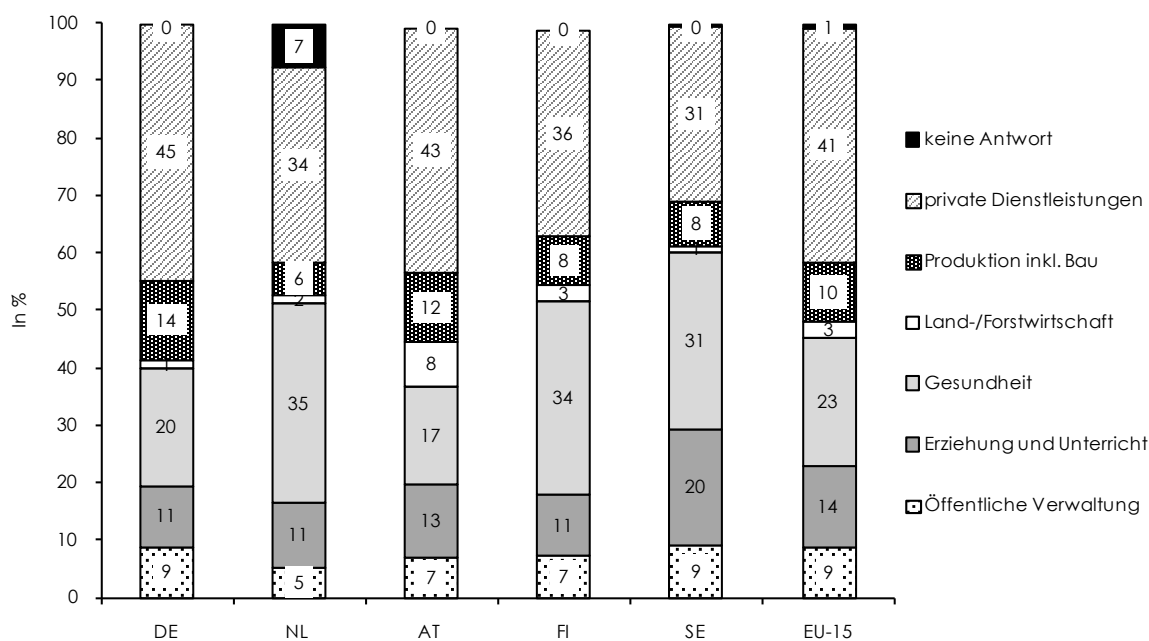
<sup>16)</sup> In den Niederlanden gibt es jedoch für 7% der Erwerbstätigen keine Branchenzuordnung, während in den ande- ren Ländern der Anteil bei 1% oder darunter liegt. Insofern kann der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Be- reich inklusive Bauwirtschaft in den Niederlanden unterschätzt sein. In Schweden arbeiten rund 20% im produzierenden Bereich (inklusive Bauwirtschaft), in Österreich 26%, in Finnland 23%.

Abbildung 17: Branchenstruktur der Beschäftigung der 50- bis 64-Jährigen nach Geschlecht, 2013

Männer



Frauen



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen.

### 3.2.4 Berufsstruktur

In welchen Berufen Ältere tätig sind kann anhand der international einheitlichen Berufssystematik ISCO verglichen werden. Diese hierarchische Systematik klassifiziert und aggregiert die Palette an beruflichen Tätigkeiten, die als wahrzunehmende Aufgaben und Pflichten einer Person definiert sind: Berufe mit ähnlichen Aufgaben und Pflichten werden zu Berufsgattungen (436) zusammengefasst, ähnliche Berufsgattungen können zu Berufsuntergruppen (130), ähnliche Berufsuntergruppen zu Berufsgruppen (43) und ähnliche Berufsgruppen zu Berufshauptgruppen (10) zusammengefasst werden. Das Aggregieren wird durch das Konzept der Anforderungsniveaus („skill-level“) ermöglicht, von denen es vier gibt und die die Komplexität der Aufgaben abbilden. Die Anforderungsniveaus orientieren sich an den von der UNESCO entwickelten Ausbildungsstufen, der ISCED (internationale Standardklassifikation des Bildungswesens). Somit können Berufe unterschiedlicher Hierarchiestufen (Berufsgattungen, Berufsuntergruppen, Berufsgruppen) innerhalb einer Berufshauptgruppe aggregiert werden.

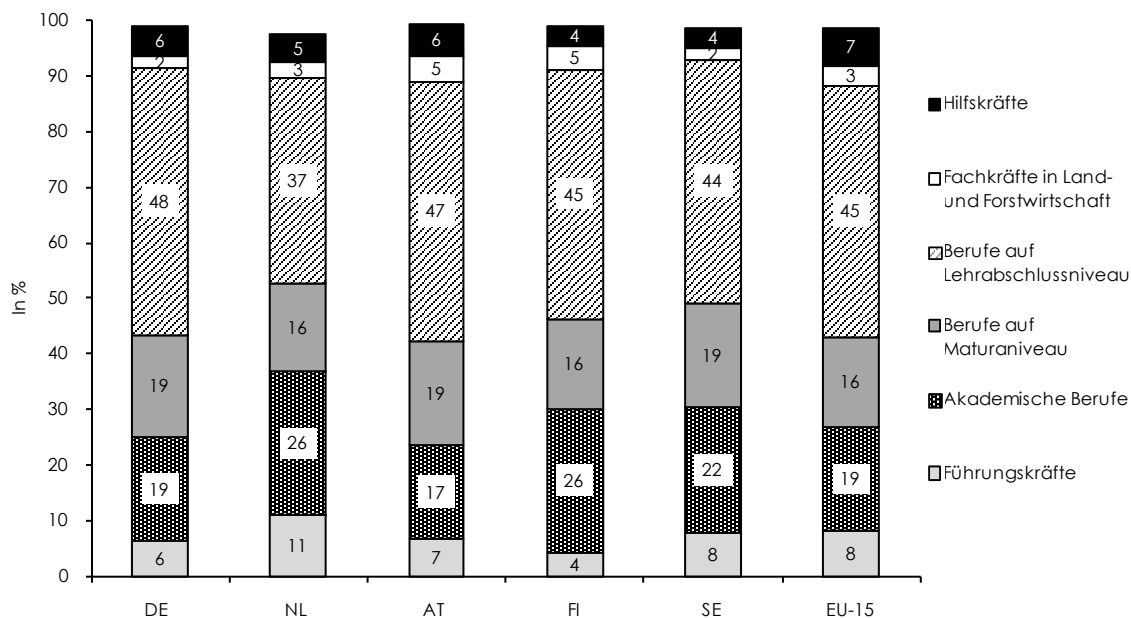
Die Berufssystematik ISCO ermöglicht folglich nicht nur einen internationalen Vergleich der Berufsstruktur, sondern liefert auch einen Anhaltspunkt zur Ausbildungsstruktur der Erwerbstätigen. Die tatsächliche Ausbildungsstruktur wird nicht wiedergegeben, da die Berufssystematik ISCO lediglich die typischerweise notwendigen Ausbildungserfordernisse der einzelnen Berufe reflektiert, diese sich aber nicht immer mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung einer Person decken müssen – Über- und Unterqualifizierung somit vorkommen kann<sup>17)</sup>.

---

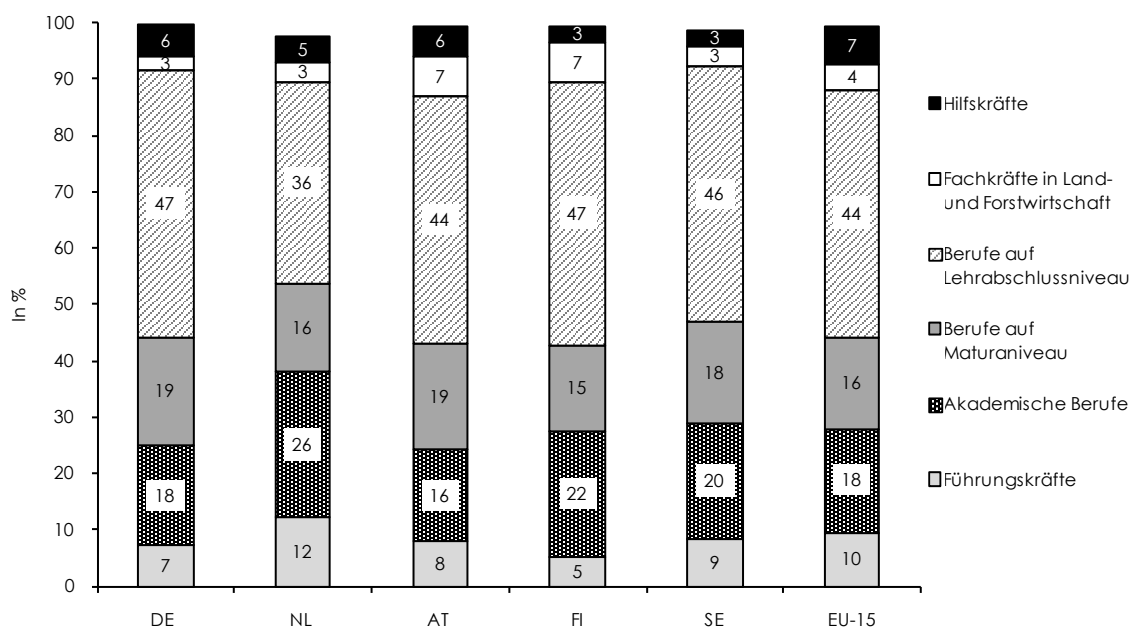
<sup>17)</sup> Eine derartige Abweichung wird insbesondere dann auftreten, wenn sich in der Vergangenheit die Ausbildungsanforderungen in den Berufsgruppen geändert haben. Der Vorteil der Berufssystematik ISCO als Gradmesser für die Ausbildungsstruktur der Erwerbstätigen ist jedoch, dass internationale Unterschiede in den Ausbildungspfaden für bestimmte Berufe ausgeblendet werden. So ist etwa in Österreich die Ausbildung in Kindergartenpädagogik als ISCED 4A klassifiziert (postsekundär, nicht tertiär); im internationalen Vergleich wird der entsprechende Beruf jedoch einheitlich an den Universitäten (tertiär) ausgebildet. Da Kindergartenpädagogik im internationalen Vergleich typischerweise an den Universitäten gelehrt wird und Berufe mit gleichartigen Aufgaben und Pflichten in der ISCO Berufssystematik einheitlich klassifiziert werden, sind Kindergartenpädagogen/-innen in der Berufssystematik ISCO auch der Berufshauptgruppe 2 „akademische Berufe“, zugeordnet. Im Rahmen der österreichischen Arbeitskräfteerhebung wird die ISCO Klassifizierung der beruflichen Tätigkeit anhand eines Alphabetikums vorgenommen. Verzerrungen durch unterschiedliche internationale Ausbildungssysteme sollten ausgeschlossen sein.

Abbildung 18: Beschäftigungsstruktur der Männer nach Qualifikationsanforderung und Altersgruppen, 2013

25-64 Jahre



50-64 Jahre



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Führungskräften sind in der Berufssystematik ISCO keine eindeutigen Ausbildungsanforderungen zugeordnet. Dasselbe gilt für „Angehörige der Streitkräfte“, die in der Abbildung unberücksichtigt geblieben sind (weniger als 1% der Erwerbstätigen bzw. 1,3% im EU-Durchschnitt). Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft haben typischerweise einen Lehr- oder Fachschulabschluss.

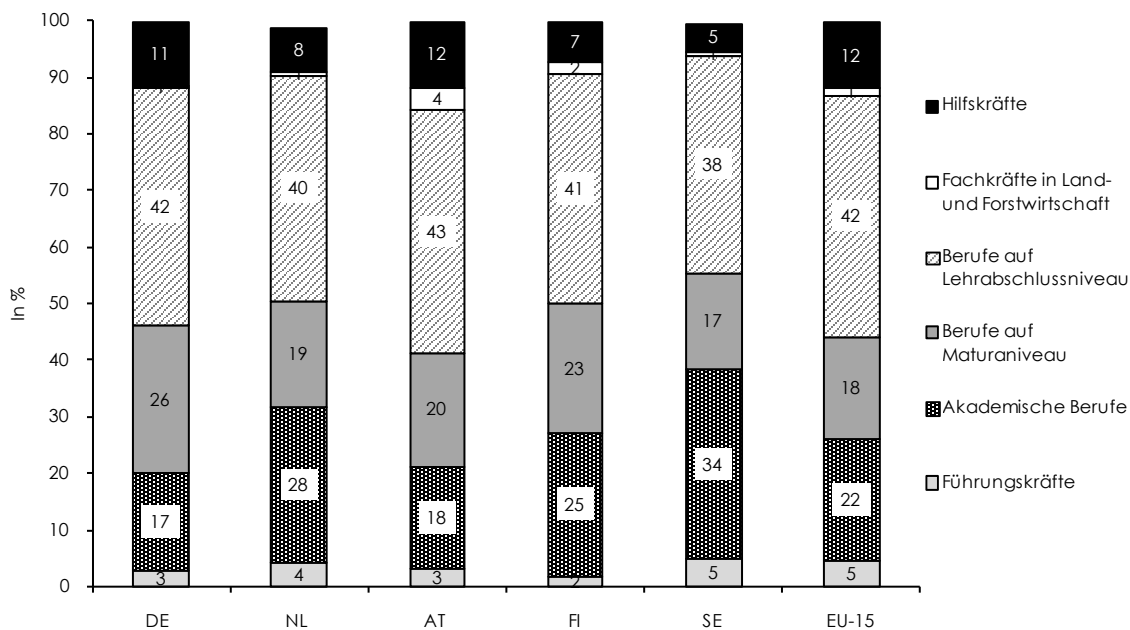
Die Berufsstruktur der Älteren unterscheidet sich zum Teil deutlich zwischen den einzelnen Ländern. Sie ist aber weniger Ausdruck unterschiedlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für die 50- bis 64-Jährigen, sondern vielmehr Spiegelbild der nationalen, gesamtwirtschaftlichen Berufsstruktur (mithin der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahre). Diese weist sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den Ländern auf: Mit Blick auf die männlichen Beschäftigten zwischen 25 und 64 Jahren fällt auf, dass in den betrachteten Ländern ein ähnlich hoher Anteil in Berufen die typischerweise die Reifeprüfung (zwischen 16% und 19%) oder einen Pflichtschulabschluss (zwischen 4% und 6%) als Qualifikationsniveau voraussetzen, tätig ist. Abweichungen gibt es dagegen beim Beschäftigungsanteil in Berufen des mittleren und höchsten Qualifikationssegments. So reicht der Anteil an erwerbstätigen Männern in Berufen auf Lehr- oder Fachschulniveau von 40% in den Niederlanden bis 51% in Österreich; der Anteil an erwerbstätigen Männern in akademischen Berufen variiert zwischen 17% in Österreich und 26% in Finnland bzw. den Niederlanden.

Bei den weiblichen Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren gibt es größere Unterschiede zwischen den Ländern. Allen voran die unterschiedliche Bedeutung von akademischen Berufen, mit einem Beschäftigungsanteil von 17% in Deutschland bzw. 18% in Österreich und immerhin 34% in Schweden, fällt auf. In Schweden kommt hinzu, dass verhältnismäßig mehr Frauen als Männer in akademischen Berufen arbeiten, während in den anderen Ländern keine großen geschlechtsspezifischen Abweichungen zu finden sind. Gleichzeitig ist in Schweden der Anteil an Frauen in Berufen mit den geringsten Qualifikationsanforderungen am niedrigsten (5%) – in Deutschland (11%) und Österreich (12%) am höchsten. Die Konzentration auf Berufe im mittleren Qualifikationssegment (Lehre/BMS) findet sich nicht nur bei den Männern, sondern auch bei den Frauen – und auch bei den Frauen differieren die Beschäftigungsanteile deutlich, und zwar zwischen 39% in Schweden und 47% in Österreich.

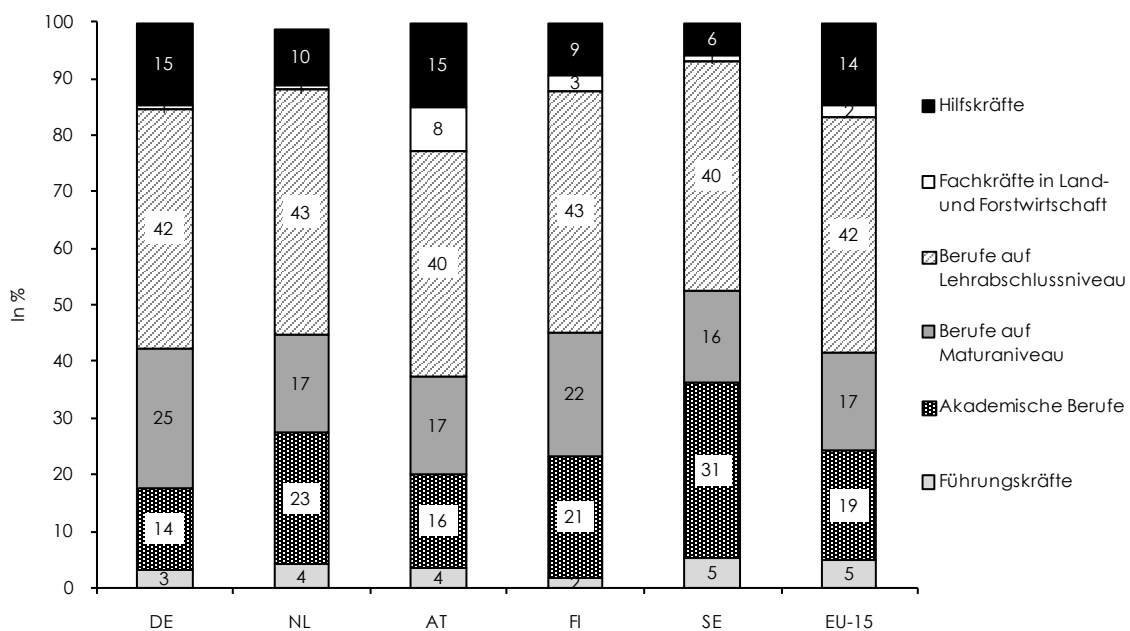
Gegeben der skizzierten länderspezifischen Berufsstruktur unter den Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren weicht das Tätigkeitsspektrum der Älteren kaum vom nationalen Durchschnitt (25 bis 64 Jahre) ab. Separat nach Geschlechtern betrachtet gilt dies insbesondere für die Männer; geringfügige Abweichungen gibt es bei den älteren Frauen, die etwas stärker auf das mittlere und/oder untere Qualifikationssegment konzentriert sind, und weniger stark auf akademische Berufe – vor allem dann, wenn die Berufsstruktur der 50- bis 64-Jährigen mit jener der 25- bis 49-Jährigen (anstelle der 25- bis 64-Jährigen) verglichen wird. Hierin spiegelt sich die Bildungsexpansion unter den jüngeren Erwerbstätigen wider, die im Schnitt besser qualifiziert sind als ältere Erwerbstätige.

Abbildung 19: Beschäftigungsstruktur der Frauen nach Qualifikationsanforderung und Altersgruppen, 2013

25-64 Jahre



50-64 Jahre

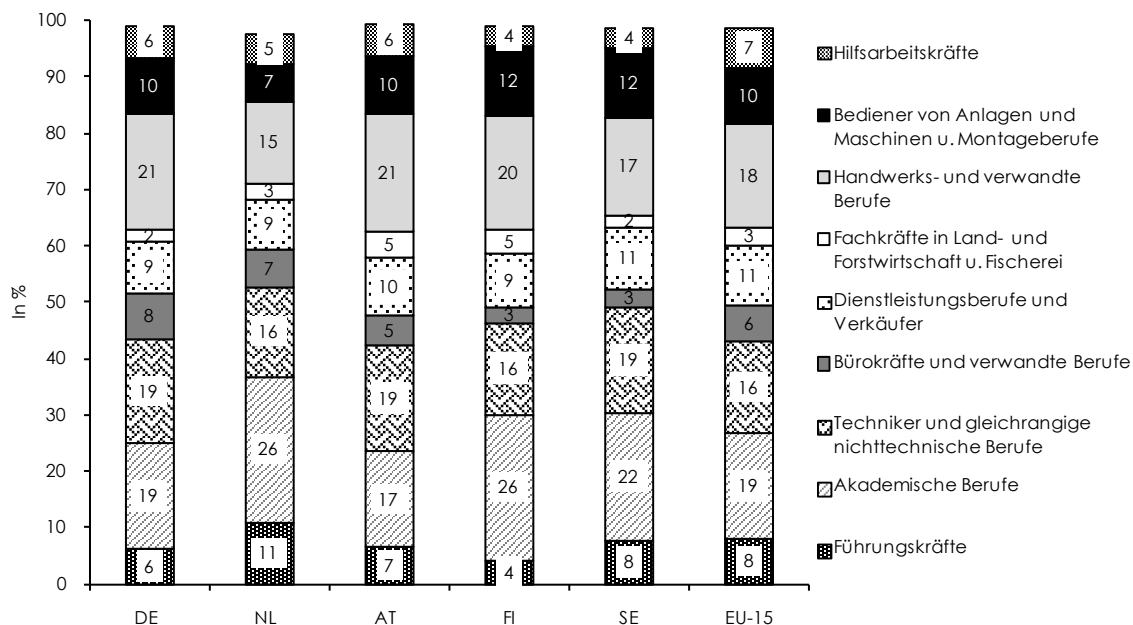


Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Führungskräften sind in der Berufssystematik ISCO keine eindeutigen Ausbildungsanforderungen zugeordnet. Dasselbe gilt für „Angehörige der Streitkräfte“, die in der Abbildung unberücksichtigt geblieben sind (weniger als 1% der Erwerbstätigen bzw. 1,3% im EU-Durchschnitt). Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft haben typischerweise einen Lehr- oder Fachschulabschluss.

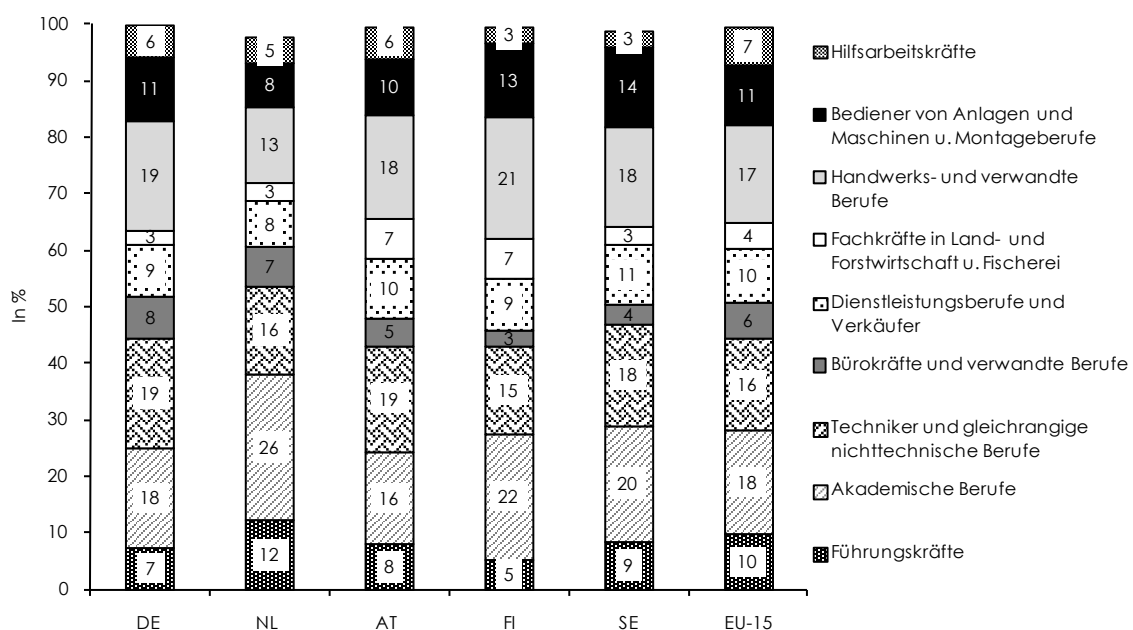


Abbildung 20: Beschäftigungsstruktur der Männer nach Berufshauptgruppen und Altersgruppen, 2013

25-64 Jahre



50-64 Jahre



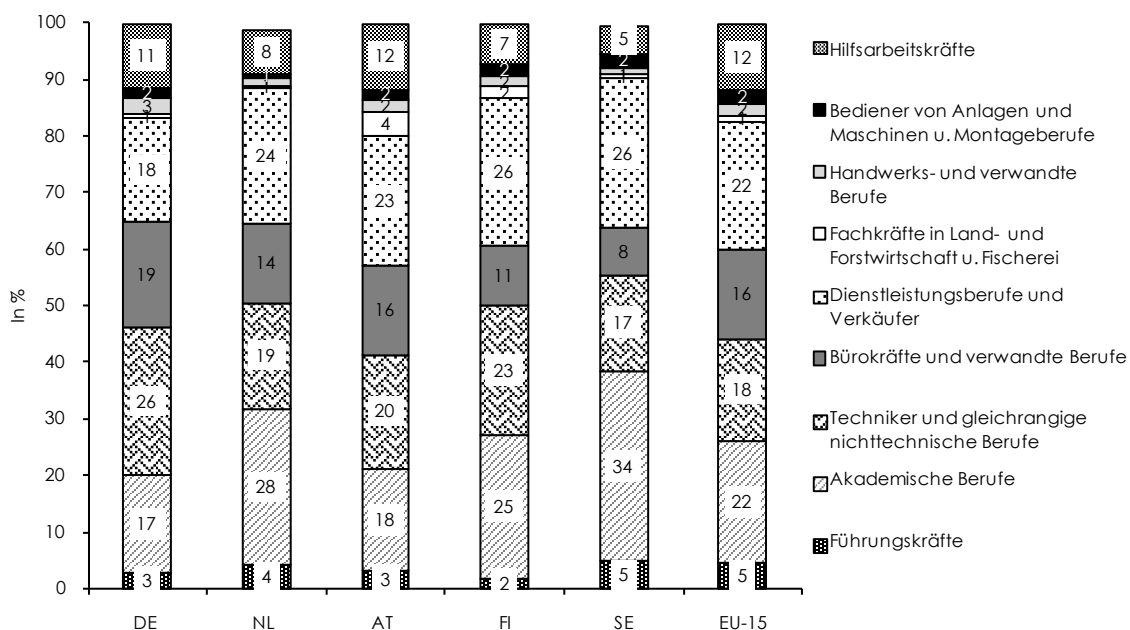
Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ohne „Angehörige der Streitkräfte“ (weniger als 1% der Erwerbstätigen bzw. 1,3% im EU-Durchschnitt).

Einen etwas detaillierteren Blick auf die Berufsstruktur bieten die zehn Berufshauptgruppen. Gegenüber der Darstellung nach Qualifikationsanforderungen wird die Beschäftigung in Be-

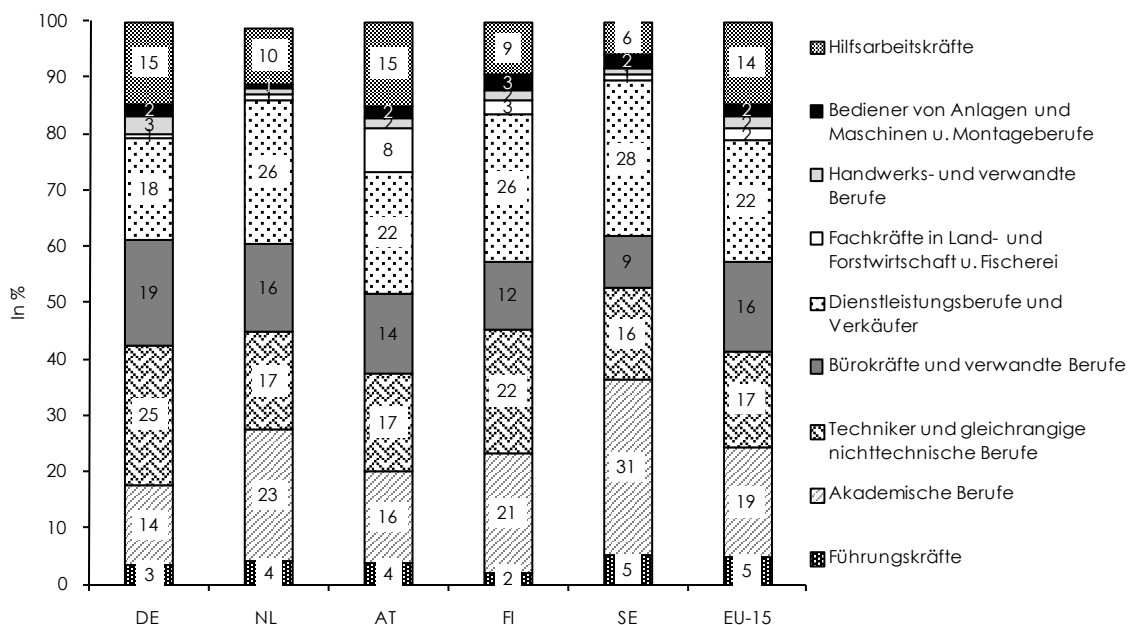
rufen mit mittleren Qualifikationsanforderungen (Lehre, BMS) und damit dem quantitativ bedeutendsten Beschäftigungssegment, näher aufgeschlüsselt.

Abbildung 21: Beschäftigungsstruktur der Frauen nach Berufshauptgruppen und Altersgruppen, 2013

25-64 Jahre



50-64 Jahre



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ohne „Angehörige der Streitkräfte“ (weniger als 1% der Erwerbstätigen bzw. 1,3% im EU-Durchschnitt).

Männer konzentrieren sich innerhalb des mittleren Qualifikationssegments vorwiegend auf die Handwerksberufe. Rund ein Fünftel aller 50- bis 64-jährigen männlichen Beschäftigten zählt zu dieser Berufshauptgruppe – einzig in den Niederlanden liegt der Anteil mit 13% deutlich niedriger. Der geringe Anteil wird in den Niederlanden auch nicht durch einen höheren Anteil an Beschäftigten kompensiert, die Tätigkeiten als Anlagen- und Maschinenbediener oder Monteure ausüben (8%). Die anderen Vergleichsländer haben dagegen im mittleren Qualifikationssegment eine ähnliche Berufsstruktur; mit teils einigen Besonderheiten. So fällt der hohe Anteil an Land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften in Österreich und Finnland (je 7%) unter den Älteren auf.

Weibliche Beschäftigte sind kaum in Handwerksberufen oder den eher in der industriellen Fertigung angesiedelten Montageberufen sowie der Anlagen- und Maschinenbedienung tätig. In Österreich geht ein auffallend hoher Anteil als Fachkraft in der Land- und Forstwirtschaft einen Job nach (8%), weitere 14% sind als Bürokräfte tätig und 22% üben Dienstleistungsberufe aus. Bei den beiden zuletzt genannten liegt der Beschäftigungsanteil Österreichs im Durchschnitt der Vergleichsländer: Bei den Bürokräften reicht der Beschäftigungsanteil von 9% in Schweden bis 19% in Deutschland, bei den Dienstleistungsberufen von 18% in Deutschland bis 28% in Schweden.

Diese Verteilung ist keine Besonderheit der älteren Erwerbstätigen, sondern Spiegelbild der nationalen Berufsstruktur der 25- bis 64-Jährigen. Die einzig nennenswerte Abweichung zwischen der Berufsstruktur der 25- bis 64-Jährigen und 50- bis 64-Jährigen betrifft Österreich und den Anteil der weiblichen Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft – dieser ist bei den Älteren um 3 Prozentpunkte höher als unter den 25- bis 64-Jährigen bzw. um 5 Prozentpunkte höher, wenn als Referenz die Gruppe der 25- bis 49-Jährigen herangezogen wird.

### 3.2.5 Bildungsstruktur

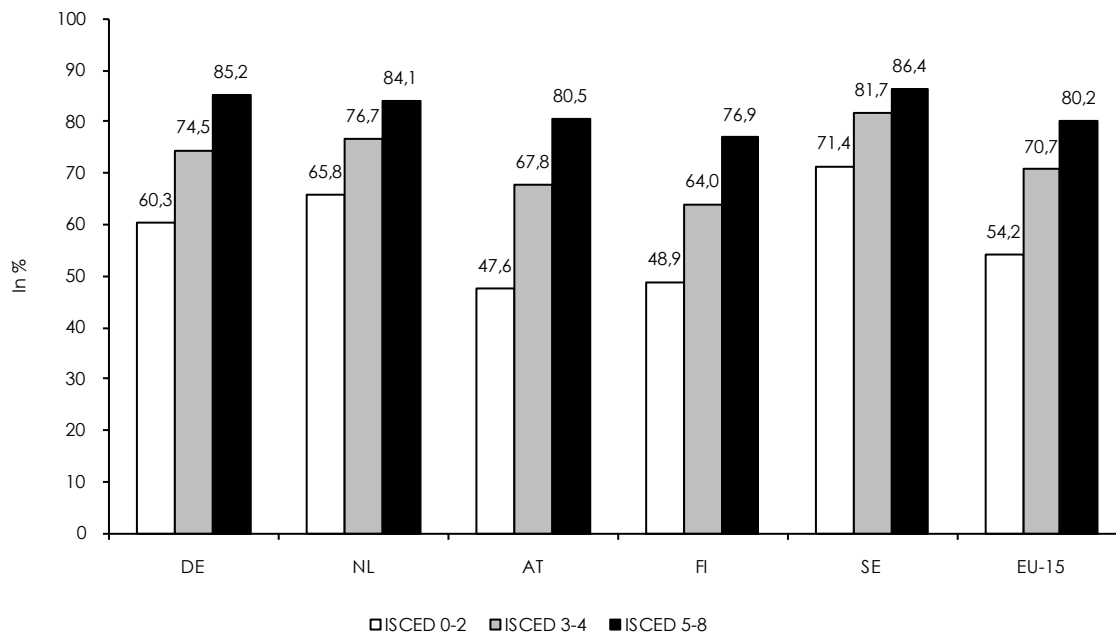
Die Erwerbsintegration der Älteren hängt sehr stark von deren Qualifikation ab. Je höher das Qualifikationsniveau, desto wahrscheinlicher ist eine Beschäftigung im Alter (*Styczynska et al.*, 2013). *Brussig – Knuth – Wojtkowski* (2008) zufolge wird „die Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten [...] wegen lebenslang ungünstiger Arbeitsbedingungen und Erwerbsverläufe im Alter prekär; gerade ihnen fehlen die von der EU-Beschäftigungsstrategie geforderten Zugänge zum lebenslangen Lernen“. Die Darstellung der Bildungsstruktur der Beschäftigten basiert auf der ISCED, einer international vereinheitlichten Bildungsklassifizierung<sup>18)</sup>.

---

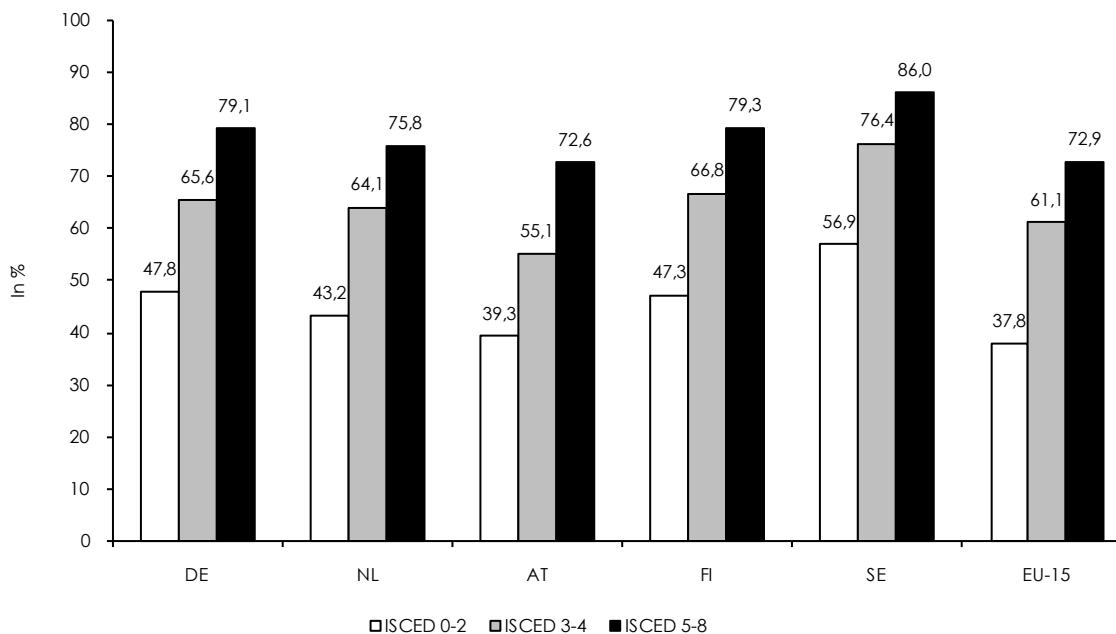
<sup>18)</sup> Ab dem Jahr 2014 wird die ISCED 2011 Klassifizierung angewendet. Bis einschließlich 2013 ist die ISCED Klassifizierung 1997 in Anwendung. Mit der ISCED 2011 Klassifizierung ändert sich für Österreich die Definition der tertiären Ausbildung. Gemäß der ISCED 1997 Klassifizierung zählen die Ebenen 5 und 6 (dazu zählen Akademien, Universität, FH) als tertiär, mit der Umstellung auf ISCED 2011 auch die ISCED-Ebene 4a, das entspricht dem Abschluss einer BHS (siehe Statistik Austria, [www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?ldcService=GET\\_PDF\\_FILE&dDocName=068011](http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?ldcService=GET_PDF_FILE&dDocName=068011)). In dieser Studie wird der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker mit den Bildungsklassen 5 und 6 gleichgesetzt (das entspricht der ISCED 1997).

Abbildung 22: Beschäftigungsquoten nach Bildungsniveau, 50-64 Jahre, nach Geschlecht, 2013

Männer



Frauen



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ohne die Kategorie ‚Keine Antwort‘.

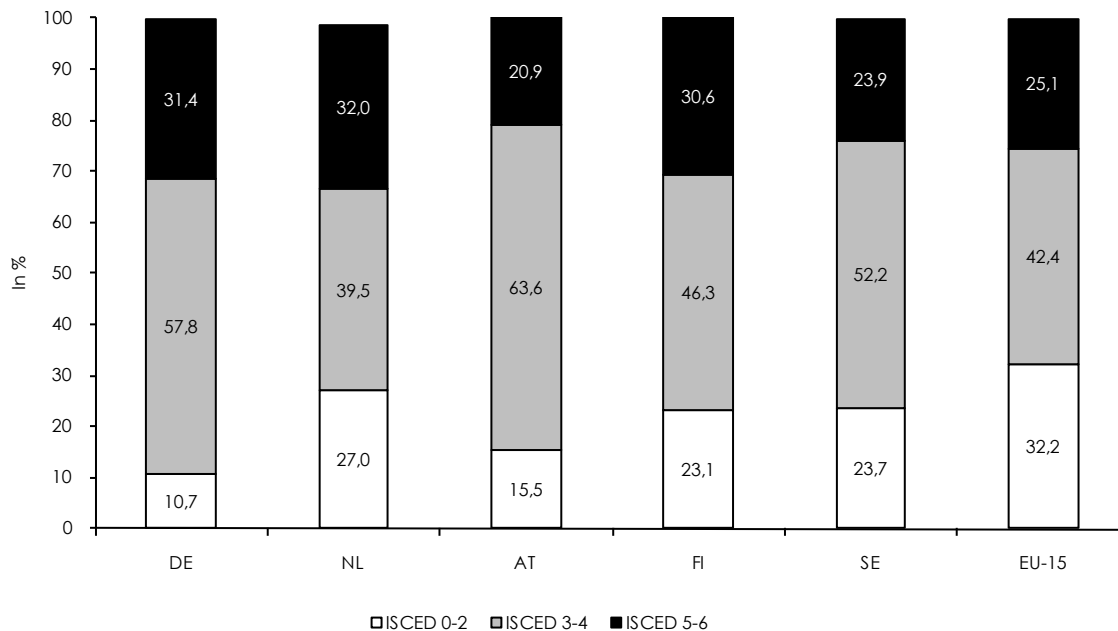
In allen Vergleichsländern steigt die Beschäftigungsquote mit zunehmendem Bildungsabschluss. Am höchsten ist sie unter Akademikerinnen und Akademikern – in dieser Gruppe differieren auch die Beschäftigungsquoten zwischen den Ländern am wenigsten stark; sie reichen von 77,3% in Österreich bis 86,2% in Schweden. In Schweden ist nicht nur die Beschäftigungsquote unter den 50- bis 64-jährigen Akademikerinnen und Akademikern am höchsten, sondern auch in den anderen Bildungskategorien. Unter den 50- bis 64-Jährigen mit maximal Pflichtschulabschluss arbeiten etwa in Schweden 64,1%, in Österreich dagegen nur 42,0%. Getrennt nach Geschlecht betrachtet liegt die Beschäftigungsquote der Frauen in den einzelnen Bildungskategorien in Deutschland, Österreich und den Niederlanden unter jener der Männer. In Schweden trifft dies nur auf die Kategorie der Gering- oder Unqualifizierten zu. In Finnland zeigen sich dagegen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Die Bevölkerung, aus der die Beschäftigten rekrutiert werden, weist zum Teil deutliche Unterschiede in der Bildungsstruktur der 50- bis 64-Jährigen zwischen den Vergleichsländern auf. Deutschland sticht durch den mit Abstand niedrigsten Anteil an Gering- bzw. Unqualifizierten (14,6% maximal Pflichtschulabschluss) hervor, die Niederlande finden sich am anderen Ende mit dem höchsten Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (32,1%). Das mittlere Qualifikationssegment ist vor allem in den beiden deutschsprachigen Ländern am stärksten besetzt: Nicht zuletzt aufgrund der hohen Bedeutung der berufsspezifischen Ausbildung (etwa Lehre oder BHS) haben in Deutschland 58,5% und in Österreich 59,3% der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung einen Abschluss der Sekundarstufe II oder einen post-sekundären, nicht tertiären Abschluss. In den Niederlanden ist der Anteil mit 38,8% um rund 20 Prozentpunkte geringer, in den nordischen Ländern liegt er bei ca. 45%. Am höchsten ausgebildet ist die ältere Bevölkerung in Finnland mit einem Akademikerinnen- und Akademikeranteil von 34,6% gefolgt von Schweden, Deutschland und den Niederlanden mit knapp unter 30%. Schlusslicht ist in dieser Kategorie Österreich mit lediglich 17,3% akademisch gebildeter Männer und Frauen im Alter von 50 bis 64 Jahren.

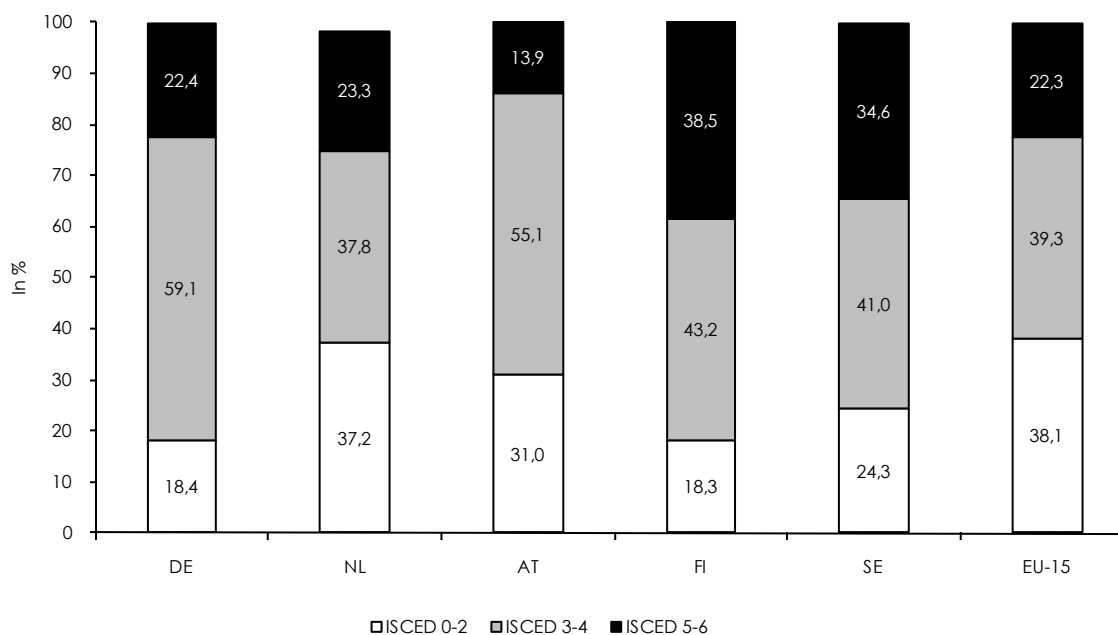
Die Bildungsstruktur der Bevölkerung unterscheidet sich nicht nur zwischen den Ländern, sondern auch innerhalb der einzelnen Länder zwischen Männer und Frauen: In den nordischen Ländern ist der Anteil der Gering- oder Unqualifizierten unter den Männern und Frauen entweder gleich hoch (Schweden) oder bei den Frauen geringer (Finnland) und der Anteil der akademisch gebildeten Frauen jedenfalls höher als jener der Männer. In den anderen Ländern haben dagegen prozentuell mehr Frauen als Männer maximal einen Pflichtschulabschluss und prozentuell weniger Frauen als Männer einen akademischen Abschluss vorzuweisen.

Abbildung 23: Bildungsstruktur der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung, getrennt nach Geschlecht, 2013

Männer



Frauen



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen. Ohne die Kategorie ‚Keine Antwort‘.

## 4 Institutionelle Einflussfaktoren: Die sozialen Sicherungssysteme

Ob Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren beschäftigt, arbeitslos oder erwerbsinaktiv sind, hängt – wie bereits in der Einleitung erwähnt – von verschiedenen Faktoren ab, darunter dem sozialen Sicherungssystem. Welche Anreize vom sozialen Sicherungssystem auf die Erwerbsbeteiligung Älterer ausgehen, hängt *Famira-Mühlberger et al. (2010B)* zufolge „einerseits von der Verfügbarkeit der Leistungen im Fall von Gesundheitseinschränkungen, Erwerbsminderung und Arbeitslosigkeit, andererseits von den gesetzlichen Möglichkeiten zum vorzeitigen und regulären Pensionszugang und den damit verbundenen Konditionen“ ab. Mit anderen Worten können Menschen in ähnlichen Lebenslagen – je nach Land – einen unterschiedlichen Status aufweisen. Darüber hinaus prägen *Konle-Seidl (2009)* zufolge „... sozialpolitisch geförderte Ausstiegspfade aus dem Erwerbsleben (z. B. über Vorruhestand oder Erwerbsunfähigkeit) [...] im Zeitablauf soziale Normalitätsvorstellungen und beeinflussen dadurch individuelle Erwerbsbiographien.“

Die einzelnen Sozialversicherungszweige interagieren hier in komplexer und vielfältiger Weise und sind oft aufeinander abgestimmt. So ist etwa der Bezug von Arbeitslosenleistungen zu meist an das Regelpensionsalter geknüpft und wird bei dessen Vollendung grundsätzlich nicht mehr gewährt. Oder es kommt vor, dass die Bezugsdauer der Arbeitslosenleistung für pensionsnahe Erwerbspersonen bis zum frühestmöglichen Pensionszugang gezahlt wird, wenn dieser Personenkreis nicht mehr aktiv nach Arbeit sucht und den frühestmöglichen Pfad in den Ruhestand nutzt. Die folgende Darstellung basiert auf den MISSOC Tabellen (Rechtsstand 1.1.2014), einer Datenbank mit detaillierten, vergleichbaren und aktuellen Informationen zu den nationalen Sozialschutzsystemen in der EU. Die darin enthaltenen Informationen beziehen sich auf die quantitativ bedeutendste Gruppe der unselbständig Beschäftigten, und innerhalb dieser Gruppe auf Erwerbstätige in der Privatwirtschaft (und nicht auf Beamte) mit Rechtsstand 1.1.2014<sup>19)</sup>. Die Informationen aus MISSOC wurden mit nationalen Informationen abgeglichen und auch weitgehend ergänzt.

Nachfolgend findet sich eine Darstellung der länderspezifischen Arbeitslosen- und Pensionsversicherung wie auch des Krankenversicherungssystems. Der institutionelle Rahmen für ältere Erwerbstätige wird ebenso dargestellt wie Evaluierungen von Reformschritten.

### 4.1 Das soziale Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit Älterer

Das Risiko im Alter arbeitslos zu werden ist im Gegensatz zu allen Erwerbstätigen vergleichsweise gering. Einmal arbeitslos geworden, sinkt jedoch die Wahrscheinlichkeit wieder einen Job zu finden deutlich; stattdessen steigt das Risiko langzeitarbeitslos zu werden (*Eurofound, 2013, OECD, 2011*). Die Arbeitslosigkeit im Alter ist somit vielfach der erste Schritt auf dem Weg zum permanenten Rückzug aus dem Erwerbsleben. Dieser kann direkt aus der Arbeitslosigkeit

---

<sup>19)</sup> Die Darstellung bezieht sich auf die gesetzlichen Regelungen. Die Frage, ob und in wie weit der Rechtsstand und die gelebte Praxis voneinander abweichen, kann in dieser Studie nicht beantwortet werden.

erfolgen, oder eine Kette von anderen Ausstiegspfaden in Gang setzen, an deren Ende das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt steht (Gasior et al., 2012).

Zwei wesentliche Parameter kennzeichnen Arbeitslosenversicherungssysteme: die Höhe des Arbeitslosengeldes (Nettoersatzrate) und die maximale Bezugsdauer (Nickell – Layard, 1999). Gerade die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, konkret deren Ausweitung, wird und wurde immer wieder als Maßnahme zur Milderung von Arbeitsmarktproblemen von Älteren verwendet. In der Literatur zeigen zahlreiche empirische Arbeiten, dass die Ausweitung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld die durchschnittliche Arbeitslosendauer jedoch erhöht (Lalive, 2008, Kyrrä – Ollikainen, 2008, Lalive – Zweimüller, 2002). Die längere Bezugsdauer birgt somit die Gefahr, dass Arbeitslose die Suchbemühungen reduzieren und sich die Phase der Arbeitslosigkeit verlängert. Für Österreich zeigt etwa Lalive (2008), dass die regionale Ausweitung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeldbezug (um 3 Jahre für Arbeitslose ab 50 Jahre) Ende der 80er Jahre die Arbeitslosigkeitsdauer von Männern um 0,09 Wochen pro zusätzlicher Woche Arbeitslosengeldbezug erhöhte, und um 0,32 Wochen bei Frauen. Anders ausgedrückt verlängerte sich bei den Männern die Arbeitslosendauer um 1 Woche, bei einer Ausdehnung der potenziellen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld um 11 Wochen. Bei den Frauen fiel der Effekt höher aus, da sie im Alter von 55 Jahren vorzeitig in Pension gehen konnten (Männer ab 60 Jahren) bzw. mit 54 Jahren eine Sonderunterstützung für ein Jahr bekamen<sup>20</sup>). Der nahtlose Leistungspfad wirkte daher stark negativ auf die Suchbemühungen der Frauen. Eine aktuelle Studie für die USA (Farber – Valletta, 2013) finden allerdings nur einen geringen Anstieg der Arbeitslosendauer und einen geringen, wenngleich signifikanten Rückgang in der Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit. Studien, die eine Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld evaluieren (Tuit – van Ours, 2010, Grogger – Wunsch, 2012), finden einen verstärkten Zustrom in Arbeitslosigkeit unmittelbar vor Inkrafttreten der politischen Maßnahme (Vorzieheffekt).

Arbeitslosigkeit im Alter kann, wie bereits erwähnt, einen Übergangspfad in die Pension darstellen. Für Österreich zeigen Inderbitzin – Staubli – Zweimüller (2013), dass die zeitlich und regional begrenzte Ausweitung der Arbeitslosengeldbezugsdauer für über 50-Jährige (von 1 auf 4 Jahre) Ende der 80er Jahre die Wahrscheinlichkeit in Frühpension zu gehen, deutlich erhöhte. Unter den 50- bis 54-jährigen Arbeitslosenzugängen lag die Wahrscheinlichkeit in Frühpension zu wechseln um 17% über der Vergleichsgruppe, die keinen Zugang zum erweiterten Arbeitslosengeldbezug hatte.

Einen häufigen Ausstiegspfad aus dem Erwerbsleben stellte in Finnland der sogenannte „Arbeitslosigkeitstunnel“ dar: Hier war es älteren Arbeitslosen möglich, sofern sie am Beginn der Arbeitslosigkeit 55 Jahre oder älter waren (vor 1997: 53 Jahre oder älter), Arbeitslosengeld für fünf anstelle von zwei Jahren zu beziehen. Im Anschluss daran konnten sie mit 60 Jahren in die Frühpension aufgrund von Arbeitslosigkeit wechseln. Die Evaluierung der Anhebung der Altersgrenze Ende der 90er Jahre zeigt, dass der Reformschritt zu einem Rückgang des Arbeits-

---

<sup>20</sup>) Sofern sie zusätzlich die notwendigen Versicherungszeiten vorweisen konnten.



losenzugangs und einen starken Anstieg der Übergangsrate von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung führte (Kyyrä – Wilke, 2007).

#### 4.1.1 Die nationale Ausgestaltung im Überblick

Alle fünf betrachteten Länder haben ein soziales Sicherungssystem im Fall von Arbeitslosigkeit (siehe Übersicht, Quelle MISSOC Datenbank 1.1.2014). In Österreich, Deutschland und den Niederlanden ist es ein obligatorisches, beitragsfinanziertes Sicherungssystem für Arbeitnehmer/-innen mit entgeltbezogener Leistung. In den beiden nordischen Ländern, Schweden und Finnland, gibt es dagegen keine Pflicht zur Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung. Stattdessen besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung mit einer entgeltabhängigen Leistung; für jene, die keinem freiwilligen Sozialversicherungssystem angehören, ist eine Grundversicherung mit einer pauschalen Leistung vorgesehen.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt in den Niederlanden, Finnland und Schweden mit Vollendung des 65. Lebensjahres. In Deutschland endet der Anspruch auf Arbeitslosengeld mit dem Erreichen des Regelpensionsalters – dieses wird seit 2012 schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben<sup>21)</sup>. In Österreich erlischt der Arbeitslosengeldanspruch mit dem Anspruch auf Pension<sup>22)</sup>.

Um Arbeitslosengeld zu erhalten, müssen Arbeitslose in allen Ländern Mindestversicherungszeit erreichen. Die Erfüllung ist in Deutschland und Österreich an ein Mindesteinkommen geknüpft, in den anderen drei Ländern an ein Mindeststundenausmaß. In Deutschland und Österreich müssen 12 Monate innerhalb von zwei Jahren an versicherungspflichtiger Beschäftigung nachgewiesen werden; weniger strenge Vorgaben gibt es in Österreich für Personen unter 25 Jahre (mindestens 26 Wochen innerhalb eines Jahres) und in Deutschland (mindestens 6 Monate in 2 Jahren) für Personen die überwiegend befristet beschäftigt waren (max. 10 Wochen befristete Beschäftigung) und deren Bruttoarbeitsentgelt in den letzten 12 Monaten unter 32.340 € (2013) lag. Die deutsche Regelung zur kurzen Anwartschaft ist jedoch bis 31.12.2014 befristet<sup>23)</sup>. Versicherungspflichtig ist eine Beschäftigung in Deutschland und Österreich erst dann, wenn das damit verbundene Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (in Deutschland: Mini-Job-Grenze). Anstelle des "Mindesteinkommens" ist die schwedische, finnische und niederländische Anwartschaft im Arbeitslosenversicherungssystem an ein Mindeststundenausmaß geknüpft:

---

<sup>21)</sup> Die Anpassung der Regelpensionsgrenze betrifft die Altersjahrgänge 1947 bis 1964. Der Altersjahrgang ab 1964 kann abschlagsfrei mit 67 Jahren in Pension gehen.

<sup>22)</sup> Eine Ausnahme bildet der Fall, wenn eine Person das letzte Dienstverhältnis nicht selbst gelöst bzw. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses weder angestrebt noch verschuldet hat und die Voraussetzungen für die Korridor pension (62. Lebensjahr) bereits erfüllt sind: hier ist der Bezug einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung für ein weiteres Jahr möglich.

<sup>23)</sup> [http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L601902\\_2DSTBAI485658](http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L601902_2DSTBAI485658); Homepage der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland, 7.7.2014:

- In Finnland müssen Arbeitslose innerhalb der letzten 28 Monate mindestens 26 Wochen, mit jeweils mindestens 18 Stunden pro Woche, unselbständig beschäftigt gewesen sein.
- In Schweden sind mindestens 6 Monate innerhalb der letzten 12 Monate, mit einem monatlichen Stundenausmaß von jeweils mindestens 80 Stunden Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld; alternativ ist ein Arbeitsvolumen von mindestens 480 Stunden in 6 aufeinander folgenden Monaten nachzuweisen und mindestens 50 Stunden pro Monat in den letzten 12 Monaten.
- In den Niederlanden gibt es zwei unterschiedlich strenge Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld, nach der sich die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld richtet: Arbeitslose, die in den letzten 36 Wochen vor Beginn der Arbeitslosigkeit 26 Wochen beschäftigt waren (mindestens 1 Tag pro Woche), bekommen 3 Monate Arbeitslosengeld; sie erfüllen die sogenannte Wochen-Bedingung (kortdurende uitkering). Arbeitslose, die zusätzlich die Jahresbedingung (loongerelateerde uitkering) erfüllen, bekommen zwischen 3 und 38 Monate<sup>24)</sup> Arbeitslosengeld. Um die Jahresbedingung zu erfüllen, müssen die Arbeitslosen in den letzten vier von fünf Kalenderjahren jeweils 208 Stunden pro Jahr beschäftigt gewesen sein. Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt in den ersten zwei Monaten 75% vom Einkommen des Vorjahres, danach 70%<sup>25)</sup>. Die Stundenvorgabe im Rahmen der Jahres-Bedingung wurde erst 2013 eingeführt; bis dahin reichten 52 bezahlte Arbeitstage in jeweils vier von fünf Jahren (wobei 1 Arbeitsstunde pro Tag ausreichend war). Die Neuregelung stellt eine Verschärfung dar, da in den Niederlanden Teilzeitstellen mit einem geringen Arbeitsvolumen weit verbreitet sind.

In Hinblick auf die Leistungshöhe gibt es Unterschiede zwischen den Ländern. Die Vergleichbarkeit ist jedoch eingeschränkt, da nicht alle Länder das Arbeitslosengeld besteuern und auch nicht einheitlich Sozialabgaben zu entrichten sind.

- In Österreich beträgt die Nettoersatzrate 55%, sie kann jedoch durch einen etwaigen Ergänzungsbetrag bzw. durch Familienzuschläge auf 60% bis 80% steigen.
- In Deutschland beträgt das Arbeitslosengeld 60% bzw. 67% (Arbeitslose mit Kindern) des Nettolohns.
- In den Niederlanden beträgt der Arbeitslosengeld 75% (für die ersten zwei Monate, danach 70%) des letzten Tageseinkommens; die Leistung unterliegt jedoch der Besteuerung und auch Sozialabgaben sind zu entrichten.
- In Schweden bekommen Arbeitslosen mit einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung 80% (für die ersten 200 Tage, danach 70%) des zugrundegelegten Arbeitsentgelt; davon sind Steuern, jedoch keine Sozialabgaben fällig.

---

<sup>24)</sup> 2006 wurde die Höchstbezugsdauer von 5 Jahre auf 38 Monate (3 Jahre und 2 Monate) gesenkt. Ab 2016 wird die Bezugsdauer schrittweise gesenkt (pro Quartal um 1 Monat) und wird 2019 nur mehr maximal 24 Monate betragen.

<sup>25)</sup> Wobei der Arbeitslosengeldbezug eine tägliche Höchstgrenze nicht überschreiben darf (mit 1. Jänner 2014 betrug der tägliche Höchstbetrag 197 € brutto; der Betrag wird zweimal jährlich an die Inflation angepasst).

- In Finnland ist das einkommensabhängige Arbeitslosengeld eine Mischung aus einer Pauschale (Basis-Arbeitslosengeld) und einer Abgeltung für den Einkommensentfall (in Höhe von 45% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Basis-Arbeitslosengeld und dem Tageseinkommen). Die Leistung unterliegt der Besteuerung und der Krankenversicherung.<sup>26)</sup>

Die Mehrzahl der Länder sieht eine Deckelung des täglichen, entgeltbezogenen Arbeitslosengeldbezugs vor – in den Niederlanden sind es 197 €, in Österreich 48,02 € und in Schweden 77 € pro Tag. Die Grundsicherung für all jene, die in Schweden und Finnland keiner freiwilligen Arbeitslosenversicherung angehören, beträgt 36,0 € (Schweden) respektive 32,66 € (Finnland) täglich.

Angesichts der relativ hohen Leistungssätze in den Niederlanden und Schweden kann der Arbeitslosengeldbezug auch nicht durch ein Erwerbseinkommen erhöht werden. Die Möglichkeit des Zuverdienstes besteht in Österreich, Deutschland und Finnland, wobei die Regelung in Österreich am restriktivsten ausfällt: Die Kumulierung von Arbeitslosengeld und Erwerbseinkommen ist in Österreich nur bis zu einem Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (395,31 € pro Monat) erlaubt. Ein darüber hinausgehender Verdienst führt zum Verlust des gesamten Arbeitslosengeldanspruchs. In Deutschland und Finnland mindern dagegen Einkünfte aus Erwerbstätigkeit über einem monatlichen Freibetrag (Deutschland: 165 €, Finnland: 300 €) den Arbeitslosengeldanspruch; er erlischt erst ab einem gewissen Stundenausmaß (Deutschland: ab 15 Stunden pro Woche) oder ist mit einem bestimmten Betrag gedeckelt (Land<sup>27)</sup>).

Die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld variiert zwischen den betrachteten Ländern. In Schweden ist die Bezugsdauer mit 300 Wochentagen (450 Wochentage für Personen mit Kindern unter 18 Jahren)<sup>28)</sup> begrenzt. In Finnland besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld für bis zu 500 Wochentage, wobei das finnische Arbeitslosenversicherungsrecht Ausnahmen für ältere Arbeitslose (im Sinne eines relativ langen Arbeitslosengeldbezugs, siehe unten Übersicht 3) vorsieht. In Deutschland und Österreich ist die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nach der Dauer der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und dem Lebensalter gestaffelt. Generell reicht die maximale Bezugsdauer in Deutschland von 6 bis 12 Monate; für Ältere erhöht sie sich jedoch ab dem Alter von 50, 55 und 58 Jahren<sup>29)</sup>. In Öster-

---

<sup>26)</sup> Falls das monatliche Arbeitsentgelt 3.429,30 € übersteigt, reduziert sich der einkommensabhängige Betrag auf 20% des übersteigenden Betrags.

<sup>27)</sup> In Finnland bekommen Arbeitslose angepasstes Arbeitslosengeld, wenn sie unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind, eine Vollzeitbeschäftigung für maximal 2 Wochen angenommen haben oder Einkommen aus einem Kleingewerbe beziehen und diese Tätigkeit theoretisch eine weitere Beschäftigung zulässt. Die Höhe entspricht dem monatlichen Betrag bei Vollarbeitslosigkeit, abzüglich 50% der Einkünfte aus dem Zuverdienst. Die Summe aus angepasstem Arbeitslosengeld und Zuverdienst muss unter dem entgeltbezogenen Teil des Arbeitslosengeldes bei Vollarbeitslosigkeit liegen.

<sup>28)</sup> In Finnland und Schweden steht Arbeitslosengeld für fünf Tage pro Woche (Montag-Freitag) zu. Die 300 Wochentage (450) in Schweden entsprechen 420 (630) Kalendertagen; die 500 Wochentage in Finnland 700 Kalendertagen.

<sup>29)</sup> Ab 50 Jahren und 30 Versicherungsmonaten wird Arbeitslosengeld in Deutschland bis zu 15 Monate lang ausbezahlt, ab 55 Jahren und 36 Versicherungsmonaten sind es 18 Monate und ab 58 Jahren, in Kombination mit 48 Versicherungsmonaten, besteht in Deutschland 24 Monate lang Anspruch auf Arbeitslosengeld.

reich beträgt die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld je nach den bisherigen Versicherungszeiten entweder 20 oder 30 Wochen und springt ab dem Alter von 40 Jahren auf 39 Wochen und ab dem Alter von 50 Jahren auf 52 Wochen<sup>30)</sup>. Die vergleichsweise kurze Bezugsdauer in Österreich verlängert sich, anders als etwa in Deutschland, durch die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen<sup>31)</sup>. In den Niederlanden richtet sich die maximale Bezugszeit nach der Dauer der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung; für jedes Beschäftigungsjahr<sup>32)</sup> gibt es einen Arbeitslosengeldanspruch für einen Monat, limitiert mit einer Obergrenze von 38 Monaten, mindestens jedoch für 3 Monate. Da die Dauer der Erwerbskarriere mit zunehmendem Alter typischerweise steigt, begünstigt diese Form der Bemessung der Anspruchsdauer die älteren Arbeitnehmer/-innen, allerdings gleichmäßig über alle Alter und nicht wie in den meisten Ländern sprunghaft ab einer bestimmten Altersgrenze. Nach Ausschöpfen des Arbeitslosengeldbezugs sehen Deutschland, Finnland und Österreich – unabhängig vom Alter der Arbeitslosen – Anschlussleistungen<sup>33)</sup> in der Arbeitslosenversicherung vor, sofern bestimmte Voraussetzungen wie etwa Hilfebedürftigkeit erfüllt sind. In den Niederlanden gibt es unter bestimmten Umständen eine Anschlussleistung für ältere Arbeitslose (siehe Übersicht 3).

---

<sup>30)</sup> In Österreich bekommen Personen ab dem Alter von 40 Jahren und einer Versicherungszeit von 312 Wochen in den letzten 10 Jahren 39 Wochen Arbeitslosengeld; ab dem Alter von 50 Jahren und einer Versicherungszeit von 468 Wochen in den letzten 15 Jahren besteht in Österreich für 52 Wochen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

<sup>31)</sup> Durch die Absolvierung einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme steigt etwa die Bezugsdauer auf 78 Wochen. Ferner unterbricht die Teilnahme an Schulungsaktivitäten den Arbeitslosengeldbezug, ohne ihn zu reduzieren, während jedoch in Deutschland der Bezug von Schulungsarbeitslosengeld die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld reduziert (pro zwei Tage ein Tag weniger Arbeitslosengeldbezug).

<sup>32)</sup> Die Anzahl der Beschäftigungsjahre ergibt sich aus der fiktiven und der tatsächlichen Erwerbskarriere. Die fiktive Erwerbsgeschichte umfasst die Anzahl der Jahre zwischen dem 18. Geburtstag und dem Jahr 1997. Der tatsächliche Erwerbsverlauf umfasst die gearbeiteten Jahre ab 1998 (pro Jahr mindestens 208 Stunden bezahlte Arbeit). Die Summe der Jahre entspricht der maximalen Arbeitslosengeldbezugsdauer in Monaten. Siehe auch Homepage der niederländischen Regierung: <http://www.government.nl/files/documents-and-publications/leaflets/2011/10/20/a-a-unemployment-insurance/a-a-unemployment-insurance.pdf>.

<sup>33)</sup> Deutschland: Grundsicherung, Finnland: Arbeitslosenhilfe, Österreich: Notstandshilfe.

Übersicht 2: Eckpunkte der Arbeitslosenversicherung, Stand 2014

	Österreich	Deutschland	Niederlande	Finnland	Schweden
Grundprinzip	Obligatorische, beitragsfinanziertes Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer/-innen			Pauschale Leistung in der Grundversicherung oder entgeltabhängige Leistung in der freiwilligen Versicherung	
Leistung	entgeltabhängig				
Anwartschaftsprinzip	Beschäftigung mit einem Mindesteinkommen	Beschäftigung mit einem Mindesteinkommen	Beschäftigung mit einem Mindesteinkommen	Beschäftigung mit einem Mindesteinkommen	Beschäftigung mit einem Mindesteinkommen
Mindestversicherungszeit	<p>Mind. 12 der letzten 24 Monate versicherungspflichtig beschäftigt (über der Geringfügigkeit)</p> <p>Kürzere Anwartschaft für Personen unter 25 Jahre: mind. 26 Wochen in 12 Monaten</p>	<p>Mind. 26 der letzten 36 Wochen in Beschäftigung: 3 Monate AL-Bezug</p> <p>Jahresbedingung: in mind. 4 der letzten 5 Kalenderjahren jeweils mind. 208 Stunden beschäftigt: 3 bis 38 Monate AL-Bezug (pro gearbeiteten Jahr 1 Monat Leistung)<sup>3)</sup></p>	<p>Wochenbedingung<sup>2)</sup>: mind. 26 Wochen in Beschäftigung: 3 Monate AL-Bezug</p> <p>Jahresbedingung: in mind. 4 der letzten 5 Kalenderjahren jeweils mind. 208 Stunden beschäftigt: 3 bis 38 Monate AL-Bezug (pro gearbeiteten Jahr 1 Monat Leistung)<sup>3)</sup></p>	<p>AN: mind. 26 Wochen (mind. 18 h/Woche) in den letzten 28 Monaten beschäftigt</p> <p>SB: mind. 18 Monate innerhalb der letzten 48 Monate selbständig (steuerpflichtiges Einkommen von mind. 710 €. Landwirte mind. 400 € monatlich)</p>	<p>Mind. 6 der letzten 12 Monate beschäftigt (80 h/Monat) oder mind. 480 h in 6 aufeinanderfolgenden Monaten (mit mind. 50 h/Monat in jedem der letzten 12 Monate)</p> <p>Entgeltabhängig: zusätzlich 12 Monate Mitgliedschaft</p>
	Kürzere Anwartschaft bis 31.12.2014: mind. 6 Monate in 2 Jahren, befristete Beschäftigung, geringes Bruttoarbeitsentgelt	6-24 Monate	3-38 Monate	500 Wochentage (Mo-Fr) <sup>4)</sup>	300 oder 450 Wochentage (Mo-Fr) <sup>5)</sup>
Bezugsdauer	20-52 Wochen	6-24 Monate	3-38 Monate	500 Wochentage (Mo-Fr) <sup>4)</sup>	300 oder 450 Wochentage (Mo-Fr) <sup>5)</sup>
Längere Bezugsdauer Älterer	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein
Höchstalter	-	Regelpensionsalter <sup>1)</sup>	64 Jahre	64 Jahre	64 Jahre
Leistungshöhe	<p>Grundbeitrag: 55% des Nettolohns (durch einen etwaigen Ergänzungsbeitrag oder Familienzuschläge max. zwischen 60% und 80% des Nettolohns)</p> <p>Höchster Tagessatz: 48,02 €</p>	60% des Nettolohns (Arbeitslose mit Kindern: 67% des Nettolohns)	75% des letzten Tageseinkommens (max. 197,0 € für 2 Monate, danach 70%	<p>Basisarbeitslosengeld: 32,66 € pro Tag</p> <p>Entgeltabhängig: Basisarbeitslosengeld plus 45% der Differenz von Basis-AL-Geld und Arbeitsentgelt pro Tag. Reduktion der entgeltabhängigen Komponente ab 3.429,30 € Monatslohn (20% des übersteigenden Betrags).</p>	<p>Entgeltabhängig: 80% des zugrunde gelegten Arbeitsentgelts für 200 Tage, danach 70% für 100 Tage) - höchstens 77,0 € pro Tag</p> <p>Grundsicherung: 36,0 € pro Tag</p>
Besteuerung, Sozialabgaben	Nein	Nein	Besteuerung, Sozialabgaben	Besteuerung, Krankenversicherung	Besteuerung, keine Sozialabgaben

	Österreich	Deutschland	Niederlande	Finnland	Schweden
Hinzuverdienst: Kumulierung mit Erwerbseinkommen	<p>Max. 395,31 €/Monat (geringfügige Beschäftigung)</p> <p>Höhere Einkommen führen zum Verlust des Arbeitslosengeldes.</p>	<p>Einkommen aus einer Nebentätigkeit (Beschäftigung von weniger als 15 Stunden pro Woche) mindert den Anspruch auf Arbeitslosengeld.</p> <p>Dabei gilt ein Freibetrag von 165 € pro Monat.</p>	Keine Kumulierung mit Arbeitseinkünften möglich.	<p>Bruttoeinkommen von max. 300 €/Monat; höhere Einkommen reduzieren das Arbeitslosengeld (angepasste AL-Geld).</p> <p>Angepasste AL-Geld: Der monatliche Betrag, der bei Vollarbeitslosigkeit gezahlt werden würde, abzgl. 50% des Zuverdienstes. Summe aus angepassten AL-Geld und Zuverdienst darf max. 100% des entgeltbezogenen Teils des AL-Geides bei Vollarbeitslosigkeit betragen.</p> <p>Rente wegen Arbeitslosigkeit: Max. Zuverdienst pro Monat 706,87 €</p>	<p>Vollarbeitslosigkeit: Keine Kumulierung mit Arbeitseinkünften möglich.</p> <p>Teilarbeitslosigkeit: Ausgleich für die ausgefallenen Arbeitsstunden.</p>

Q: MISSOC, 1.1.2014. – 1) Die Regelaltersgrenze liegt für Personen, die vor 1947 geboren wurden, bei 65 Jahre, für die Jahrgänge 1947 bis 1964 wird die Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre angehoben. – 2) Zur Erfüllung der Wochenbedingung ist 1 Arbeitstag pro Woche in 26 von 36 Wochen ausreichend; für bestimmte Berufsgruppen (etwa Musiker, Schauspieler) gilt eine weniger strenge Wochen-Bedingung (19 von 39 Wochen Beschäftigung). – 3) Grundlage ist die Summe der Jahre aus fiktiver und tatsächlicher Erwerbsbiographie: Die fiktive Erwerbsgeschichte umfasst die Anzahl der Jahre zwischen dem 18. Geburtstag und dem Jahr 1997. Der tatsächliche Erwerbsverlauf umfasst die gearbeiteten Jahre ab 1998 (pro Jahr mindestens 208 Stunden bezahlte Arbeit); die daraus ermittelte Summe an Jahren entspricht der maximalen Anzahl an Monaten mit Arbeitslosengeldbezug. – 4) Das entspricht 700 Kalendertagen. – 5) Das entspricht 420 oder 630 Kalendertagen.

Neben Österreich und Deutschland sieht, wie bereits erwähnt, Finnland eine altersabhängige längere Bezugsdauer vor. Die Regelungen differieren laut MISSOC Datenbank (Rechtsstand 1.1.2014) nach Altersjahrgängen und sind vergleichsweise generös gestaltet:

- Zwischen 1950 und 1954 geborene Arbeitssuchende können bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters von 65 Jahren Arbeitslosengeld beziehen. Voraussetzung ist allerdings, dass sie vor Ablauf der Höchstleistungsdauer (von 500 Tagen) das Alter von 59 Jahren erreicht haben.
- Nach 1954 geborene Arbeitssuchende können ebenfalls bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters von 65 Jahren Arbeitslosengeld beziehen. Sie müssen jedoch vor Ablauf der Höchstleistungsdauer (von 500 Tagen) das Alter von 60 Jahren erreicht haben und zudem mindestens fünf Arbeitsjahre in den letzten 20 Jahren vorweisen.

Damit verlängert sich die Arbeitslosengeldbezugsdauer für Ältere in Finnland um bis zu 6 Jahre, bei unveränderter Bezugshöhe. Den Langzeitarbeitslosen (Arbeitslose mit erweitertem Arbeitslosengeldbezug) steht es frei, vorzeitig in Pension zu gehen.<sup>34)</sup> Sofern sie zwischen 1950 und 1957 geboren wurden, können sie ab dem Alter von 62 Jahren eine Alterspension beziehen. Jüngere Jahrgänge können ab 63 Jahren in Pension gehen<sup>35)</sup>. Da die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld Ältere nicht von der Pflicht entbindet, sich einen Job zu suchen, sollten sich diese Personen im LFS als arbeitslos einstufen.

Bis 2011 gab es in Finnland zudem eine Rente wegen Arbeitslosigkeit („Työttömyyseläke“)<sup>36)</sup> für Arbeitssuchende, die vor 1950 geboren wurden. Dieser Austrittspfad aus dem Erwerbsleben wurde mittlerweile abgeschafft und durch den erweiterten Bezug von Arbeitslosengeld ersetzt.

Eine vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit gibt es bis 2016 noch in Deutschland („vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“). Sie ist ausschließlich vor 1952 geborenen Personen vorbehalten und ermöglicht einen vorzeitigen Pensionsantritt ab einem Alter von 63 Jahren<sup>37)</sup>; Bedingung hierfür sind entweder ein Jahr Arbeitslosigkeit<sup>38)</sup>

---

<sup>34)</sup> Laut finnischer Expertin wirkt sich die Arbeitslosendauer pensionserhöhend aus. Es hängt somit von der individuellen Situation ab, ob eine Person mit 62 Jahren in Pension geht (sinnvoll, wenn der Pensionsbezug mit 62 Jahren höher als der Arbeitslosengeldbezug ist) oder bis zum Alter von 65 Jahren den erweiterten Arbeitslosengeldbezug in Anspruch nimmt.

<sup>35)</sup> Homepage der finnischen Sozialversicherungsanstalt Kela: [http://www.kela.fi/web/en/from-unemployment-to-retirement\\_old-age-pension-at-age-62-for-the-long-term-unemployed](http://www.kela.fi/web/en/from-unemployment-to-retirement_old-age-pension-at-age-62-for-the-long-term-unemployed).

<sup>36)</sup> Die Rente wegen Arbeitslosigkeit wurde 2011 das letzte Mal an Arbeitslose gewährt, die 1949 geboren wurden und die Anspruchsvoraussetzungen erfüllten. Die Höhe richtete sich nach der gesamten Erwerbsbiographie und der verbleibenden Zeitspanne bis zum Erreichen des Regelpensionsalters; sie kann über, oder auch unter der Höhe des Arbeitslosengeldes liegen. [http://www.etk.fi/en/service/unemployment\\_pension/1440/unemployment\\_pension](http://www.etk.fi/en/service/unemployment_pension/1440/unemployment_pension)

<sup>37)</sup> Ein Rentenzugangsalter ab 60 Jahren ist bestimmten Personen aufgrund des Vertrauensschutzes möglich (läuft Ende 2014 aus). Sie müssen die Anwartschaftszeiten erfüllt haben und am 1.1.2004 arbeitslos gewesen bzw. muss ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2004 beendet worden sein (§ 237 (5) SGB VI). Quelle: [http://www.deutsche-rentenversiche-rung.de/Allgemein/de/Navigation/2\\_Rente\\_Reha/01\\_Rente/01\\_allgemeines/03\\_rentenarten\\_und\\_leistungen/06\\_alter\\_srente\\_fuer\\_arbeitslosigkeit\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversiche-rung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/01_allgemeines/03_rentenarten_und_leistungen/06_alter_srente_fuer_arbeitslosigkeit_node.html)

<sup>38)</sup> In Summe 52 Wochen nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten.

oder mindestens 24 Monate Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz<sup>39)</sup>. Für jeden Bezugsmonat vor dem Regelpensionsalter kommt allerdings ein Abschlag von 0,3% zur Anwendung<sup>40)</sup>. Im LFS müssten diese Personen zu den Inaktiven zählen, sofern sie nicht neben dem Rentenbezug arbeiten. Das österreichische Pendant dazu ist das Übergangsgeld. Es wurde eingeführt, um soziale Härten im Zuge der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen langer Arbeitslosigkeit (per 1.1.2004) abzufedern. Zu den Anspruchsbedingungen zählt u. a. ein Jahr Arbeitslosigkeit<sup>41)</sup> oder die Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Übergangsgeld nach Altersteilzeit soll eine etwaige Lücke, die durch pensionsrechtliche Änderungen zwischen dem Ende des letzten Dienstverhältnisses und dem (später als geplanten) Wechsel in Alterspension entstanden ist, überbrücken<sup>42)</sup>. Bezieher/-innen von Übergangsgeld sollten, da sie von der Arbeitssuche befreit sind, im LFS als Inaktive klassifiziert sein (inaktiv aufgrund von Ruhestand).

Als drittes Land sehen die Niederlande besondere Leistungen für ältere Arbeitslose vor: Die Einkommenssicherung für ältere Arbeitslose, IOW („Inkomensvoorziening Oudere Werklozen“), kann ab 60 Jahren bis zum Erreichen des Pensionszugangsalter (65 Jahre) bezogen werden und entspricht dem Sozialhilfeniveau. Sie kann entweder im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld oder der Einkommenssicherung bei Erwerbsminderung (return-to-work benefit, WGA, siehe Kapitel 4.3)<sup>43)</sup> bezogen werden. Der Bezug von IOW ist jedoch an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Das Mindestalter beträgt 60 Jahre am Beginn der Arbeitslosigkeit bzw. ab dem Erhalt der Einkommenssicherung bei Erwerbsminderung
- Erschöpft sein muss der Anspruch auf Arbeitslosengeld (auf Basis der Jahresbedingung) bzw. der Anspruch auf den einkommensabhängigen Teil der Einkommenssicherung bei Erwerbsminderung<sup>44)</sup>.
- Der Beginn des Arbeitslosengeldbezugs bzw. des Bezugs von Einkommenssicherung bei Erwerbsminderung muss vor dem 1.1.2020 liegen.

---

<sup>39)</sup> Darüber hinaus muss eine Versicherungszeit (inkl. Ersatzzeiten) von mindestens 15 Jahren nachgewiesen werden (davon acht Jahre Pflichtbeiträge in den letzten zehn Jahren vor Beginn der Rente für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit).

<sup>40)</sup> <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/142648/vorgezogene-alterrenten-und-abschlaege>. Der Abschlag beträgt maximal 7,2%.

<sup>41)</sup> Die Betroffenen müssen innerhalb einer bestimmten Frist ein gewisses Alter erreichen, in den letzten 15 Monaten 12 Monate lang arbeitslos gewesen sein und die Anwartschaft für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erfüllen. Die Höhe orientiert sich am Grundbetrag des Arbeitslosengeldes und sieht einen Aufschlag von 25% vor. Homepage der Arbeiterkammer Wien, Abfrage vom 28. Mai 2014:

<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitslosigkeit/Uebergangsgeld.html>.

<sup>42)</sup> Die Vereinbarung zur Altersteilzeit muss vor dem 1.1.2013 wirksam geworden sein. Außerdem muss die Anwartschaft für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erfüllt sein. Die Leistungshöhe orientiert sich am Arbeitslosengeldbezug. Bezieher/-innen von Übergangsgeld und Übergangsgeld nach Altersteilzeit sind von der Pflicht zur Arbeitssuche entbunden (AMS Richtlinie, BGS/SFA/0502/8758-2013).

<sup>43)</sup> Die WGA Leistung wird bei einer Erwerbsminderung von 35% bis 80% bzw. mehr als 80% wenn eine Genesung erwartet wird, gewährt.

<sup>44)</sup> Die Einkommenssicherung bei Erwerbsunfähigkeit besteht aus zwei Teilen: einem einkommensabhängigen Teil und einer Anschlussleistung in Form eines Lohnzuschlags.



Diese Leistungsart wurde 2006 eingeführt und sollte ursprünglich mit 1. Juli 2011 auslaufen, wurde aber vorläufig bis 1.1.2020 verlängert. Für Arbeitslose mit einer teilweisen Minderung der Erwerbsfähigkeit gibt es ebenfalls eine Einkommenssicherung, die jedoch bereits ab 50 Jahren bis zum Pensionsantrittsalter bezogen werden kann, die sogenannte IOAW („Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeitsongeschikte werkloze werknemers“). Anspruchsvoraussetzung ist das Ausschöpfen des Arbeitslosengeldbezugs und ein Alter von mindestens 50 Jahren am Beginn der Arbeitslosigkeit oder die Zuerkennung einer Einkommenssicherung bei Erwerbsminderung nach dem 50. Geburtstag und einer nachfolgenden Aberkennung aufgrund zu geringer Erwerbsminderung (weniger als 35%). Der Bezug von IOAW unterliegt der Bedürftigkeitsprüfung, wobei anders als bei der IOW auch das Partner-einkommen (Haushaltseinkommen) berücksichtigt wird. Gleichsam verpflichtet der Bezug von IOAW weiterhin zur Arbeitssuche, wobei auch Jobangebote unterhalb des beruflichen Ausbildungs-niveaus oder des letzten Einkommens angenommen werden müssen (trifft auch beim Bezug von IOW zu). Hinzu kommt, dass – anders als beim IOW – auch der Partner/die Partnerin sich einen Job suchen muss. Insofern sollten Personen mit IOAW oder IOW Bezug im LFS als arbeitslos klassifiziert sein. Auch diese Leistung hat einen auslaufenden Charakter. Ab 1. Jänner 2015 können nur mehr Personen die vor 1965 geboren wurden, IOAW beantragen.

Neben den Leistungen zur Einkommenssicherung für Personen ohne Job (IOW, IOAW) sind in den Niederlanden, je nach Wirtschafts- und Berufszweig, vorgezogene Rentenbezüge im Rahmen der Tarifverträge möglich (siehe Kapitel 4.2). In Österreich gibt es im Bergbau und im Bau branchenspezifische Leistungen bei Arbeitslosigkeit Älterer<sup>45</sup>). Da die Leistungsbeziehenden 2014 aufgrund einer Bundesrichtlinie von der Arbeitssuche entbunden sind, sollten sie als Inaktive im LFS gezählt werden<sup>46</sup>).

In Österreich steht der Arbeitsmarktpolitik zusätzlich das Instrument der Altersteilzeit zur Verfügung. Damit soll ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Arbeitszeitreduktion ermöglicht werden. Männer ab 58 und Frauen ab 53 Jahren können ihre Arbeitszeit auf 40% bis 60% reduzieren. Für die Arbeitszeitreduktion gibt es zwei Modelle: Entweder wird die Arbeitszeit während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeit gleichmäßig reduziert, oder die Altersteilzeit wird in einer Blockvariante auf zwei Phasen verteilt – in der ersten Phase erfolgt keine Arbeitszeitreduktion, in der zweiten Phase ist die Arbeitskraft dagegen freigestellt. Personen in Altersteilzeit erhalten einen Lohnausgleich in Höhe von 50% des entfallenen Lohns vom Arbeitgeber; die Sozialversicherungsbeiträge muss der Arbeitgeber in der bisherigen Höhe weiterbezahlen. Arbeitgeber erhalten einen Teil der Mehraufwendungen durch das Altersteilzeitgeld des AMS rückerstattet<sup>47</sup>). Personen in Altersteilzeit werden im LFS

---

<sup>45</sup> Die sogenannte Sonderunterstützung ist eine Vorruhestandsleistung die ab einem Alter von 52 Jahren gewährt wird, sofern die Betroffenen zuvor mindestens 10 Jahre in einem knappschaftlichen Betrieb gearbeitet haben und denen das AMS keine zumutbare Beschäftigung vermitteln kann (§ 1 (1) SUG).

<sup>46</sup> AMS Richtlinie, BGS/SFA/0502/8758-2013.

<sup>47</sup> Bei der Blockvariante werden 50% der Mehraufwendungen ersetzt, bei der kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung sind es 90%.

jedenfalls als erwerbstätig klassifiziert, auch wenn sie ihre Arbeitszeit im Rahmen der Blockvariante reduzieren. In Deutschland gab es ebenfalls eine (durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte) Regelung zur Altersteilzeit – sie wurde jedoch zum 01.01.2009 abgeschafft und ist Ende 2013 endgültig ausgelaufen (Bock-Schappelwein et al., 2014).

Ein Großteil der besonderen Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist zeitlich befristet. Während Schweden überhaupt keine besonderen Leistungen bei Arbeitslosigkeit Älterer vorsieht, sind sie in den anderen Ländern teilweise befristet und haben somit auslaufenden Charakter: So läuft in Deutschland die einzige besondere Bestimmung – die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit – im Jahr 2016 aus. Gleiches gilt für die Übergangsgeldbestimmungen in Österreich, die auf einzelne Altersjahrgänge beschränkt sind und die niederländischen Einkommenssicherungsmodelle (IOW und IOAW), deren Inanspruchnahme bis zu einem bestimmten Jahr (IOW: 1.1.2020) bzw. bestimmten Altersjahrgängen (ab 1.1.2015 nur mehr Jahrgänge bis 1965) vorbehalten ist. Der erweiterte Arbeitslosengeldbezug in Finnland steht nach derzeitiger Rechtslage dagegen nicht zur Diskussion.

Übersicht 3: Das soziale Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit im Alter – Sonderleistungen an ältere Arbeitslose, Stand 2014

Deutschland	Finland	Niederlande	Österreich	Schweden
<p><u>Vorzeitige Rente aufgrund von Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit:</u>                      Personen ab 63 (Altersjahrgang bis 1951) können, wenn sie 52 Wochen nach der Vollendung des 58. Lebensjahres und 6 Monaten arbeitslos waren, oder 24 Monate in Altersteilzeit waren, mit Abschlüssen vorzeitig in Pension gehen.</p>	<p><u>Erweiterter Arbeitslosengeldbezug:</u>                      Prinzipiell max. 500 Wochentage AL-Geldbezug. Ausgenommen: Personen, die das Alter von 59 Jahren (Jahrgang 1950 bis 1954) bzw. 60 Jahren (Jahrgänge ab 1955) vor Ablauf der Höchstdauer erreicht und bis zum Ausschöpfen der Höchstdauer in den letzten 20 Jahren mindestens 5 Arbeitsjahre angesammelt haben; in diesen Fällen gebührt Arbeitslosengeld bis zum Alter von 65 Jahren. Alterspension ab 62 Jahren (Jahrgang 1950 bis 1957) bzw. 63 Jahren möglich.</p>	<p><u>Einkommenssicherung für teilweise arbeitsunfähige ältere Arbeitslose (IOAW):</u>                      Einkommenssicherung für ältere, teilweise arbeitsunfähige Arbeitslose ab einem Alter von 50 Jahren; Bedürftigkeitsgeprüft (Haushaltseinkommen).</p>	<p><u>Übergangsgeld nach Altersteilzeit:</u>                      Als Übergangsleistung für Personen, die nach Auslaufen der Altersteilzeitvereinbarung arbeitslos geworden sind, sofern gewarnt sind, sofern rechtlichen Änderungen eine Lücke zwischen dem Ende des Dienstverhältnisses und dem Pensionsantritt entstanden ist.</p>	<p>Keine besonderen Bestimmungen</p>
		<p><u>Einkommenssicherung für ältere Arbeitslose (IOW):</u>                      Einkommenssicherung für Arbeitslose ab einem Alter von 60 Jahren bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze.</p>	<p><u>Übergangsgeld:</u>                      Übergangsleistung für einzelne Jahrgänge, die die Anspruchsvoraussetzungen für die abgeschaffte vorzeitige Alterspension bei längerer Arbeitslosigkeit (etwa 52 Wochen Arbeitslosigkeit) erfüllen würden.</p>	
			<p><u>Sonderunterstützung für ältere Arbeitslose im Bereich Bergbau, ab 52 Jahren:</u>                      Mindestens 10 Jahre Beschäftigung im Bergbau vor Beginn der Arbeitslosigkeit und Vollendung des 52. Lebensjahres.</p>	
			<p><u>Altersteilzeitgeld:</u> Männer ab 58 Jahre und Frauen ab 53 Jahre können ihre Arbeitszeit auf 40% bis 60% verringern – sie erhalten die Hälfte ihres Lohnentfalls ersetzt bei (unverändert) voller Versicherungsleistung</p>	

Q: MISSOC, Stand 1.1.2014.

#### 4.1.2 Zusammenfassung

Das Arbeitslosenversicherungssystem soll arbeitslosen Personen während der Arbeitssuche ein Einkommen sichern. Alle fünf betrachteten Länder bieten eine soziale Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit, wobei es Unterschiede vor allem hinsichtlich der Leistungshöhe, Anwartschaft und Bezugsdauer gibt – diese genannten Merkmale des Arbeitslosenversicherungssystems beeinflussen auch den Anteil der Arbeitslosen, der in Österreich am geringsten, und in Finnland am höchsten ausfällt. In Österreich ist auch die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld relativ kurz und die Leistung wenig generös. Hinzu kommt, dass in Österreich (anders als in Schweden und den Niederlanden) eine Kumulierung des Arbeitslosengeldbezugs mit Erwerbseinkommen möglich ist – Arbeitslosengeldbeziehende mit einer Nebenbeschäftigung mithin im LFS als erwerbstätig gelten. Der Arbeitslosenanteil unter den 50- bis 64-jährigen Frauen in Österreich wird zudem durch alternative Erwerbsaufstiegswege vor dem Regelpensionsalter (hohe Pensionierungsquote) und das niedrigere Regelpensionsantrittsalter der Frauen (60 Jahre) gedämpft.

In Hinblick auf ältere Arbeitslose (50 bis 64 Jahre) lassen sich folgende Eckpunkte im Arbeitslosenversicherungssystem als Gemeinsamkeiten ableiten:

- Das Höchstalter für den Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ist in Finnland, den Niederlanden und Schweden 64 Jahre, in Deutschland das gesetzliche Regelpensionsalter. In Österreich erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld mit dem Anspruch auf Pension.
- Die Arbeitslosenversicherung in Deutschland, Österreich und Finnland gewährt älteren Erwerbspersonen eine längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, die vor allem in Finnland vergleichsweise lange ausfallen kann.
- Die Niederlande, Finnland, Österreich und Deutschland sehen darüber hinaus spezielle Leistungen für ältere Arbeitslose vor. Sie haben jedoch oftmals Auslaufcharakter; ihre Inanspruchnahme ist nur mehr bis zu einem bestimmten Tag möglich oder bestimmten Altersjahren vorbehalten.

Eine Sonderleistung für Ältere die nach derzeitiger Rechtslage nicht zur Diskussion steht ist der erweiterte Arbeitslosengeldbezug für Ältere in Finnland. Dieser ermöglicht eine sehr lange Arbeitslosenbezugsdauer von bis zu 6 Jahren (anstelle der sonst in Finnland üblichen knappen zwei Jahre). Diese Regelung spiegelt sich auch im hohen Anteil an älteren Arbeitslosen an der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung wider.

Mit Blick auf die Erfassung des Erwerbsstatus im LFS dürfte lediglich eine einzige Sonderleistung für Ältere, nämlich die österreichische Altersteilzeitregelung, unmittelbar auf die Beschäftigung wirken. Personen in Altersteilzeit werden jedenfalls, egal ob sie die Arbeitszeit kontinuierlich reduzieren oder die Freizeitphase en bloc konsumieren, als erwerbstätig gezählt. Dies führt bei der Blockvariante zu einer Überschätzung der Zahl der Erwerbstätigen im LFS.

## 4.2 Das soziale Sicherungssystem im Fall von Alter

### 4.2.1 Nationale Alterssicherungssysteme im Überblick

Die Alterssicherungssysteme in den Vergleichsländern weisen große strukturelle Unterschiede sowohl im Sicherungsziel als auch in der institutionellen Durchführung auf. In den konservativen Wohlfahrtsstaaten (Esping-Andersen, 1990) Österreich und Deutschland stehen in der Alterssicherung die Erwerbstätigkeit und Verdiensthöhen im Vordergrund (Bonoli, 2006). In den universalistischen Wohlfahrtsstaaten (Niederlande, Finnland, Schweden) bezieht sich das Sicherungsziel stärker auf die Wohnbevölkerung. Gemäß den Zielsetzungen gibt es in Österreich, Deutschland aber auch in Schweden und Finnland eine obligatorische, beitragsfinanzierte Alterssicherung für unselbständig und selbständig Erwerbstätige<sup>48)</sup>, deren Einkommen eine definierte Grenze (Geringfügigkeit) überschreitet. Mit Ausnahme von Finnland sind Einkommen bis zu einer definierten Höchstgrenze pensionsversicherungspflichtig. In den Niederlanden und in Finnland besteht die Versicherungspflicht für alle Einwohnerinnen und Einwohner unabhängig davon, ob sie aktiv erwerbstätig sind oder nicht. Darüber hinaus gibt es in allen Vergleichsländern getrennte Alterssicherungssysteme für Beamtinnen und Beamte sowie berufsspezifische Systeme (Ärztinnen und Ärzte, Richterinnen und Richter u. a. m.).

Die Finanzierung der gesetzlichen Alterssicherungssysteme erfolgt in den Vergleichsländern zum überwiegenden Teil aus den laufenden Pensionsversicherungsbeiträgen der aktiv Beschäftigten. In Schweden wird darüber hinaus ein Teil der verpflichtenden Pensionsversicherungsbeiträge der ersten Säule (2,5 Prozentpunkte von den 18,5%) auf dem Kapitalmarkt veranlagt. Die wohnsitzdauerabhängige Volksrente in den Niederlanden ist beitragsorientiert, in den anderen Ländern sind die Grundsicherungs- und Mindestsicherungselemente nicht Teil der Alterssicherungssysteme, sie werden über allgemeine Steuermittel finanziert.

Nachfolgend sind die Unterschiede in den rechtlichen Gegebenheiten der Alterssicherungssysteme, wie auch der jeweils vorhandenen finanziellen Anreize für den Pensionierungszeitpunkt beleuchtet. Abschließend werden mögliche Rückwirkungen auf die Erwerbsbeteiligung Älterer diskutiert.

---

<sup>48)</sup> Während in Österreich die Pflichtversicherung alle Selbständige einschließt, sind in Deutschland kleine Gruppen von Selbständigen (Altenpflegende, zulassungsfreie Handwerke etc.) in der Rentenversicherung nicht pflichtversichert.

Übersicht 4: Das Alterssicherungssystem, Stand 2014

	Deutschland	Finnland	Niederlande	Österreich	Schweden
Grundprinzipien	Obligatorisches einkommensabhängiges System für ArbeitnehmerInnen mit Einkommen zwischen der 'Geringfügigkeitsgrenze' und der Höchstgrenze, obligatorisch beitrags-finanziert	Duales obligatorisches System: Volksrente und einkommensabhängige Rente	Duales obligatorisches System: für die Bevölkerung im Erwerbsalter und einkommensabhängiges branchen- oder betriebs-spezifisches Zusatzrenten-system (Tarifverträge);	Obligatorisches einkommensabhängiges System für Unselbständige und Selbständige	Dreiteiliges System: (1) Garantierente, (2) einkommensabhängige Pension, (3) einkommensabhängige, kapitalmarktfINANZIERTE Zusatzpension („Prämienpension“)
Gesetzliche Altersgrenze (2013)	65 Jahre und 2 Monate	Volksrente: 65 Jahre, einkommensabhängige Rente mit flexiblen Alterskorridor 63-68 Jahre	65 Jahre 1 Monat	60 Frauen, 65 Männer	Garantierente 65; einkommensabhängige Rente mit flexiblen Alterskorridor 62.-68. Lebensjahr
Vorzeitiger Übertritt	63	62 für alle vor 1951 Geborenen, 63 für alle nach 1.1.1952 Geborenen	Grundpension vor dem 65. Lebensjahr nicht möglich, Betriebspensionen vor dem 65. Lebensjahr möglich (Tarifverträge)	55/60 bis 2013, ab 2014: 57/62 (Korridor-pension; Langzeitversicherung), 60 (Schwerarbeit)	Alterskorridor 62-68
Alters-Teil-Pensionen	Ja, ab dem 63. Lebensjahr	Keine Teilrente bei der Volksrente, einkommensabhängige Pension ab dem 61. Lebensjahr für nach 1.1.1954 Geborene	Keine Teilrente bei der Volksrente möglich	Nein	Keine Teilrente bei der Garantierente, einkommensabhängige Pension ab dem 61. Lebensjahr
Finanzielle Anreize zum Pensionszeitpunkt für Versicherte	Abschläge bei vorzeitigem Pensionsübertritt (3,6% p.a.), Zuschläge für Übertritte nach der gesetzlichen Altersgrenze (6% p.a)	Abschlag bis 63. Lebensjahr von 7,2% (Jahrgang bis 1952) Volksrente, Zuschlag ab dem 65. Lebensjahr 7,2% p.a.; einkommensabhängige Pension: ab dem 68. Lebensjahr von 4,8%; Altersspezifische Steigerungsfaktoren	keine Anreize bei der Volksrente, Betriebspensionen (Tarifverträge) nicht verallgemeinerbar	Abschläge bei vorzeitigem Pensionsübertritt (4,2-5,1% p.a.), Zuschläge für Übertritte nach der gesetzlichen Altersgrenze (4,2% p.a)	Garantiepension: 65. Lebensjahr, einkommensabhängige Pension (neues System) hat einen Annuitätenfaktor (Restlebenserwartungs-faktor), 2013 Übergangsregel
Finanzielle Anreize Arbeitgeber	-	Reduktion des Beitragssatzes um 1,5 Prozentpunkte	-	Reduktion der SV-Beiträge	(Steuerliche Absetzbarkeit von Betriebspensionen an Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr)

Q: MISSOC. Stand 1.1.2014. – 1) Die Altersgrenzen verändern sich in Zukunft: In Deutschland von gegenwärtig 65,2 auf 67 Jahre ab 2029; in den Niederlanden von 65 Jahre und einen Monat (2013) auf 67 Jahre ab 2023 (graduelle Einführung eines Lebenserwartungsfaktors); die Altersgrenzen erhöhen sich in Österreich zwischen 2024 und 2033 für Frauen von 60 auf 65 bzw. auf 62 (vorzeitiges Antrittsalter) bis 2027; in Schweden übernimmt der Annuitätenfaktor (Kombination aus Lebenserwartung der Alterskohorte und individuellem Pensionsantrittsalter) die Rolle der Abschläge (Pensionierungen vor dem 65. Lebensjahr) bzw. Zuschläge (Pensionierungen nach dem 65. Lebensjahr), nach einer Übergangsperiode entfällt dieser Faktor ab 2018 seine volle (pensionssenkende) Wirkung, Personen geboren nach 1.1.1954.

#### 4.2.2 Die institutionelle Durchführung der Alterssicherung

Die verpflichtende erste Säule garantiert in den Niederlanden eine beitragsfinanzierte Grundpension. Dieser Pauschalbetrag erreicht maximal rund 70% des gesetzlichen Mindestlohnes<sup>49)</sup>. Im Gegensatz dazu ist die erste Säule in Deutschland, Finnland, Österreich und Schweden einkommensabhängig konzipiert. Während die Mindestsicherung der ersten Säule in Österreich (Ausgleichszulage) und Deutschland (Grundsicherung<sup>50)</sup>) an das Vorhandensein einer eigenen oder abgeleiteten Pension gebunden ist, basiert in den Niederlanden, Finnland und Schweden die Mindestsicherung im Alter auf der Wohnsitzdauer im jeweiligen Land. Ohne Alterspension gebührt die volle wohnsitzabhängige Mindestsicherung. Beim Vorhandensein einer einkommensabhängigen Altersleistung wird in Finnland die Volkspension gekürzt. Umgekehrt besteht Anspruch auf die wohnsitzdauerabhängige<sup>51)</sup> Volkspension, wenn die Alterspension weniger als 1.300 € monatlich beträgt. Auch in Schweden besteht Anspruch auf Garantiepension wenn die einkommensabhängige Altersleistung den Betrag von rund 1.200 € unterschreitet<sup>52)</sup>. Sowohl in Finnland als auch in Schweden werden die Grundsicherungstransfers eingeschliffen, sodass beim Vorhandensein einer Eigenpension die gesamten Altersbezüge bis zu den genannten Grenzen kontinuierlich ansteigend sind.

In Österreich, Deutschland, Finnland und Schweden stellt die erste Säule die Haupteinkommensquelle für das Alter dar. In den Niederlanden hingegen nimmt die zweite Säule der Betriebspensionen eine wichtige Funktion für die Alterseinkommen ein. Es gibt zwar keine gesetzliche Verpflichtung für Betriebspensionen, die Sozialpartner können Sektoren und Branchen aber zu betrieblichen Leistungen verpflichten, die dann für alle betroffenen Betriebe und Beschäftigte verbindlich sind. In den Vergleichsländern hingegen gibt es zwar steuerliche Anreize für Betriebe und Versicherte, das Angebot einer zweiten Säule liegt im Entscheidungsspielraum des Betriebes. Das quasi-obligatorische niederländische System ist über Pensionsfonds finanziert, von ihnen gab es 2011 insgesamt 688 Fonds mit insgesamt 6,1 Mio. Versicherten. Die Fonds sind rechtlich wie finanziell von den Betrieben getrennt (*Dutch Association of Industry-wide Pension Funds*, 2012). Informationen über die branchenspezifischen Alterssysteme (Mindestversicherungsdauer, Eintrittsalter etc.) sind in der MISSOC-Datenbank nicht enthalten.

Die große Bedeutung der zweiten Säule in den Niederlanden zeigt sich auch anhand der Altersaufwendungen. Während sie in der ersten Säule im Jahr 2010 bei 6,8% des BIP lagen, erreichten die Aufwendungen in der zweiten Säule 4,9% (*European Economy*, 2012). Die Wechselwirkungen beider Bereiche wie auch mögliche Anreizwirkungen daraus auf den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts werden in der vorliegenden Arbeit nur für den Bereich der gesetzlichen

---

<sup>49)</sup> Im Jahr 2013 lag die maximale Pension bei rund 1.156 € monatlich.

<sup>50)</sup> Anspruch besteht wenn das Alterseinkommen weniger als 758 € pro Monat beträgt (Deutsche Rentenversicherung, 2013)

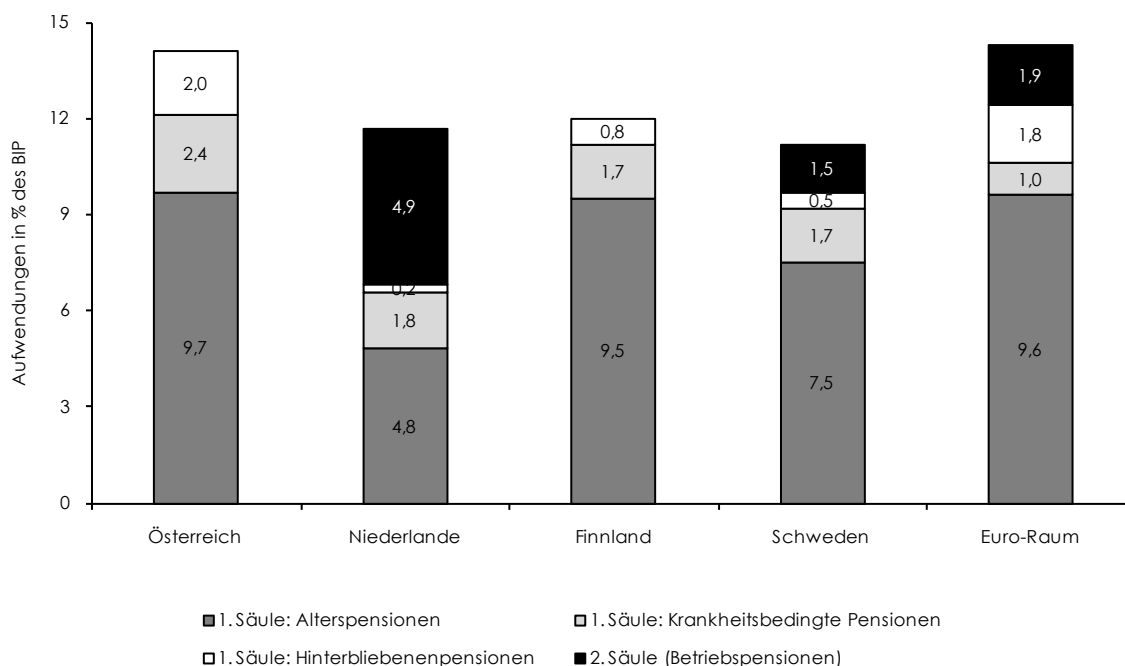
<sup>51)</sup> Nach 40-jährigem Wohnsitz betrug 2013 die Volkspension 630,03 € pro Monat für alleinstehende Personen (Finish Centre for Pensions, 2013)

<sup>52)</sup> Die volle Garantiepension lag 2012 bei rund 844 € monatlich für Alleinstehende.

Alterssicherung (das sind 52% der gesamten Altersausgaben) betrachtet und damit mögliche Einflüsse von 48% der Ausgaben ausgeblendet. Zum Vergleich nehmen die Betriebspensionsaufwendungen in Schweden 1,5% in Relation zum Bruttoinlandsprodukt ein, für Österreich und Finnland gibt es im Ageing Report 2012 – aufgrund des geringen Umfangs – keine vergleichbaren Daten der Aufwendungen.

In den Niederlanden wie in Schweden, weichen die Zugangsbedingungen zu Betriebspensionen (zweite Säule) von jenen zur gesetzlichen Alterssicherung ab. In Schweden gibt es beispielsweise die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsbezugs ab dem 55. Lebensjahr und auch niederländische Tarifverträge und deutsche Betriebspensionen erlauben vorgezogene Pensionen (OECD, 2009A). Insgesamt fand die simultane Betrachtung der Alterssicherungssysteme der ersten und in der zweiten Säule mit ihren Anreizwirkungen auf den Pensionierungszeitpunkt bislang wenig Eingang in Analysen zum Pensionsübertrittgeschehen. Das liegt zum einen an den skizzierten Systemunterschieden und dem unterschiedlichen Verbreitungsgrad der Betriebspensionen und zum anderen an den mangelnden Daten über die individuellen Anwartschaften in beiden Systemen. In den Niederlanden, aber auch in Schweden, sollte das Ausmaß der Arbeitsmarktpartizipation Älterer wie auch der Zeitpunkt des Pensionsantrittes von der Ausgestaltung der betrieblichen Sicherungssysteme maßgeblich mitbestimmt sein.

Abbildung 24: Pensionsaufwendungen in der ersten Säule (gesetzliche Alterssicherung) und zweiten Säule (Betriebspensionen) im Vergleich, 2010



Q: European Economy, 2012, (2).

Die Zusammensetzung der Altersaufwendungen gemäß Ageing Report 2012 deutet ebenfalls auf weitere institutionelle Unterschiede hin: Während in Österreich die Hinterbliebenenversor-



gung einen deutlich größeren Ausgabenanteil als in den Vergleichsländern einnimmt, ist hierzulande die dauerhafte Erwerbsunfähigkeit stärker ins Alterssystem eingebettet, während in den Niederlanden, Finnland und Schweden diese Funktion stärker ins Krankenversicherungssystem integriert ist (vgl. Kapitel 4.3).

#### 4.2.3 Unterschiedliche Pensionsaltersgrenzen und Arbeitsmarktpartizipation im Alter

Die Alterssicherungssysteme in Europa und darüber hinaus waren in den vergangenen Jahren von umfangreichen Reformen und Systemumstellungen gekennzeichnet. Diese Reformen hatten zwei grundsätzliche Ausrichtungen: Einerseits wurden vorzeitige Pensionierungsmöglichkeiten eingeschränkt und das gesetzliche Pensionsantrittsalter erhöht. Andererseits wurde der Zusammenhang zwischen Beitragsleistung, Pensionierungszeitpunkt und Pensionshöhe (Versicherungsprinzip) verstärkt bzw. generell das Leistungsniveau gesenkt. Auch in den Untersuchungsländern sind diesbezügliche Reformen nicht abgeschlossen. Allen voran steigt in allen Vergleichsländern das Regelpensionsalter – wie es in Übersicht 4 festgehalten ist – auch in Zukunft weiter an. Ebenso steht der Alterskorridor in Finnland und Schweden wieder im Mittelpunkt von Reformdiskussionen (*Retirement Age Commission*, 2013, *Vidlund – Preusker*, 2013).

Die gesetzlichen Altersgrenzen und die vorzeitigen Übertrittsmöglichkeiten in der ersten Säule unterscheiden sich zwischen Österreich und den restlichen Vergleichsländern vor allem durch das Faktum, dass die Vergleichsländer eine einheitliche Regelpensionsaltersgrenze für Frauen und Männer haben. In Österreich gibt es nach dem derzeitigen Rechtsstand im Bereich der vorzeitigen Pensionen erst ab dem Jahr 2027 und bei den Regelpensionen erst ab dem Jahr 2033 eine einheitliche Altersgrenze. Obwohl Finnland und Schweden einen Alterskorridor haben, ist die Grundrente/Volksrente an eine definierte Altersgrenze (65 Jahre bzw. beschlossene Erhöhungen) gebunden. Dieser Teil der Alterssicherung kann im Gegensatz zur einkommensabhängigen Pension nicht vorgezogen werden. Im Jahr 2013 lag der frühest mögliche Pensionsantrittszeitpunkt (bei der Erfüllung der notwendigen Voraussetzungen) der Männer in Österreich beim vollendeten 60. Lebensjahr, in Schweden beim vollendeten 61. Lebensjahr, in Finnland beim 62. und in Deutschland beim 63. Lebensjahr. Die entsprechenden Altersgrenzen der Frauen streuten zwischen dem 55. Lebensjahr in Österreich und dem 62. Lebensjahr in Finnland. Vorzeitige Pensionsantritte stehen meist im Zusammenhang mit Langzeitversicherungsregelungen wie in Österreich und Deutschland und sind somit nicht für alle Erwerbspersonen gleichermaßen zugänglich.

Während auf der Grundlage der österreichischen Sozialversicherungsdaten das durchschnittliche Pensionsantrittsalter berechnet werden kann, verwenden internationale Organisationen das Konzept des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters. Da in Ländern mit ausgebauten Betriebspensionen keine zentrale Erfassung der Pensionsantritte vorhanden ist, liegt der Fokus auf dem Pensionsantrittsalter. Hierzu dienen die altersspezifisch gewichteten Wahrscheinlichkeiten eines Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt bzw. einer aktiven Beschäftigung. Der Indikator könnte zu höheren Altersgrenzen in jenen Ländern führen, deren gesundheitliche Rehabilita-

tion mit einer hohen Betriebsbindung (aufrechte Beschäftigung) einhergeht oder auch wo die Kombination von Erwerbstätigkeit und Teilpensionsbezug verbreitet ist.

Gemäß Eurostat streute 2009 das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter<sup>53)</sup> der Männer zwischen 62,3 Jahren in Finnland und 64,7 Jahren in Schweden, also um 2,4 Jahre; jenes der Frauen zwischen 59,4 in Österreich und 64,0 in Schweden, also um 4,6 Jahre. Die Berechnungen der OECD, basierend auf einen Beobachtungszeitraum von fünf Jahren (2007-2012), ergeben etwas geringere Alterswerte; Männer beendeten im Schnitt zwischen 61,8 in Finnland und 66,1 Jahre in Schweden ihre Erwerbstätigkeit, die Spannweite beträgt gemäß OECD in den fünf Vergleichsländern 4,3 Jahre. Frauen beenden zwischen 59,4 Jahren in Österreich und 64,2 Jahren in Schweden ihre Berufslaufbahn, die Streuung liegt bei 4,8 Jahren. Die OECD-Berechnungen ergeben größere Abweichungen des Erwerbsaustrittsalters gegenüber EUROSTAT und kommen insbesondere für Männer in Schweden auf ein deutlich höheres Alter beim Erwerbsaustritt.

#### Übersicht 5: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter

		Österreich	Deutschland	Finnland	Niederlande	Schweden
		In Jahren				
Ø Tatsächliches Pensionsantrittsalter <sup>1)</sup> OECD	Männer	61,9	62,1	61,8	63,6	66,1
	Frauen	59,4	61,6	61,9	62,3	64,2
Ø Tatsächliches Pensionsantrittsalter <sup>2)</sup> EUROSTAT	Männer	62,6	62,6	62,3	63,9	64,7
	Frauen	59,4	61,9	61,1	63,1	64,0
Differenz OECD zu EUROSTAT	Männer	-0,7	-0,5	-0,5	-0,3	1,4
	Frauen	0,0	-0,3	0,8	-0,8	0,2

Q: Eurostat, OECD. – <sup>1)</sup> Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter während der Fünfjahresperiode 2007-2012. – <sup>2)</sup> 2009 (Ausnahme: Österreich 2007).

Der Zeitpunkt der Erwerbsbeendigung hängt neben den Altersgrenzen auch von der Erfüllung der Voraussetzungen ab, insbesondere von der Dauer der Versicherungsjahre. Anhand der Beschäftigungsquote nach (nicht veröffentlichten) Einzelaltersjahren entwickelte Eurostat im Rahmen der EU-2020 Beschäftigungsstrategie-Monitor den Indikator „Dauer des Arbeitslebens“<sup>54)</sup>. Die Dauer des durchschnittlichen Arbeitslebens ist bei den niederländischen Männern mit 42,2 Jahren am längsten, gefolgt von Schweden, Deutschland, Österreich und Finnland. Das vergleichsweise niedrige Erwerbsaustrittsalter der Männer in Österreich geht mit einem vergleichsweise langen Erwerbsleben einher. Der frühe Einstieg in den Arbeitsmarkt durch Lehrberufe bzw. das System der Lehrlingsausbildung dürfte dafür hauptverantwortlich sein. Im Gegensatz dazu haben finnische Männer mit durchschnittlich 38 Jahren die geringste Erwerbsdauer, obwohl sie 2013 deutlich höhere Erwerbsquoten (60-64 Jahre) als die österreichischen Männer aufweisen.

<sup>53)</sup> Eurostat weist drauf hin, dass dieser Indikator Qualitätsprobleme hat und er wird nicht mehr weitergeführt.

<sup>54)</sup> Die Kategorie Beschäftigt folgt dem LFS-System (siehe Abschnitt 2 des vorliegenden Berichts).

Schwedische Frauen haben mit durchschnittlich 39,3 die höchste und Frauen in Österreich mit durchschnittlich 34,2 Jahren die geringste Dauer des Erwerbslebens. Frauen in Deutschland haben im Vergleich zu Österreich trotz eines um 2,2 Jahre späteren Erwerbsaustritts und einer deutlich höheren Erwerbsquote bei den Älteren nur ein um 0,5 Jahre längeres Erwerbsleben als die österreichischen Frauen.

Übersicht 6: Durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens und Erwerbsquoten Älterer

		Österreich	Deutschland	Finnland	Niederlande	Schweden
		In %				
Erwerbsquote Männer <sup>1)</sup>	50-54 Jahre	90,4	91,4	87,0	91,3	91,8
	55-59 Jahre	76,4	85,8	76,2 <sup>3)</sup>	86,5	89,5
	60-64 Jahre	32,9	61,7	47,6	63,3	73,7
Erwerbsquote Frauen <sup>1)</sup>	50-54 Jahre	81,4	82,3	88,0	77,7	88,1
	55-59 Jahre	56,4	74,8	81,9 <sup>3)</sup>	66,9	82,4
	60-64 Jahre	15,0	45,4	46,5	37,9	64,4
		In Jahren				
Dauer des Arbeitslebens <sup>2)</sup>	Männer	39,4	39,9	38,0	42,2	41,8
	Frauen	34,2	34,9	36,7	37,0	39,3

Q: Eurostat, OECD. – <sup>1)</sup> 2013. – <sup>2)</sup> 2012. – <sup>3)</sup> Die im Vergleich zu den Frauen niedrige Beschäftigungsquoten der finnischen Männer in dieser Altersgruppe scheint mit den pensionsrechtlichen Übergangsregeln in Zusammenhang zu stehen, da sie ab 2009 niedriger liegt.

Die Länge des Arbeitslebens in den Vergleichsländern zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Der durchschnittlich frühere Erwerbsaustritt (gemäß Eurostat) der Frauen im Gegensatz zu Männern erklärt nur einen geringen Teil der Differenzen in der Dauer des Erwerbslebens: Während in Deutschland Frauen im Schnitt fünf Erwerbsjahre weniger aufweisen als Männer unterscheidet sich ihr Zugangsalter nur um 0,7 Jahre. Auch in den Niederlanden kann das um 5,2 Jahre kürzere Erwerbsleben nur zu einem kleinen Teil durch den um 0,8 Jahre früheren Erwerbsaustritt erklärt werden. In Schweden sind die Arbeitsjahre der Frauen nur um 2,5 Jahre und das Austrittsalter um 0,7 Jahre geringer als jenes der Männer. In Österreich liegt das Austrittsalter der Frauen um 3,2 Jahre und die Dauer des Arbeitslebens um 5,2 Jahre unter jenem der Männer. Einzig in Finnland ist die geringe Zahl an Arbeitsjahren durch einen früheren Erwerbsaustritt erklärt: Sie weisen im Schnitt 1,3 Jahre weniger Arbeitsjahre als Männer auf und treten im Durchschnitt um 1,2 Jahre früher aus dem Erwerbsleben aus als Männer. Bei Frauen reduzieren die längeren Ausbildungsdauern und der spätere Erwerbseintritt, die längeren Erwerbsunterbrechungen über den Erwerbszyklus und der frühere Arbeitsmarktaustritt die Zahl der Erwerbsjahre, wobei der frühere Pensionsantritt nur einen Teil der Differenzen zur Erwerbsdauer erklären kann (European Commission, 2013).

#### 4.2.4 Wirkung vergangener Pensionsreformen auf die Arbeitsmarktpartizipation

Die Pensionsreformen in den Vergleichsländern mit dem Ziel des späteren Pensionsantritts hatten unterschiedliche Ausformulierungen und dementsprechend unterschiedliche Wirkungen

auf die Arbeitsmarktlage älterer Erwerbspersonen. Vorhandene Evaluierungen fokussieren auf einzelne Ausschnitte der vielschichtigen Reformen bzw. auf Teilgruppen der Betroffenen. Nachfolgend findet sich ein Überblick der Wirkungen durchgeführter Reformen auf den Pensionszeitpunkt in den Vergleichsländern.

Ein Ländervergleich<sup>55)</sup> der Erwerbsaustritts- bzw. Pensionsübertrittspfade von *Börsch-Supan – Brugiavini – Croda (2009)* zeigt die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen: Während 2006 in Dänemark die Arbeitslosigkeit der 55- bis 60-Jährigen höher war als in allen anderen Ländern, dominierte dagegen in den Niederlanden der krankheitsbedingte Pensionsbezug in dieser Altersgruppe: Ein Fünftel der 55- bis 60-Jährigen hatte hier einen krankheitsbedingten Pensionsbezug, in Österreich (und Italien) wiederum war der Anteil an vorzeitigen Pensionierungen überdurchschnittlich hoch. *Börsch-Supan – Brugiavini – Croda (2009)* zeigen, dass der Gesundheitszustand weniger Erklärungskraft in Bezug auf das Ausmaß der vorzeitigen Erwerbsaustritte hat als die Zugangsvoraussetzungen. Es zeigte sich eine positive Korrelation zwischen der Leistungshöhe der Pensionsversicherungssysteme („Social Security Wealth“) und der Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Pensionsantritts in den elf Vergleichsländern im Jahr 2006. Die Analyse beinhaltet auch individuelle Einschätzungen zur Wertigkeit und Bedeutung der Arbeit und der Pensionierung. Für Österreich empfinden beinahe 80% der Befragten den Pensionsübertritt als Entlastung und Erleichterung des täglichen Lebens, in Schweden lag dieser Anteil bei 65%, in Deutschland bei 62% und in den Niederlanden bei 35% (Finnland war 2006 in den SHARE-Daten nicht enthalten) (*Börsch-Supan – Brugiavini – Croda, 2009, Abbildung 9*).

Einen Zusammenhang zwischen den gesetzlichen Zugangsaltersgrenzen und dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter für Arbeiter<sup>56)</sup> in Schweden stellten *Karlstrom – Palme – Svensson (2004)* fest: Trotz dem gültigen Alterskorridor zwischen dem vollendeten 61. und dem 68. Lebensjahr, trat die Mehrheit der Arbeiter im Alter von 65,1 (also zu dem Zeitpunkt zu dem auch die Garantiepension bezogen werden kann) in die Pension über<sup>57)</sup>. Da die vergangenen Reformen das Antrittsalter weniger steigen ließ als erwartet, beauftragte die schwedische Regierung eine Untersuchungskommission für weitere Maßnahmen. Diese legte im April 2013 ihren Bericht vor und formulierte weitere Reformvorschläge im Bereich des Pensionsantrittsalters (*Retirement Age Commission, 2013*): Erhöhung der unteren Altersgrenze des Pensionskorridors von gegenwärtig 61 auf 63 Jahre ab 2019 und der oberen Grenze auf 69 Jahre ab 2016; Erhöhung der 65-Jahre-Grenze für den Bezug der Garantiepension und der Krankheitspension (sickness compensation) auf 66 Jahre ab 2019. Auch die Altersgrenze für betriebli-

---

<sup>55)</sup> Die Analyse wurde auf der Grundlage der SHARE-Daten (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) durchgeführt, die beteiligten Länder (1. Welle) waren: Schweden, Dänemark, Deutschland, Niederlande, Belgien, Frankreich, Schweiz, Österreich, Spanien, Italien, Griechenland.

<sup>56)</sup> Beobachtet wurden Männer der Geburtsjahrgänge 1927 bis 1940.

<sup>57)</sup> In der 1. Hälfte der 2000er Jahre erfolgten bei den Arbeitern 50% der Pensionierungen krankheitsbedingt, diese Gruppe wurden nicht in die Analyse miteinbezogen.

che<sup>58)</sup> und private Zusatzpensionen soll von derzeit 55 auf 62 Jahre angehoben werden. Neben dem Finanzierungs- und Lebenserwartungsargument wird auch die beobachtete Angleichung der Restlebenserwartung zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen als Argument für die Anhebung ins Treffen geführt. Die für die Alterserhöhung notwendigen Konditionen beruhen auf einer weiteren Verbesserung der Arbeitsumgebung, die Gegenstand eines regulären Monitorings<sup>59)</sup> der „Swedish Work Environment Authority“ sind, einer Reduktion der Alters-Diskriminierung sowie der Forcierung der Umschulungsmöglichkeiten für über 50-Jährige. Durch die vorgeschlagenen Maßnahmen wird ein Anstieg der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 60- bis 70-Jährigen um bis zu 50.000 (das würde einer Zunahme von rund 11% entsprechen) und eine Stabilisierung der ökonomischen Abhängigkeitsquote (Relation der Beschäftigten zu allen Nichtbeschäftigten ab dem 15. Lebensjahr) erwartet (*Retirement Age Commission, 2013; S.54*).

Die Evaluierung der finnischen Pensionsreform 2005 von *Hakola – Määttänen (2007)* zeigte, dass die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension und die Erhöhung des Antrittsalters von 60 auf den Pensionskorridor 62 bzw. 63-68<sup>60)</sup> zu einer Anhebung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters um 8,5 Monate geführt hat. Die erwartete Erhöhung von 2-3 Jahren wurde nicht erreicht (*Kannisto, 2013*). Die Mehrheit der Versicherten geht weiterhin zum frühest möglichen Zeitpunkt, im Alter von 63 Jahren in Pension, obwohl der Pensionskorridor zwischen 63 und 68 Jahren liegt. Für knapp 90% der Beschäftigten veränderte sich der Arbeitsmarkstatus nach der Reform nicht. Die Abschaffung der Pension bei Arbeitslosigkeit führte zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit aber auch zu einem Anstieg der Beschäftigung: In der Altersgruppe der 55- bis 68-Jährigen erhöht sich der Beschäftigungsanteil von 47% auf 54% (*Hakola – Määttänen, 2009*). Weiters hat die Einführung der Teilpension die Teilzeitbeschäftigung und damit die Beschäftigung Älterer ebenfalls erhöht, wobei hier die Arbeitsplatzbedingungen entscheidend für die Inanspruchnahme sind (*Tuominen, 2013*). Im Jahr 2013 bezogen rund 20.500 Personen eine Teilpension, das entspricht 0,7% aller pensionsversicherten Beschäftigten, 1,4% aller im Jahr 2013 bezahlten Direktpensionen bzw. 5% der Bevölkerung der Altersgruppe 60- bis 64.

*Hakola und Uusitalo (2005)* untersuchten das Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Veränderungen der Vorruhestandsregelungen und zeigen, dass sie bei Zugangserleichterungen die Beschäftigten zu einem vorzeitigen Pensionsübertritt motivieren. Darüber hinaus stellten sie ein erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit bei über 55-Jährige fest, wenn die Ersatzrate der gesetzlichen Pension erhöht wird. Umgekehrt fällt das Arbeitslosigkeitsrisiko, wenn die Betriebe einen größeren Teil der Sozialversicherungskosten im Falle einer Kündigung tragen müssen.

---

<sup>58)</sup> Vorzeitige betriebliche Pensionen ab dem 55. Lebensjahr können von den Unternehmen steuerlich geltend gemacht werden, auch private Pensionen bringen für die Versicherten Steuervorteile.

<sup>59)</sup> Das vorgeschlagene Maßnahmen-Monitoring ähnelt dem Vorschlag im österreichischen Koalitionspapier vom Dezember 2013.

<sup>60)</sup> Gemeinsam mit weiteren Maßnahmen wie der Höherbewertung der Erwerbsjahre im Alter (Erwerbsjahre bis 53 zählen mit 1,53%, zwischen 53 bis 63 mit 1,9%, zwischen 63 bis 68: 4,5%. Die Einführung des Alterskorridors war mit Übergangsfristen begleitet, erst für Personen die nach 1951 geboren wurden gilt die Grenze 63.

Auch in Deutschland ist eine Erhöhung des durchschnittlichen Zugangsalters zu beobachten: Zwischen 1996 und 2005 stieg das durchschnittliche Zugangsalter bei Altersrenten um ein Jahr auf 63 Jahre (*Brussig – Wojtkowski, 2006*). In diesem Zeitraum nahm auch die Bedeutung der Abschlüsse zu: Im Jahr 2004 hatten 42% der Rentenzugänge Abschlüsse in der Höhe von durchschnittlich 42 Monaten, das heißt die Zugänge erfolgten damit im Schnitt um 3,5 Jahre vor dem 65. Lebensjahr (*Hoffmann – Kaldybajewa – Kruse, 2006*). Im Jahr 2013 hatten 37% der Neupensionen Abschlüsse im Ausmaß von 24 Monate, damit traten die Personen zwei Jahre vor dem 65. Lebensjahr in die Pension über (*Deutsche Rentenversicherung, 2013*). Der Anteil jener, die direkt von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Rente übertreten, steigt an, die Mehrheit der Übertritte erfolgt aber nach wie vor nicht direkt aus einem Beschäftigungsverhältnis. Das tatsächliche Rentenalter und die Beschäftigungsquoten Älterer sind damit nicht direkt miteinander verknüpft und eine Erhöhung des gesetzlichen Antrittsalters führt nicht parallel zu steigenden Beschäftigungsquoten (*Brussig – Knuth, 2007*). Die Abschaffung des Vorruhestands für Langzeitarbeitslose gemeinsam mit der Verkürzung des Arbeitslosengeldbezugs führte gemäß *Mika – Baumann (2008)* für ältere Arbeitslose zu einer Periode von bis zu zehn einkommensungesicherten Jahren<sup>61</sup>). *Mika – Baumann (2008)* definieren diese neue bzw. verlängerte Phase als De-Institutionalisierung des Übergangs in den Ruhestand. Auch die Einführung der staatlich geförderten freiwilligen Betriebs-Zusatzpensionen (Riester-Rente) hatte nicht den Beschäftigungseffekt der erhofft war (*DIW, 2012*). Insgesamt hat Deutschland im Vergleich zu Finnland, den Niederlanden und auch Österreich ein restriktives System beim vorzeitigen Rentenübertritt und eine etwas höhere Beschäftigungsquote als Österreich, Finnland und die Niederlande.

Erste Evaluierungen der österreichischen Pensionsreformen 2000, 2003 und 2004 und die Veränderungen beim Zugangsalter wurden von *Stefanits – Hollarek (2007A und 2007B)* durchgeführt. Sie zeigen, dass sich die Häufung des Pensionsübertritts der Frauen zwischen 2000 und 2005 um zwei Jahre auf 57 Jahre verschoben hat. Durch die Abschaffung der Arbeitslosigkeitspension sank der Anteil der Frauen mit vorzeitigen Pensionsübertritten stärker als bei Männern. Bei den Männern war der Rückgang der vorzeitigen Pensionierungen weniger deutlich ausgeprägt, da hier die Schwerarbeits- oder Hacklerpension weiterhin eine vorzeitige Pensionierung ermöglicht. Das durchschnittliche Zugangsalter der 55- bis 59-jährigen Frauen erhöhte sich um 0,9 Jahre auf 56,8 bei den 55- bis 64-jährigen Männern um 0,6 auf 59,8 Jahre (*Stefanits – Hollarek, 2007A*). *Manoli – Weber (2012)* bestätigten die Befunde und zeigten darüber hinaus, dass die genannten Reformen nicht nur eine Erhöhung des Antrittsalters, sondern auch einen längeren Verbleib in Beschäftigung bedeuteten. Die Ausweichreaktionen in Invaliditätspensionen oder auch in Arbeitslosigkeit waren hingegen sehr gering.

---

<sup>61</sup>) Nach 1951 Geborene können nicht mehr in den Vorruhestand bei Arbeitslosigkeit gehen. Bis dahin war eine lückenlose Einkommenssicherung im Ausmaß von zehn Jahren (bezogen auf das Rentenalter 65) möglich: zuerst Arbeitslosengeldbezug, dann Arbeitslosenhilfe und schließlich die Rente wegen Arbeitslosigkeit.

#### 4.2.5 Länderspezifische finanzielle Anreize zum Erwerbsausstieg

Neben den gesetzlichen Altersgrenzen determinieren vielschichtige Faktoren den Pensionierungszeitpunkt. Unter der theoretischen Annahme eines einkommensmaximierenden Verhaltens über den gesamten Lebensverlauf mit autonomen Arbeitsangebotsentscheidungen sollten finanzielle Ab- und Zuschläge den Zeitpunkt des Pensionsantritts maßgeblich beeinflussen. Aber auch die Besteuerung der Erwerb- und Pensionseinkommen sind finanzielle Anreize. Das Ehegattensplitting in Deutschland steht der Individualbesteuerung in den andern Vergleichsländern gegenüber. Die Rückwirkungen auf den Erwerbsaustritt sind nachfolgend nicht gesondert beleuchtet.

Es sind zwei unterschiedliche Zugänge in der Wirkungsweise von Pensionsregelungen vorhanden. Ein ökonomischer Zugang stellt die finanziellen Anreize (das sind Ab- und Zuschläge beim Pensionierungszeitpunkt bzw. generell die Generosität des Systems<sup>62</sup>) als „Pull-Faktoren“ in den Mittelpunkt, die die Beschäftigten aus dem Arbeitsmarkt ziehen (Coile – Gruber, 2000, Gruber – Wise, 1998 etc.). Im zweiten Ansatz dominieren Arbeitsmarktzwänge den Pensionierungszeitpunkt; sogenannte „Push-Faktoren“ schieben die Versicherten aus der Erwerbstätigkeit in die Pension (Duncan – Loretto, 2004, Van Solinge – Henkens, 2007, etc.). Die Ergebnisse einer 19 Länderanalyse von Dorn und Sousa-Poza (2010) zeigen, dass die Erwerbsoptionen älterer Personen vor allem in kontinentaleuropäischen Ländern stark eingeschränkt sind und unfreiwillige Pensionseintritte hier häufiger sind als in anderen Industrieländern.

Die Wirkung von finanziellen Abschlägen bei vorzeitigen Pensionierungen, die in allen Vergleichsländern vorhanden sind, ist empirisch nicht eindeutig. Verantwortlich dafür ist die Tatsache, dass mehrere Faktoren auf die Pensionsentscheidung wirken und die finanziellen Rahmenbedingungen im Bereich der Pensionsversicherung nur ein Faktor von vielen ist (vgl. Manoli – Weber, 2011). Die Ergebnisse von Duval (2003) geben deutliche Hinweise darauf, dass der Pensionierungszeitpunkt nicht zum maximalen Lebens Einkommen führt, der Pensionierungszeitpunkt nicht nur das Ergebnis von finanziellen Anreizen ist.

Jüngere Arbeiten zeigen, dass finanzielle Anreize wie auch Arbeitsmarktzwänge nicht alle Versichertengruppen gleichermaßen treffen (Blossfeld – Buchholz – Kurz, 2011). Der vorzeitige Erwerbsaustritt ist an das Vorhandensein einer langen Versicherungsdauer geknüpft, finanzielle Zuschläge sind an aktive Beschäftigung im Alter geknüpft und finanzielle Ab- und Zuschläge können nur für diese Versichertengruppe – und nicht für Arbeitslose – wirken (Radl, 2013). Das zeigt sich auch daran, dass empirische Arbeiten zum Übertrittsverhalten überwiegend männliche Erwerbsverläufe einbeziehen bzw. für Männer statistisch signifikante Einflussfaktoren finden. Des Weiteren zeigt sich eine zunehmende Heterogenisierung der Erwerbsverläufe in

---

<sup>62</sup> In Österreich beträgt der Steigerungsfaktor 1,78 für jedes Einkommensjahr, in Finnland bewegt er sich zwischen 1,5 und 4,5; in Deutschland sind es die persönlichen Entgeltpunkte x Zugangsfaktor (im Jahr 2013 betrug ein Entgeltpunkt 34,07 €, d.h. ein Jahr Einkommen das dem deutschen Durchschnitt entspricht, sind 34,07 € an Monatsrente wert); die betrieblichen Systeme in den Niederlanden lassen sich nicht mit einem Faktor darstellen, in Schweden dominieren die geleisteten Pensionsversicherungsbeiträge, die aufgewertet zum Pensionsübertritt in eine Rente umgerechnet werden.

den Jahren vor dem Pensionsantritt (Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse, häufiger Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsmarktstatus), womit die Wirkungsweise finanzieller Anreize uneinheitlicher wird.

Darüber hinaus können Erwerbstätige auf finanzielle Anreize nur dann reagieren, wenn die Anreize auch wahrgenommen werden. *Lamla – Coppola (2013)* zeigen für Deutschland, dass die mangelnde Verbreitung der Zusatz-Betriebspensionen (Riester-Renten) auf die mangelnde Information der Beschäftigten über betrieblich vorhandene Angebote zurück zu führen ist. Die staatliche Förderung stellt damit nicht für alle Erwerbstätigen gleichermaßen einen Anreiz zum Abschluss einer Riester-Rente dar.

Die häufigsten Instrumente der finanziellen Anreize sind Ab- bzw. Zuschläge bei der Berechnung der Pensionshöhe. Die Abschläge bei vorgezogenem Pensionsantritt variieren zwischen 3,6% in Deutschland (Minimum in den Vergleichsländern) und 5,1% in Österreich<sup>63)</sup> (Maximum in den Vergleichsländern) für jedes Jahr des vorzeitigen Pensionsübertritts. In Finnland und Schweden – ab 2019 auch in den Niederlanden – kommt darüber hinaus ein Abschlagsfaktor auf der Grundlage der (Rest)Lebenserwartung beim Pensionsbeginn zur Anwendung. Ziel dieser beiden Abschlagsarten ist die Reduktion der Pensionshöhe bei vorzeitigem Pensionsantritt zur Angleichung der summierten individuellen Pensionsbezüge an jene Fälle mit späterem Pensionsantritt und kürzerer Pensionsbezugsdauer. Die Abschlagshöhe bewegt sich zwischen versicherungsmathematischer Fairness<sup>64)</sup> und sozialem Ausgleich. Die Abschlagshöhe ist durch die Gewichtung der beiden konträren Zielsetzungen, Versicherungsprinzip einerseits und soziale Absicherung andererseits, determiniert (*Börsch-Supan, 2004, Brunner – Hoffmann, 2010*). Empirische Befunde zeigen auch hier eine stärkere Reaktion von Abschlägen beim Zugangsverhalten von Männern und einen deutlich schwächeren Effekt bei Frauen (*Berkel – Börsch-Supan, 2003*).

Simulationen von *French (2005)* ergaben positive Auswirkungen auf das Arbeitsangebot der Männer in den USA durch die Abschläge bei vorzeitigem Pensionierungen, noch stärker allerdings sind die Beschäftigungseffekte von Zuschlägen bei Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus. *Hanel und Riphahn (2012)* zeigten für die Schweiz<sup>65)</sup>, dass ein Abschlag von 3,4% die Pensionseintrittswahrscheinlichkeit bei einem Alter von 62 Jahren von 46% auf 22% verringert hat, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit aber nicht im gleichen Ausmaß angewachsen ist.

Die zwischen 2000 und 2012 um 20 Prozentpunkte gestiegene Beschäftigungsquote der 60- bis 65-Jährigen in Schweden kann nicht einzig auf die finanziellen Anreize des neuen Pensionssystems zurückgeführt werden (*Johansson – Laun – Palme, 2014*). Das Einkommensteuersystem verstärkt teilweise die Anreize des Pensionssystems. Daneben spielt die unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation unterschiedlicher Qualifikationsgruppen und vor allem auch der

---

<sup>63)</sup> Für alle ab 1.1.1955 geborenen Männer.

<sup>64)</sup> Diese Fairness wäre gegeben, wenn die gezahlten Prämien den erwarteten Versicherungsleistungen entsprechen; Umverteilungselemente wären hier nicht vorhanden/berücksichtigt.

<sup>65)</sup> Einführung von Abschlägen bei vorzeitigem Pensionierungen im Jahr 1991.



Gesundheitsstatus (je schlechter der Gesundheitszustand desto eher wirken finanzielle Anreize) der Betroffenen eine entscheidende Rolle. Insgesamt belegten die Autoren für Schweden, dass neben den finanziellen Anreizen ebenso nicht-finanzielle Faktoren den Pensionierungszeitpunkt bestimmen.

Das österreichische Abfertigungssystem alt<sup>66)</sup> wirkte als finanzieller Anreiz zum längeren Verbleib in Beschäftigung vor allem dann, wenn die Beschäftigten beim Erwerbsausstieg kurz vor der nächsten Abfertigungsstufe standen<sup>67)</sup> (Manoli – Weber, 2013). Die durchschnittliche Arbeitsangebotselastizität Älterer von 0,6 variiert deutlich zwischen den unterschiedlichen Versicherungsgruppen (Geschlecht, Betriebszugehörigkeit etc.). Manoli – Weber (2013) folgern aus ihrer Arbeit, dass das gesetzliche Antrittsalter einen stärkeren Einfluss auf den Pensionierungszeitpunkt hat als finanzielle Anreize (getestet in Form von Abfertigungszahlungen kurz vor der Pensionierung). Staubli (2011) analysierte neben der Wirkung der Pensionsreformen des Strukturanpassungsgesetzes 1996<sup>68)</sup> auch den Einfluss der Leistungshöhen der Arbeitslosen- und Krankenversicherung (als Alternativen zum Pensionsbezug) auf das Antrittsalter. Würden nur die Leistungshöhen der einzelnen Versicherungszweige den Pensionierungszeitpunkt bestimmen, müssten die Beschäftigten den Verbleib im Krankenversicherungssystem einem Pensionsantritt bevorzugen. Dies war im Beobachtungszeitraum aber nicht der Fall und Staubli (2011) betont ebenfalls, dass der Pensionierungszeitpunkt das Ergebnis von vielerlei Faktoren und nicht nur der finanziellen Anreize sein kann.

In Deutschland ist der Anteil der Pensionierungen vor dem Regelpensionsalter hoch: 2013 wurden bei den Alterspensionen 54% vorzeitig und 46% zum bzw. nach dem gesetzlichen Antrittsalter pensioniert. Aus der Sicht aller Direktpensionen (Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten) erfolgten nur 37% im Alter von 65 und mehr Jahren. Das durchschnittliche Zuerkennungsalter der Männer lag 2013 bei 61,6 (West) bzw. 61,4 (Ost), jenes der Frauen bei 61,4 (West) bzw. 61,2 Jahren (Ost). Erwerbsminderungsrentner gingen 2013 im Schnitt mit 51,5 Jahren in Pension, Frauen mit 50,3 Jahren (Deutsche Rentenversicherung, 2014). Gemäß den Analysen von Kluth (2014) gibt es eine sehr hohe Akzeptanz der Abschläge für den vorzeitigen Rentenantritt, der gegenwärtig 3,6% für jedes Jahr beträgt. Das zeigen auch die genannten Zahlen der deutschen Rentenversicherung. Kluth (2014) schätzt darüber hinaus, dass bei einer Verdoppelung der Abschläge auf 7,4% p.a. nur die Hälfte der Betroffenen reagieren und den Rentenantritt nach hinten verschieben würde. Daneben akzeptieren Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen wie Personen mit höheren Vermögenswerten höhere Abschläge. Kluth (2014) bestätigt mit seinen Befunden, dass finanzielle Abschläge nicht als einziger An-

---

<sup>66)</sup> Die Abfertigung alt, die Manoli – Weber (2013) ihrer Analyse zugrunde legten, steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit stufenweise an. Diese Stufen stellen hohe finanzielle Anreize zur weiteren Erwerbstätigkeit bis zur Erreichung der nächst höheren Stufe dar.

<sup>67)</sup> Die Stufen im alten Abfertigungssystem liegen nach 3-jähriger Dienstzeit bei 2 Monatsentgelten, bei 5-jähriger Dienstzeit bei 3 Monatsentgelten, bei 10-jähriger Dienstzeit bei 4 Monatsentgelten, bei 15-jähriger Dienstzeit bei 6 Monatsentgelten, bei 20-jähriger Dienstzeit bei 9 Monatsentgelten und bei 25-jähriger Dienstzeit bei 12 Monatsentgelten.

<sup>68)</sup> Hier wurden die Zugangsmöglichkeiten zur Invaliditätspension verschärft.

satzpunkt zur Erhöhung des Antrittsalters eingesetzt werden kann. Das Hinausschieben des Pensionierungszeitpunkts braucht vielschichtige und nicht nur singuläre Maßnahmen.

Empirische Befunde zu den finnischen Pensionsreformen<sup>69)</sup> zeigen bei den veränderten Zugangsbedingungen (Altersgrenzen und Abschläge) eine deutliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters von 59,1 (2007) auf 60,9 (2012) (*Finish Centre for Pensions*, 2014). Der spätere Pensionsantritt brachte positive Beschäftigungseffekte. Allerdings wird trotz Einführung des Alterskorridors mit Pensionsabschlägen zwischen dem 63. und dem 65. Lebensjahr überwiegend der legistisch frühest mögliche Zeitpunkt des Pensionsantritts gewählt (*Uusitalo – Nivalainen*, 2013, zitiert in *Vidlund – Preusker*, 2013).

Die niederländischen betrieblichen Alterssicherungssysteme wurde im Zuge der Finanzkrise von leistungsorientierten Betriebspensionen (hier war ein Anteil des Aktivbezugs als Pension garantiert) zu beitragsorientierten Systemen, wo die Höhe der Pensionsbeiträge zum Pensionszeitpunkt die individuelle Pensionshöhe bestimmt, umgestellt. Vorzeitige Pensionsantritte sind demnach mit reduzierten Pensionsleistungen (geringere Summe an geleisteten Pensionsbeiträgen wird auf eine längere Restlebenszeit umgelegt) verbunden. Insgesamt zeigt sich ein hoher statistischer Zusammenhang zwischen dem gesetzlichen<sup>70)</sup> und dem faktischen Antrittsalter: Vor den Reformen betrug die Korrelation 0,8 nach den Reformen 0,96 (*van Erp et al.*, 2013).

*Übersicht 7: Altersabhängige Beitragssätze zur Sozialversicherung, Stand 2014*

Land	Altersabhängige Sozialversicherungsbeiträge
Österreich	Für unselbständig Erwerbstätige: Arbeitgeber: Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge - Unfallversicherung (Personen ab dem 60. Lebensjahr) - Arbeitslosenversicherung (Übergangsbestimmungen) - Lohnsumme für den Familienlastenausgleichsfonds (Personen ab dem 60. Lebensjahr) ArbeitnehmerInnen: keine Reduktionen
Deutschland	Keine besonderen Bestimmungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung
Niederlande	Keine besonderen Bestimmungen im Allgemeinen Altersrentengesetz - möglicherweise auf Tarifebene vorhanden
Finnland	Arbeitgeber: - reduzierter Beitragssatz für Beschäftigte ab dem 63. Lebensjahr (-1,2 Prozentpunkte auf 16,1%) ArbeitnehmerInnen: - Erhöhung des Beitragssatzes ab dem 63. Lebensjahr um 1,2 Prozentpunkte auf 5,8% - Erhöhung der Steigerungsfaktoren: 18-52 Jahre 1,5%, 53-62 1,9%, 63-68 Jahre 4,5%
Schweden	Keine besonderen Bestimmungen im Sozialgesetzbuch

Q: MISSOC 1.1.2014.

Ein weiteres Instrument der finanziellen Anreize zur Weiterarbeit bilden altersspezifische Sozialversicherungsbeitragssätze. Ab einer bestimmten Altersgrenze sollen reduzierte Beitragssätze

<sup>69)</sup> Schrittweise Abschaffung der vorzeitigen Pension bei Arbeitslosigkeit, Erhöhung der Altersgrenzen für Geburtsjahrgänge 1952 und jünger von 62 auf 63, Erhöhung der Abschläge, Einführung eines Restlebenserwartungsfaktors, Erhöhung der Altersgrenze für Teilpensionen von 60 auf 61 für alle ab 1954 Geborenen.

<sup>70)</sup> Schrittweise Anhebung zwischen 2013 und 2023 von 65 auf 67 Jahre, 2013 lag das gesetzliche Pensionsantrittsalter bei 65 Jahren + 1 Monat, 2014 bei 65 Jahren und 2 Monaten.

für den Arbeitgeber die Arbeitskosten für ältere Beschäftigte senken. Diese relative Kostenentlastung stellt einen finanziellen Anreiz für Unternehmen zur Weiterbeschäftigung Älterer dar und kommt in Österreich und in Finnland zum Einsatz. Evaluierungen zum beschäftigungsfördernden Effekt dieses Instruments liegen jedoch nicht vor. Es sind aber hohe Mitnahmeeffekte zu vermuten.

#### 4.2.6 Nicht-monetäre Anreize zur Beendigung der Erwerbstätigkeit im Alter

Neben den institutionellen Rahmenbedingungen und den finanziellen Anreizen ist die Einschätzung der subjektiven Lebenserwartung ein weiterer Einflussfaktor für den Zeitpunkt des Pensionsantritts. Auf der Grundlage der SAVE-Daten<sup>71)</sup> für Deutschland liegt die individuelle Einschätzung der eigenen Lebenserwartung deutlich unter dem statistischen Durchschnitt (Bucher-Koenen – Kluth, 2012). Sowohl Frauen als auch Männer schätzen ihre subjektive Lebenserwartung um knapp drei Jahre geringer ein als die statistisch berechnete durchschnittliche (Perioden)Lebenserwartung (ebenda). Für die Niederlande zeigten Van Solingen – Henskens (2009) ebenfalls einen Zusammenhang zwischen subjektiver Lebenserwartung und geplantem Pensionsantritt: Je höher die individuelle (Rest)Lebenserwartung ist, desto später ist der individuelle Pensionsantritt geplant, dieser geplante Zeitpunkt kann nur von einer Minderheit wirklich gewählt werden. Die tatsächliche Pensionierung erfolgt im Schnitt um 1,6 Jahre früher als geplant (ebenda). Würde eine Unterschätzung der eigenen Lebenserwartung auch in anderen Ländern gegeben sein, könnte die hohe Präferenz gegenüber dem Pensionsantritt zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit erklärt werden.

Knell (2012) analysierte die Auswirkungen einer steigenden Lebenserwartung auf die Finanzierungslage umlagefinanzierter Altersversicherungssysteme mit individuellen beitragsorientierten Pensionskonten (System in Schweden wie in weiteren neun OECD-Ländern). Eine steigende Lebenserwartung kann über einen Lebenserwartungsfaktor ins Finanzierungssystem integriert eine Dämpfung der Pensionsaufwendungen bewirken. Schweden und die Niederlande (ab dem Jahr 2019) haben einen Lebenserwartungsfaktor. Das Ausmaß der Rückwirkungen auf einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt hängt von gesamtwirtschaftlichen wie persönlichen Faktoren ab. Knell (2012) betont aber, dass eine Differenzierung von finanziellen Abschlägen anhand unterschiedlicher Lebenserwartungen einzelner Versichertengruppen ethische und konstitutionelle Fragen aufwirft, da Personen allein aufgrund eines demografischen Merkmals Anspruch auf unterschiedliche Pensionsleistungen hätten.

Neben der erwarteten und tatsächlichen Restlebenserwartung und den damit zusammenhängenden Zeitpunkt der Pensionierung beeinflusst auch der Haushaltskontext die Entscheidung: Ist der Partner/die Partnerin bereits pensioniert, dann steigt die Wahrscheinlichkeit der anderen Person ebenfalls die Erwerbstätigkeit zu beenden (Colie, 2004). Darüber hinaus stellt die Höhe des Haushaltseinkommens einen Einflussfaktor für den Zeitpunkt des Pensionsantritts dar (van Erp et al., 2013). Scholz – Seshardi (2012) zeigen, dass besonders ärmere Haushalte

---

<sup>71)</sup> SAVE (Sparen und Altersvorsorge in Deutschland) repräsentative Daten über das Sparverhalten privater Haushalte, Panel wird seit 2001 durchgeführt.

bei unerwarteten Einkommensrückgängen länger einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Im Zusammenhang mit den finanziellen Ressourcen der Haushalte als Einflussfaktor zum Pensionszeitpunkt determiniert auch das Steuersystem das verfügbare Haushaltseinkommen. Trotz progressiver Besteuerung von Personeneinkommen in den OECD-Ländern gibt es in der Mehrheit der OECD-Länder Steuererleichterungen für Pensionseinkommen (OECD, 2011). *Alpert – Powell* (2012) analysieren einen signifikanten Einfluss des Steuersystems auf den Zeitpunkt des Pensionsübertritts in den USA: Eine hohe Steuerbelastung forciert bei älteren (55- bis 74-jährigen) Männern den Erwerbsausstieg, bei Frauen sind diese Ergebnisse nicht signifikant. Gemäß *Alpert – Powell* (2012) würden altersspezifische Lohn- und Einkommenssteuern einen längeren Verbleib in Beschäftigung zumindest bei den Männern fördern. Diese Wirkung wurde für Schweden bestätigt: Die 2007 eingeführte Lohnsteuergutschrift an Personen im Alter von 65 und mehr Jahren erhöht die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im 66. Lebensjahr um 1,5 Prozentpunkte, die Beschäftigungsquote der 66-Jährigen erhöhte sich durch die Steuergutschrift um 4,5% (*Laun*, 2012).

Letztlich haben soziale Normen ebenfalls Einfluss auf den Zeitpunkt der Erwerbsbeendigung. *Vermeer – van Rooij – van Vuuren* (2014) sehen gesetzliche Antrittsalter (vollendetes 65. Lebensjahr) als soziale Norm, da es seit 1957 gültig ist. Über diesen langen Zeitraum hat sich das gesetzliche Antrittsalter zu einer sozialen Norm entwickelt und es wird wiederum Jahrzehnte dauern damit ein höheres Antrittsalter eine neue Norm wird. Diese Arbeit zeigt auch die Bedeutung des persönlichen Umfeldes und die Einstellung des Partners/der Partnerin und nächsten Angehörigen für die Wahl des Pensionierungszeitpunkts in den Niederlanden. Insgesamt verdichten sich auch in dieser Arbeit die empirischen Hinweise, dass der Pensionierungszeitpunkt das Ergebnis von vielschichtigen Faktoren darstellt, wovon ökonomische – also finanzielle – Anreize nur Teilerklärungen liefern können.

#### 4.2.7 Zusammenfassung

In den Niederlanden, Finnland und Schweden bilden Grundsicherungselemente eine für die Wohnbevölkerung arbeitsmarktunabhängige finanzielle Existenzsicherung im Alter. Die einkommensabhängigen Sicherungssysteme in Österreich, Deutschland, Schweden, Finnland und den Niederlanden garantieren zudem einen bestimmten Lebensstandard, der von der Lebenseinkommenshöhe und der Dauer der pensionsrelevanten Versicherungszeit mitbestimmt ist. Die Versicherungszeit und damit der Zeitpunkt des Pensionsantritts wiederum ist – neben der wirtschaftlich bedingten Arbeitsmarktlage für Ältere und der individuellen Arbeitsmarktverankerung – von den Altersgrenzen in den Alterssicherungssystemen beeinflusst. Die Unterschiede der Erwerbsquoten Älterer in den Vergleichsländern zeigen, dass trotz ähnlicher Altersgrenzen eine Vielzahl von Faktoren den Pensionierungszeitpunkt beeinflusst:

- Das gesetzliche Antrittsalter bzw. das Alter ab dem die Leistungen der Grundsicherung bezogen werden können, liegt derzeit in allen Ländern beim vollendeten 65. Lebensjahr (in Deutschland und den Niederlanden bei 65,1 Jahre), einzig Frauen in Österreich können mit dem vollendeten 60. Lebensjahr Altersleistungen beziehen. Im Ländervergleich liegen

die Erwerbstätigenzahlen bei den österreichischen Frauen deutlich unter jenen der anderen Länder.

- Trotz zahlreicher Reformen in der jüngeren Vergangenheit ist die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantritts in allen fünf Vergleichsländern vorhanden: Frauen in Deutschland die vor 1952 geboren wurden, können unter bestimmten Voraussetzungen mit dem vollendeten 60. Lebensjahr eine Pension antreten, Frauen in Österreich haben ab dem vollendeten 60. Lebensjahr hingegen keine Abschläge mehr. In Finnland<sup>72)</sup> und Schweden (2013) liegt die Untergrenze des abschlagspflichtigen Pensionsantritts beim vollendeten 62. bzw. vollendeten 63. Lebensjahr. In Deutschland kann beim Vorliegen einer langen Versicherungszeit oder bei Arbeitslosigkeit ab dem vollendeten 63. Lebensjahr eine Altersleistung bezogen werden. In Österreich lag das vorgezogene Alter bei sehr langer Versicherungsdauer oder nachgewiesener Schwerarbeit beim vollendeten 60. Lebensjahr, bei langer Versicherungszeit kann mit dem 62. Lebensjahr eine Korridorpension bezogen werden<sup>73)</sup>. Die vorzeitigen Pensionierungsmöglichkeiten in den Niederlanden sind tarifvertraglich festgelegt. Empirische Arbeiten zeigen eine hohe Präferenz der Erwerbstätigen für den frühestmöglichen Pensionierungszeitpunkt. Finanzielle Anreize zum späteren Pensionsantritt wirken nicht gleichermaßen für alle Erwerbstätigen. Die Beschäftigungs- bzw. Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen sind aufgrund der Altersgrenzen in Österreich die niedrigsten. Die höheren Altersgrenzen bei den einkommensabhängigen Altersleistungen sowie die Koppelung der staatlichen Grundrenten in Schweden, den Niederlanden und Finnland an die Altersgrenze 65 (Niederlande: 65,1), fördert einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt.
- Die Leistungshöhe der einkommensabhängigen Alterssicherungssysteme ist in Österreich, Deutschland und Finnland stärker leistungsorientiert und in Schweden beitragsorientiert. Für die betrieblichen kapitalfinanzierten Vorsorgesysteme in den Niederlanden beschleunigte die Finanzkrise den Umstieg von den leistungsorientierten Systemen, die einen bestimmten Anteil des Letzteinkommens garantierten, zu beitragsorientierten Systemen in denen die Pensionshöhe stärker vom Erwerbseinkommen und den Versicherungsjahren determiniert ist. Für die Pensionshöhenberechnung fließt in beitragsorientierten Systemen jedes Versicherungsjahr mit einem definierten Gewicht in die Pensionshöhenberechnung ein: In Österreich sind es 1,78% für jedes Jahr, in Finnland liegt der Anteil altersabhängig zwischen 1,5% und 4,5%. In Deutschland gibt es für ein Erwerbsjahr keinen fixen Prozentsatz wie in Österreich. Hier berechnet sich der Wert eines Erwerbsjahres als Relation zwischen dem individuellen Einkommens und dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnittseinkommen (Entgeltpunkte). In Schweden stellt das fiktive aufgewertete Beitragsguthaben, das Pensionsantrittsalter und die generelle Lage der Pensionsfinanzierung die Grundlage für die Pensionshöhenberechnungsformel dar. Empirische Arbeiten zeigen einen Zusammen-

---

<sup>72)</sup> Für vor 1952 Geborene war der Antritt mit dem 62. Lebensjahr möglich, 2014 vollendet dieser Geburtsjahrgang das 62. Lebensjahr, ab 2015 gilt die Altersgrenze 63.

<sup>73)</sup> Die Angleichung des Regelpensionsalters der Frauen führt dazu, dass diese Altersgrenzen erst ab dem Jahr 2024 Relevanz gewinnen.

hang zwischen dem erwarteten Leistungsniveau für die Pensionsbezugsdauer („Pension wealth“) und dem Pensionsantrittszeitpunkt<sup>74)</sup>.

- In Deutschland wie auch in Finnland und Schweden sind Teilalterspensionen bei den einkommensabhängigen Altersleistungen möglich, die länderspezifischen Grundleistungen können nicht als Teilleistungen bezogen werden. Das Zusammentreffen von Erwerbstätigkeit und Pensionsbezug ermöglicht einen gleitenden Erwerbsausstieg, der in Österreich nicht vorhanden ist. Das österreichische Altersteilzeitgeld ermöglicht ebenso den gleitenden Erwerbsausstieg, ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für Unternehmen. Teilpensionen unterstützen einen späteren Erwerbsausstieg in den genannten Ländern, das österreichische Altersteilzeitgeld endet mit dem Erreichen des Regelpensionsalters.

Das Alterssicherungssystem ermöglicht in allen Vergleichsländern eine vorgezogene Erwerbsbeendigung. Für die Gründe der Nicht-Arbeitssuche (Erwerbsinaktivität) in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind die Pensionsregelungen bzw. der Pensionsbezug hauptverantwortlich: 81% der österreichischen Männer bzw. 73% der Frauen geben den Pensionsbezug als Hauptgrund dafür an, auf der anderen Seite sind es nur 34% bzw. 28% der Inaktiven in Schweden. In der Altersgruppe der über 55-Jährigen bestimmen die Altersgrenzen wie auch die Zugangsvoraussetzungen den Erwerbsbeendigungszeitpunkt maßgeblich.

Die empirisch belegte Evidenz des präferierten Pensionsantritts zum individuell frühestmöglichen Zeitpunkt zeigt die Bedeutung der Pensions-Zugangsbedingungen für den Zeitpunkt des Arbeitsmarktaustritts. Die niedrige Frauenbeschäftigungsquote in Österreich ist auf die Altersgrenze 60 zurückzuführen. Die niedrige Frauenbeschäftigungsquote in den Niederlanden lässt sich nicht durch die Pensionsregelungen beurteilen, da die kollektivvertraglichen Regelungen nicht verallgemeinerbar sind. Bei den finnischen Männern dominieren die vorzeitigen Pensionsantritte die mit einer niedrigen Beschäftigungsquote einhergehen. Die – gegenüber den Männern – hohe Beschäftigungsquote der Frauen in Finnland lässt sich dadurch nicht erklären. Der Alterskorridor in Schweden beginnt mit dem vollendeten 63. Lebensjahr; das Fehlen vorzeitiger Pensionen ergänzt sich mit einer hohen Beschäftigungsquote. Auch in Deutschland scheint die geringe Frauenbeschäftigungsquote mit der Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung einherzugehen. Die unterschiedlichen Altersgrenzen sind maßgeblich an den Differenzen der Beschäftigungsquoten Älterer in den Vergleichsländern verantwortlich.

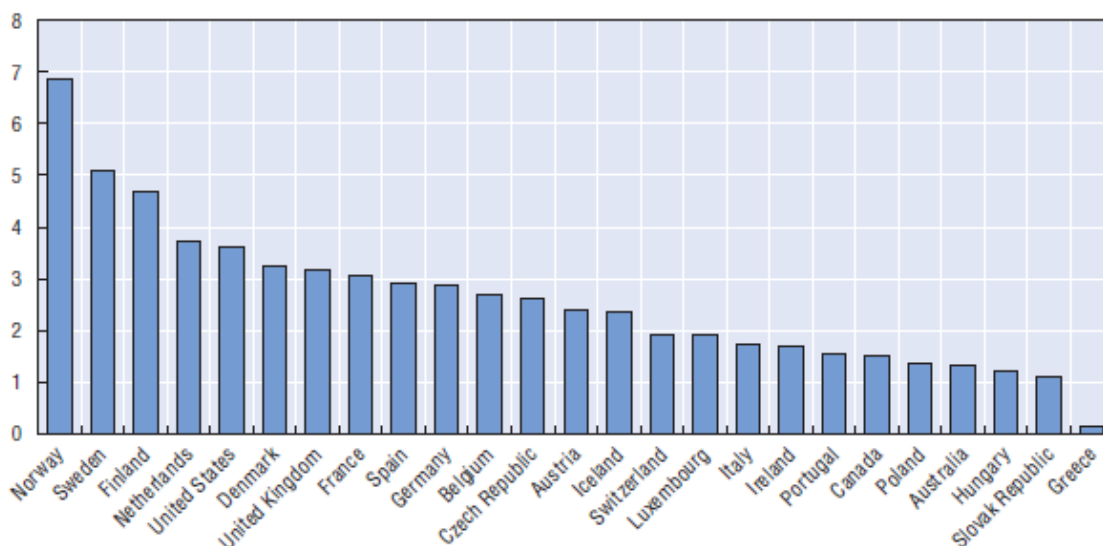
---

<sup>74)</sup> Wird die Zunahme der Pensionshöhe über den Pensionszeitraum (Pension wealth) bei einer längeren Beschäftigung niedriger eingeschätzt als beim vorgezogenen Pensionsantritt, dann wirkt das vorhandene Leistungsniveau pensionsfördernd.

### 4.3 Das soziale Sicherungssystem im Fall von langfristiger Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit

Als wesentliche Bestimmungsfaktoren für Krankenstandshäufigkeiten wurden in der Literatur die Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung, die Charakteristika der Wirtschaftsstruktur und des Arbeitsmarktes sowie institutionelle Regelungen identifiziert (Famira-Mühlberger et al., 2010B). Johansson und Palme (2005) zeigen, dass Regelungen des Krankenversicherungssystems und des Krankengeldes einen direkten Einfluss auf die Häufigkeit von Krankenständen haben. Großzügigere Krankengeldregelungen können zu höheren Krankenstandsquoten führen, und umgekehrt können restriktive Regelungen niedrigere Quoten nach sich ziehen. Das Ausmaß dieser Effekte hängt jedoch wesentlich davon ab, inwiefern begleitende Maßnahmen und Kontrollmechanismen möglichen moral hazard Problemen<sup>75)</sup> begegnen.

Abbildung 25: Krankenstandshäufigkeiten von Vollzeitbeschäftigten in ausgewählten OECD-Ländern, 2008



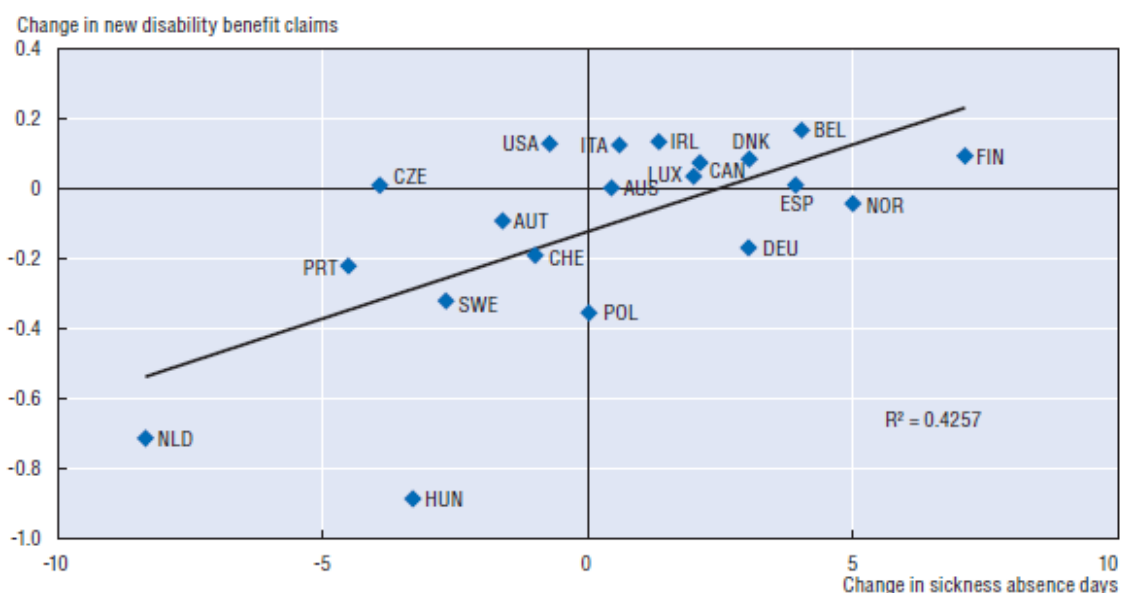
Q: OECD, *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers*, 2010 (Figure 2.12, p. 63). Erstellt auf Basis des ELFS. Die Krankenstandshäufigkeiten sind hier definiert als der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die sich in der Befragungswoche für mindestens einen Tag in Krankenstand oder vorübergehend arbeitsunfähig sind. Durchschnittliche Jahreswerte auf Basis der Vierteljahreserhebungen.

Ein anderer wichtiger Faktor für Unterschiede in den Krankenstandsquoten (OECD, 2010, S. 63) sind unterschiedliche Beschäftigungsquoten, vor allem von älteren Personen. Österreich weist zwar im Gegensatz zu den Vergleichsländern die niedrigste Krankenstandsquote auf, aber auch die niedrigste Beschäftigungsquote derjenigen Gruppe, die die Krankenstandsquote am stärksten treibt, nämlich die Gruppe der Älteren. Die vergleichsweise niedrige Rate der Krankenstände in Österreich wird durch die geringe Beschäftigungsquote Älterer deutlich

<sup>75)</sup> Problem einer Verhaltensänderung durch eine Versicherung gegen ein Risiko.

gedämpft. Darüber hinaus bestimmen natürlich auch die institutionellen Regelungen die Krankenstandsquoten. Länder mit einer längeren möglichen Bezugsdauer von Krankengeld (bzw. Entgeltfortzahlung wie in den Niederlanden) haben in der Regel auch höhere Krankenstandsquoten, da Personen länger im System „Krankheit“ sind. So wird eine langfristig kranke Person nach dem ersten Jahr der Krankheit in Österreich in ein anderes System übergeführt – entweder in die Arbeitslosigkeit, Inaktivität oder in die Berufsunfähigkeitspension bzw. in den Bezug von Rehabilitationsgeld – während eine vergleichbare Person in den Niederlanden, Deutschland oder in Schweden länger im System „Krankheit“ bleibt. Diese institutionellen Unterschiede wirken weiter dämpfend auf die Krankenstandsquoten in Österreich im Vergleich zu den anderen Ländern.

Abbildung 26: Krankenstände und Anträge auf Invaliditätspensionen  
Veränderung der Krankenstände (1995/2008) und Anträge auf Invaliditätspension (2000/2008)



Q: OECD, *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers*, 2010 (Figure 2.14, p. 66).

Krankenstände gehen mit hohen betrieblichen und volkswirtschaftlichen Kosten und mit negativen Folgen für die Betroffenen einher, einschließlich der Gefahr, dass längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz zu einer „Inaktivitätsfalle“ führen (Leoni, 2013). Krankenstände sind nämlich ein wichtiger medizinischer Vorlaufindikator von Invalidität. Häufige und/oder lange krankheitsbedingte Fehlzeiten erhöhen das Risiko, später erwerbsinaktiv und permanent arbeitsunfähig zu werden (Markussen et al., 2012). Abbildung 26 zeigt den positiven Zusammenhang zwischen Veränderungen in den Krankenstands- und in den Invalidisierungsquoten im internationalen Vergleich. Rückgänge in den Krankenständen ziehen für gewöhnlich einen Rückgang in den Anträgen für krankheitsbedingte Pensionen (im Folgenden Einfachheit halber als Invaliditätspension oder kurz IP bezeichnet) nach sich – und umgekehrt. Darüber hin-



aus zeigt sich, dass es in den meisten Ländern kaum einen Abgang aus der IP zurück in die Beschäftigung gibt.

Auch für Österreich hat *Leoni* (2011) diesen Zusammenhang gezeigt: das Eintreten eines Langzeitkrankenstandes (über sechs Wochen) erhöht die Übertrittswahrscheinlichkeit in die IP um ein Vielfaches. Langzeitkrankenstände stellen demnach ein besonders wichtiges Aktionsfeld zur Förderung und Absicherung der Arbeitsfähigkeit dar.

Die *OECD* (2010) nennt drei wesentliche Gründe für den erhöhten Druck auf Personen, die entweder Schwierigkeiten mit der Erbringung einer kontinuierlich hohen Produktivität haben oder gesundheitlich angeschlagen sind:

- Umfassende Reformen der Arbeitslosensysteme haben den Zugang zu diesen Systemen erschwert und meist die mögliche Bezugsdauer reduziert. Daraus resultierte – vor der Finanz- und Wirtschaftskrise – eine Reduktion der Arbeitslosigkeit und im Speziellen der Langzeitarbeitslosigkeit.
- Umfassende Pensionsreformen – vor allem auch der Frühpensionierungsmöglichkeiten und Möglichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in die Pension wechseln zu können – führten zu einer Reduktion der vorzeitigen Wege in die Pension.
- Technologischer Fortschritt und Globalisierungsdruck hatten nachweislich negative Effekte auf die Beschäftigungsfähigkeit von geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, inklusive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung (die tendenziell ein geringeres Bildungsniveau aufweisen<sup>76</sup>).

Zusätzlich zeigt sich, dass wirtschaftliche Abschwungphasen benachteiligte Personen verhältnismäßig stärker treffen und mit einer Zeitverschiebung von einigen Monaten, eventuell auch Jahren, die IP-Anträge steigen und typischerweise bis zu einer wirtschaftlichen Erholung auch hoch bleiben. Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen („disability“) sind darüber hinaus in der Regel nur schlecht am Arbeitsmarkt integriert: die Arbeitsmarktteilnahme ist gering, die Teilzeitarbeit hoch, ebenso die Arbeitslosenrate, die Einkommen sind dementsprechend niedrig und das Armutsrisiko hoch (*OECD*, 2010).

Das Kranken- und Invaliditätssystem ist ein schwieriges politisches Feld, da dahinter oft viel persönliches Leid und lange Krankengeschichten stehen. Arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Ziel sollte es sein, jenen Personen, die arbeiten können, dabei zu helfen, ihre verbleibende Arbeitskapazität zu nutzen, um ihre soziale Inklusion sowie Einkommen zu erhöhen. Dabei stellt sich für Unternehmen die Herausforderung, Arbeitsplätze und -prozesse so zu organisieren, dass Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsleben teilnehmen können. Aufgrund der demografischen Verschiebung wird die Verfolgung dieser Ziele zunehmend von strategischer Bedeutung werden.

---

<sup>76</sup>) In einem *OECD*-Vergleich zeigt sich, dass Personen im erwerbsfähigen Alter mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung („disability“) im Durchschnitt ein signifikant geringeres Bildungsniveau aufweisen.

Das folgende Kapitel stellt eine vergleichende Analyse der sozialen Sicherungssysteme bei langfristiger Erkrankung und bei Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) dar, um daraus die Anreizwirkungen bzw. Effekte auf die Arbeitsmarktsituation von Älteren abzuleiten.

#### 4.3.1 Vergleichende Analyse der sozialen Sicherungssysteme bei langfristiger Erkrankung

Die länderspezifischen Kriterien für den Bezug von Krankengeld und Entgeltfortzahlung zeigen Gemeinsamkeiten, aber auch klare Unterschiede in den Zugangskriterien und im Rehabilitationsfokus (siehe Übersicht 8). In allen Vergleichsländern gibt es ein obligatorisches Krankenversicherungssystem sowie eine gesetzlich verpflichtende Entgeltfortzahlung. Nur in Österreich und Deutschland ist der Einbezug in die Krankenversicherung von der Höhe des Einkommens abhängig: erst ab einem monatlichen Einkommen von 386,80 € (2013, Österreich) bzw. 450 € (Deutschland) ist die Krankenversicherung obligatorisch, wobei in Österreich die Möglichkeit einer freiwilligen Krankenversicherung für Personen, die unter der Geringfügigkeitsgrenze<sup>77</sup> verdienen, besteht.

Zeitlich dem Krankengeld vorgelagert ist in fast jedem Vergleichsland (Ausnahme Niederlande) die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Während in Deutschland und Österreich die gesetzliche Bezugsdauer der Entgeltfortzahlung mit sechs bzw. 6-12 Wochen relativ lang ist und 100% des letzten Entgelts ausmacht, ist sie in Finnland und Schweden sowohl kürzer (neun Tage bzw. 13 Tage) und zumindest in Schweden auch geringer (80% des letzten Entgelts, in Finnland 100%). Im Gegensatz zu Österreich ist es in den Vergleichsländern üblich, dass die Bedingungen der Entgeltfortzahlung durch Kollektivverträge (oder Betriebsvereinbarungen) aufge bessert werden<sup>78</sup>). Einen Sonderfall hinsichtlich der institutionellen Regelungen im Krankheitsfall nehmen unter den Vergleichsländern die Niederlande ein. Staatliches Krankengeld wird nur subsidiär an jene Personen bezahlt, die kein Arbeitsverhältnis mehr haben (sowie Sonderfälle), ansonsten kommt der Arbeitgeber durch eine zweijährige Entgeltfortzahlung im Ausmaß von mindestens 70% (meist im ersten Jahr durch Kollektivverträge höher) für Unterstützungsleistungen im Krankheitsfall auf.

Die Bezugsdauer des Krankengeldes variiert relativ stark zwischen den Vergleichsländern. Eine relativ kurze Bezugsdauer ist in Österreich (i.d.R. 52 Wochen)<sup>79</sup>) und in Finnland (300 Tage, ohne Sonntage) zu finden. In Deutschland kann Krankengeld bis zu 72 Wochen<sup>80</sup>) bezogen werden und in den Niederlanden maximal 104 Wochen (Entgeltfortzahlung bzw. subsidiär Krankengeld). In Schweden ist zwar die reguläre maximale Bezugsdauer derjenigen in Österreich gleich (364 Tage), jedoch gibt es in manchen Fällen die Möglichkeit eines längeren Be-

---

<sup>77</sup>) Die Geringfügigkeitsgrenze wird in Österreich jährlich angepasst. 2013 lag sie bei 386,80 € und 2014 bei 395,31 €.

<sup>78</sup>) Wie von den Länderexpertinnen und -experten bestätigt.

<sup>79</sup>) Wenn die betroffene Person innerhalb des letzten Jahres vor Eintritt des Versicherungsfalles sechs Monate in die Krankenversicherung einbezahlt hat, sonst nur 26 Wochen.

<sup>80</sup>) bzw. 78 Wochen, wobei die Periode der Entgeltfortzahlung angerechnet wird.

zugs: Das erweiterte Krankengeld<sup>81)</sup> kann um weitere 550 Tage bezogen werden und bei ernstesten Krankheiten (Liste an Krankheiten festgehalten vom National Board of Health and Welfare) unter Umständen sogar unbegrenzt. Die Höhe des Krankengeldbezuges ist in Österreich am niedrigsten (50% des letzten Bruttoentgelts, ab dem 43. Tag 60%) und in Schweden am höchsten (0,97 des letzten Einkommens \* 0,80, also knapp 80%). In Deutschland und in den Niederlanden liegt das Krankengeld (bzw. die Entgeltfortzahlung in NL) bei 70% des letzten Entgelts und in Finnland ist das Krankengeld je nach der Höhe der jährlichen Einkünfte gestaffelt (bei geringeren Einkommen ca. 70%, bei höheren Einkommen geringere Sätze).

Während es in österreichischen Tarifverträgen nicht üblich ist, die Bedingungen der Entgeltfortzahlung bzw. des Krankengeldes aufzubessern, ist dies in den anderen Vergleichsländern der Fall. In Deutschland werden die gesetzlichen Regelungen in einigen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Form von Krankengeldzuschüssen ergänzt<sup>82)</sup>. In den Niederlanden ist es üblich, dass Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung im ersten Jahr auf 100% des letzten Entgelts aufstocken<sup>83)</sup>. In Finnland wird in vielen Tarifverträgen die gesetzliche Entgeltfortzahlung auf 1-2 Monate verlängert und auch in Schweden sind Aufbesserungen üblich<sup>84)</sup>.

In Schweden, Finnland und den Niederlanden gibt es die Möglichkeit eines Teilkrankenstands. Während Schweden bereits in den 1960er Jahren ein Teilkrankenstandsmodell einführte, war dies in Finnland erst im Jahr 2007 der Fall. In Schweden kann im Ausmaß von 25%, 50% oder 75% Teilkrankengeld bezogen werden, in Finnland nur im Ausmaß von 50%. Auch in der Bezugsdauer unterscheiden sich die beiden Systeme: in Schweden ab dem ersten Tag der Krankheit bis zur maximalen Krankengeldbezugsdauer (i.d.R. 364 Tage), in Finnland hingegen erst nach einem 14-tägigen Bezug von Vollkrankengeld für maximal 120 Arbeitstage. Evaluierungen zum Teilkrankenstandsmodell in Schweden zeigen, dass Teilkrankenstände zwar in der Regel mit längeren Krankenständen einhergehen, aber die Chancen auf eine berufliche Wiedereingliederung erhöhen (*Marnetoft et al., 2001, Eklund et al., 2004*, beide zitiert in *Kausto et al., 2008*). In Finnland scheint der Teilkrankenstand zwar das Risiko einer vollen IP zu reduzieren, aber andererseits das Risiko einer teilweisen IP zu erhöhen (insgesamt konnten keine Effekte gefunden werden) (*Kausto et al., 2012*). Eine andere finnische Evaluierungsstudie zeigt, dass im Fall von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems ein Teilkrankenstand dazu führt, dass sowohl die Zeitspanne bis zur Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung als auch das Risiko eines nachfolgenden Vollkrankenstands reduziert wird (*Viikari-Juntura et al., 2012*). In den Niederlanden ist ein Teilkrankenstand im Rahmen einer graduellen Wiedereingliederung möglich.

---

<sup>81)</sup> Für Personen, deren Arbeitskapazität nach einem Jahr Krankengeldbezug nicht ausreicht, um einen Job am Arbeitsmarkt anzunehmen.

<sup>82)</sup> Laut Länderexpertin für Deutschland. Beispiele von Vereinbarungen aus verschiedenen Branchen liefert das Archiv über Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung:  
[http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xml/4132.htm?bvdoku.theme.grid=98\\_5413](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xml/4132.htm?bvdoku.theme.grid=98_5413)

<sup>83)</sup> Laut Länderexperte für die Niederlande.

<sup>84)</sup> Laut Länderexpertin und Länderexperten für Schweden und Finnland.

Während es in Österreich und Deutschland keinen speziellen Kündigungsschutz in der Zeit des Krankenstandes gibt, haben niederländische Arbeitnehmer/innen in der Regel (außer sie kooperieren nicht im Rehabilitationsprozess) einen Kündigungsschutz während der zweijährigen Entgeltfortzahlung<sup>85</sup>). In Schweden ist die Kündigungsmöglichkeit seitens des Arbeitgebers während des Bezugs von Krankengeld eingeschränkt, da der Arbeitgeber im Fall einer Kündigung seine Bemühungen um eine Reintegration nachweisen muss (OECD, 2009B). Auch in Finnland ist der Kündigungsschutz während einer Krankheit erweitert: eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn die Krankheit zu einer substantiellen und langfristigen Beeinträchtigung der Arbeitskapazität führt (OECD, 2008).

Eindeutige Unterschiede zwischen den Vergleichsländern zeigen sich bei den gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers beim Rehabilitationsprozess der Arbeitnehmer/-innen. Auch hier nehmen die Niederlande eine Sonderrolle ein. Die Niederlande haben einen Paradigmenwechsel in der Behandlung von Krankenstand und Arbeitsunfähigkeit vollzogen: Aktivierungsmaßnahmen wurden stark forciert, die Absicherung gegen den Einkommensverlust bei Krankheit weitgehend von der staatlichen Ebene abgezogen und die Verantwortung auf die Arbeitnehmer/-innen und vor allem Arbeitgeber übertragen (Yerkes, 2011). Im Vergleich zu den anderen Ländern sticht insbesondere die monetäre und nicht-monetäre Einbindung der Arbeitgeber in den Niederlanden hervor. Der Arbeitgeber spielt bei der Rehabilitation des/r Arbeitnehmer/in eine wesentliche Rolle: er ist verantwortlich für die Erstellung eines Rehabilitationsplans („Gatekeeper Protocol“) bereits sechs Wochen nach Beginn des Krankenstands sowie für dessen Durchführung. In vielen Fällen wird dieser von einer privaten, aber akkreditierten, Gesundheitsagentur ausgeführt und die Fortschritte müssen an das nationale Versicherungsinstitut (UWV) gemeldet werden. Damit wurden auch Überprüfungsverpflichtungen des Arbeitgebers festgelegt (OECD, 2010). Ziel des Rehabilitationsplanes kann es entweder sein, dieselbe Arbeitsstelle unter gleichen oder veränderten Bedingungen wieder aufzunehmen oder eine alternative Arbeitsstelle im Unternehmen zu finden (Everhardt – de Jong, 2011). Wenn der Rehabilitationsplan als nicht ausreichend vom Nationalen Sozialversicherungsinstitut eingestuft wird, kann der Arbeitgeber sanktioniert werden und die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem/r Arbeitnehmer/in um bis zu einem Jahr verlängert werden. Arbeitnehmer/-innen können nur dann eine Berufsunfähigkeitspension beantragen, wenn die vorhergehenden Rehabilitationsmaßnahmen als adäquat eingestuft werden<sup>86</sup>). Eine Evaluierung der Effekte dieser Arbeitgeberverpflichtungen – im Speziellen des Gatekeeper Protokolls (Rehabilitationsplan), zeigt sehr positive Effekte. Nach Van Sonsbeek – Gradus (2010), zitiert in Everhardt – de Jong (2011), lässt sich knapp ein Viertel des 70%igen Rückgangs der IP Zugänge zwischen 2000 und 2009 auf die Einführung des Gatekeeper Protokolls zurückführen. Everhardt – de Jong (2011) analysieren die Effekte der Interventionen der Arbeitgeber bzw. der privaten Gesundheitsagenturen, an die die Unternehmen diese gesetz-

---

<sup>85</sup>) Laut Länderexperte für die Niederlande.

<sup>86</sup>) Im Jahr 2008 wurden beispielsweise 35% der IP-Anträge abgelehnt (OECD, 2010).

liche Verpflichtung meist auslagern, und kommen zu dem Schluss, dass frühzeitige arbeitgeberseitige Interventionen – wie z. B. Änderung der Arbeitsplatzorganisation um Zeitdruck abzubauen, Konfliktregelungen, Änderung des Arbeitseinsatzes etc. – eindeutig positive Effekte für eine Wiederaufnahme der Arbeit haben (vor allem von Personen mit Krankheitsbildern, die schwer zu bewerten sind).

Auch Schweden hat die Verpflichtung der Arbeitgeber hinsichtlich des Rehabilitationsprozesses erhöht. Durch die Einführung einer „Rehabilitationskette“ im Jahr 2006, die Langzeitkrankenstände und anschließende Invaliditätsleistungen reduzieren soll, wird die Arbeitsfähigkeit von kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam mit den Arbeitgebern überprüft, um eventuell einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens zu finden. Dabei ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass Rehabilitationsmaßnahmen sowie Maßnahmen, die helfen, der kranken Mitarbeiterin/dem kranken Mitarbeiter einen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, getroffen werden. Während der ersten 90 Tage des Krankengeldbezugs wird der kranken Person Zeit gegeben, den ursprünglichen Job wieder aufzunehmen, eventuell mit notwendigen Anpassungen durch den Arbeitgeber. In den nächsten 90 Tagen (91.-180. Tag) des Krankengeldbezugs wird von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet, dass sie – wenn sie ihren ursprünglichen Job nicht mehr aufnehmen können – einen anderen Job im Unternehmen oder einen Job in einem anderen Unternehmen annehmen. Danach – also nach 180 Tagen Krankengeldbezug – können kranke Arbeitnehmer/innen nur dann für weitere 180 Tage (181.-365. Tag) Krankengeld beziehen, wenn sie durch ihre Krankheit gar keinen Job am Arbeitsmarkt mehr ausüben können. Nach einem Jahr des Krankengeldbezugs wird unter Umständen erweitertes Krankengeld gewährt (siehe oben)<sup>87)</sup>.

Neben den verstärkten Verpflichtungen des Arbeitgebers im Rehabilitationsprozess mitzuwirken haben die Niederlande wie auch Schweden Ärztinnen und Ärzte stärker eingebunden. In beiden Ländern gibt es sehr detaillierte medizinische Richtlinien für die Bescheinigung von Krankenständen, denen Ärztinnen und Ärzte bei einer Reihe von (Standard-)Diagnosen folgen müssen – mit dem Ziel, kranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht länger als nötig krank zu schreiben (OECD, 2010).

In Deutschland wurden Arbeitgeber mit der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im Jahr 2004 dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmer/innen eine Unterstützung bei der Wiedereingliederung anzubieten, wenn sie im Laufe eines Jahres mehrfach und/oder länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Arbeitnehmer/innen sind nicht verpflichtet, diese Unterstützung anzunehmen. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet nachzuweisen, dass konkrete Schritte gesetzt wurden, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement kann auf unterschiedliche Maßnahmen fokussieren (je nach Fall): z. B. personenbezogene Maßnahmen wie eine stufenweise Wiederein-

---

<sup>87)</sup> Laut Länderexperte für Schweden.

gliederung; arbeitsbezogene Maßnahmen wie der Abbau von Belastungen und Gesundheitsgefahren, einer geänderten Arbeitsplatzgestaltung oder technische Hilfen; arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie eine Arbeitszeitanpassung oder auch organisatorische Maßnahmen wie neue Angebote der Personalentwicklung (Baasch, 2013).

In Finnland gibt es keine gesetzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber, kranke Arbeitnehmer/innen beim Rehabilitationsprozess zu unterstützen (OECD, 2010). In den letzten 15 Jahren wurden jedoch einige Maßnahmenpakete verabschiedet um Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu forcieren (z. B. FINPAW oder VETO, siehe Gasior *et al.*, 2012 für einen Überblick). Auch in Österreich gibt es für Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung, doch wurden Schritte gesetzt um Arbeitgeber bei der Reintegration von Personen nach langen Krankheitsständen beratend zu unterstützen bzw. um die betriebliche Gesundheitsförderung zu stärken. Durch die Einführung eines Case Managements und eines Unterstützungsangebots zur Wiedereingliederung bei Langzeitkrankenständen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsgesetzes aus dem Jahr 2010 wurden wichtige Schritte gesetzt (siehe „fit2work“ Programm).

Abschließend erwähnt seien die Experience-Rating-Systeme in Finnland („payment category system“) und den Niederlanden, die die Arbeitgeberabgaben von den Krankheits- bzw. Invaliditätsraten der Belegschaft abhängig machen und zusätzliche Anreize für Arbeitgeber setzen, positiv auf die Gesundheit von Arbeitnehmer/innen zu wirken (siehe Kapitel 5.1 für eine detaillierte Darstellung)<sup>88)</sup>.

---

<sup>88)</sup> Experience-Rating-Systeme können aber auch dazu führen, dass die gesundheitliche Situation von Bewerberinnen und Bewerber stärker im Bewerbungsprozess berücksichtigt wird.

Übersicht 8: Eckpunkte des gesetzlichen Krankengeldes in den Vergleichsländern, Stand 2014

	Deutschland	Niederlande	Österreich	Finnland	Schweden
Grundprinzipien	Obligatorische SV für AN ab Geringfügigkeitsgrenze (450 € monatlich)	Obligatorische SV für AN, gesetzliche Entgeltfortzahlung durch AG	Obligatorische SV für AN ab Geringfügigkeitsgrenze (386,80 € monatlich), darunter freiwilliger Beitritt für AN möglich	Obligatorische SV für alle Einwohner	Obligatorische SV für AN
Entgeltfortzahlung – Bezugsdauer und Höhe	6 Wochen, 100%	104 Wochen, 70% (max. 195,96 € pro Tag)	6-12 Wochen (je nach Dauer des AV), 100%. Danach vier Wochen halbes Entgelt (+halbes Krankengeld).	9 Tage, 100%	2-14. Tag der Krankheit, 80%
Krankengeld – Bezugsdauer und Höhe	Max. 72 Wochen (innerhalb von 3 Jahren für selbe Krankheit), 70% des Regelentgelt (Durchschnitt der letzten 3 Monate) bis zu 90% des Nettoarbeitsentgelts (Beitragsbemessungsgrenze: 4.050 € monatlich)	Krankengeld als Sicherheitsnetz für AN ohne aufrechtes Beschäftigungsverhältnis, max. 104 Wochen, 70% (max. 195,96 € pro Tag)	i.d.R. max. 52 Wochen (26 Wochen bei geringer Versicherungsdauer), 50% des Bruttoentgelts, 60% ab 43. Tag (Höchstbemessungsgrundlage 4.440 € monatlich)	max. 300 Tage in zwei Jahren (ohne Sonntage) bei selber Krankheit (das entspricht 350 Kalendertagen), Höhe variabel je nach der Höhe der jährlichen Einkünfte (Einkommens-kategorien)	max. 364 Tage innerhalb von 450 Tagen, Höhe 0,97 des Einkommens * 0,80 (Obergrenze Einkommen: 38.331 €) (danach: Erweitertes Krankengeld bis zu höchstens 550 Tage, 75% des Krankengelds), evtl. unbegrenzt
Aufbesserung durch Tarifverträge üblich	In einigen Kollektivverträgen/ Betriebsvereinbarungen üblich	100% Entgeltfortzahlung während des 1. Jahres üblich	Nicht üblich	100% Entgeltfortzahlung für 1-2 Monate in vielen Kollektivverträgen üblich	In vielen Kollektivverträgen üblich
Teilweises Krankengeld	Nein	Ja, bei gradueller Wiedereingliederung	Nein	Ja; 50%; max. 120 Arbeitstage	Ja; 25%, 50% oder 75%, Bezugsdauer wie bei vollem Krankengeld
Kündigungsschutz während des Krankenstandes	Kein spezieller Kündigungsschutz während des Krankenstandes	I.d.R. Kündigungsschutz während der 2-jährigen Entgeltfortzahlung	Kein spezieller Kündigungsschutz während des Krankenstandes	Kündigung nur möglich, wenn substantielle und langfristige Beeinträchtigung der Arbeitskapazität	Kündigungsschutz eingeschränkt, AG muss Reintegrationsbemühungen nachweisen
Ges. Verpflichtungen des AG bei Rehabilitation	Betriebliches Eingliederungsmanagement (freiwillig für AN)	Starke Verpflichtungen im Rehabilitationsprozess	Keine gesetzlichen Verpflichtungen, freiwillige Angebote	Keine gesetzlichen Verpflichtungen, freiwillige Angebote	Verpflichtung von Reintegrationsangeboten

Q: MISSOC 1.1.2014, [www.pensionsversicherung.at](http://www.pensionsversicherung.at), [www.akvien.at](http://www.akvien.at), [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at), [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de), [www.kela.fi](http://www.kela.fi), [www.etk.fi](http://www.etk.fi), [www.forsakningskassan.se](http://www.forsakningskassan.se), [www.government.se](http://www.government.se), [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se), Everhardt – de Jong 2011, [www.government.nl](http://www.government.nl), OECD 2008, OECD 2009, OECD 2010, OECD 2014.

#### 4.3.2 Vergleichende Analyse der sozialen Sicherungssysteme bei Arbeitsunfähigkeit

Hohe Zugangsraten zu krankheitsbedingten Pensionen (im Folgenden kurz als Invaliditätspensionen IP bezeichnet) in den 80er und 90er Jahren haben in den 2000er Jahren in vielen Ländern der EU zu Verschärfungen der Zugangsbestimmungen und zu einer zunehmenden Priorität von Rehabilitationsmaßnahmen geführt. Die weitgehendste Reform haben – wie auch weiter oben schon hervorgehoben – die Niederlande im Jahr 2006 durchgeführt. Vor der Reform haben die Niederlande hohe IP Raten aufgewiesen; so haben im Jahr 2000 ca. 11% der erwerbstätigen Bevölkerung eine IP bezogen. Eine wesentliche Verschärfung der Kontrolle des Rehabilitationsprozesses, die monetäre und nicht-monetäre obligatorische Einbindung der Arbeitgeber, eine Verschärfung der Zugangsbedingungen zur IP<sup>89)</sup> sowie eine Senkung der Höhe der IP haben das System nach 2006 grundlegend verändert. Darüber hinaus wurden die monetären Anreize, die verbleibende Arbeitsfähigkeit am Arbeitsmarkt einzusetzen, stark erhöht (in-work benefit). Die Prüfung der verbleibenden Arbeitsfähigkeit bezieht sich auf hypothetische Jobs und nicht auf den derzeitigen Job, den ein/e IP-Antragsteller/in inne hat (d. h. kein Berufsschutz und keine Berücksichtigung von der tatsächlichen Verfügbarkeit von Jobs) (OECD, 2010). Nach der Durchführung der Reform wurde ein starker Rückgang in den Zugangsquoten beobachtet. Während im Jahr 2000 die jährliche Zugangsrate der 20- bis 64-jährigen Niederländerinnen und Niederländer zur IP bei 1,2% lag, war dies im Jahr 2008 nur noch 0,38% (Everhardt – de Jong, 2011). Seit 2011 ist der Zugang in das System relativ stabil<sup>90)</sup>.

In Finnland haben Reformen in den 1990er Jahren zu etwas strikteren Zugangsbedingungen zur IP und damit zu einem Rückgang der Anzahl der IP-Bezieherinnen und -bezieher zwischen 1997 und 2012 von rund 15% geführt (Official Statistics of Finland, 2013, S. 78), dennoch bleiben die IP Bestände in Finnland auf hohem Niveau. In Schweden haben kontinuierliche Reformen – die den Zugang zur IP restriktiver gemacht haben und die Ersatzraten reduziert haben, die eine Umstellung des Krankengeldsystems im Jahr 2006 umfassten, und durch die Rehabilitationseinbindung des Arbeitgebers die betroffenen Personen wieder schneller zurück zur Arbeit bringen soll – zu einer deutlichen Absenkung der IP Zugänge geführt. Jüngste Reformen in Deutschland und Österreich haben vor allem auf eine Forcierung der Rehabilitation von betroffenen Personen fokussiert.

Vergleichende Daten über die Anzahl der IP Empfängerinnen und Empfänger variieren je nach Datenquelle. Ein internationaler Vergleich der OECD (2010) auf Basis von nationalen Datenquellen zeigt für die fünf Vergleichsländer dieser Studie, dass Schweden im Jahr 2008 mit 10,3% den höchsten Anteil an IP Empfängerinnen und Empfänger gemessen an der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren verzeichnet hat, gefolgt von Finnland (8,5%), den Niederlanden (8,1%) und, mit eindeutig geringeren Werten, Österreich (2007: 4,6%) und Deutschland (3,9%). Darüber hinaus zeigt sich, dass Finnland und die Niederlande in den zehn Jahren

---

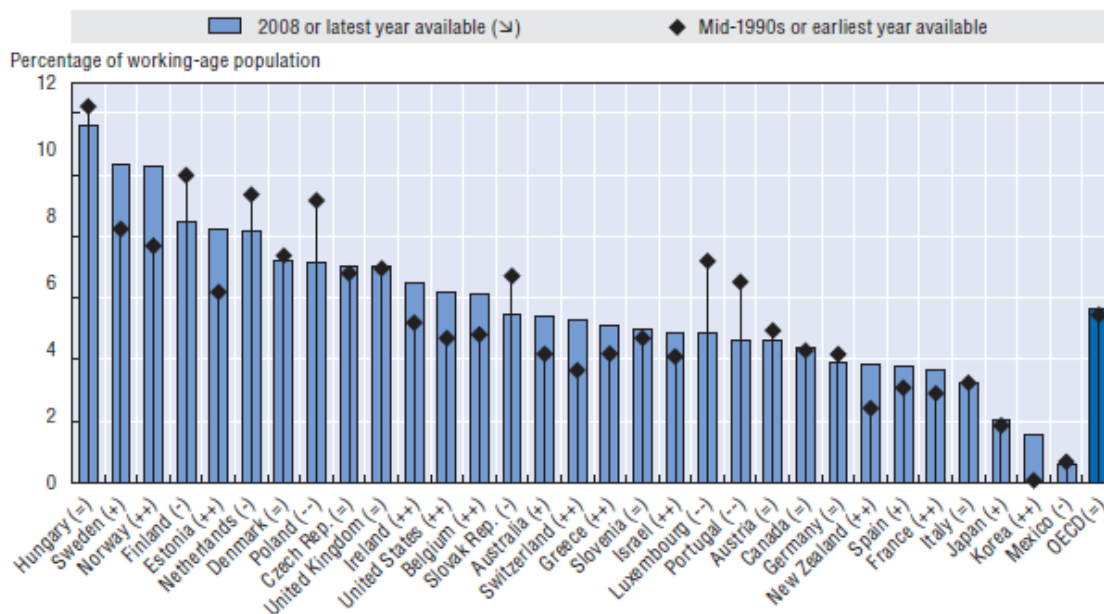
<sup>89)</sup> So wurde der Mindestgrad der Erwerbsunfähigkeit für eine teilweise IP von 15% auf 35% angehoben.

<sup>90)</sup> Der jährliche Zugang der 55- bis 64-Jährigen war im Jahr 2002 0,73% und fiel bis auf 0,13% im Jahr 2005, um dann bis 2012 wieder leicht auf 0,47% zu steigen (OECD, 2014, S. 66).



vor 2008 einen eindeutigen Rückgang der Anzahl der IP Empfängerinnen und Empfänger verzeichnen konnten, während in Schweden die Anzahl relativ kräftig gestiegen ist. Österreich und Deutschland zeigen leichte Rückgänge in diesem Zeitraum<sup>91)</sup>.

Abbildung 27: Empfängerinnen und Empfänger von Invaliditätspensionen  
In % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre)



Q: OECD, *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers*, 2010 (Figure 2.9, p. 60).

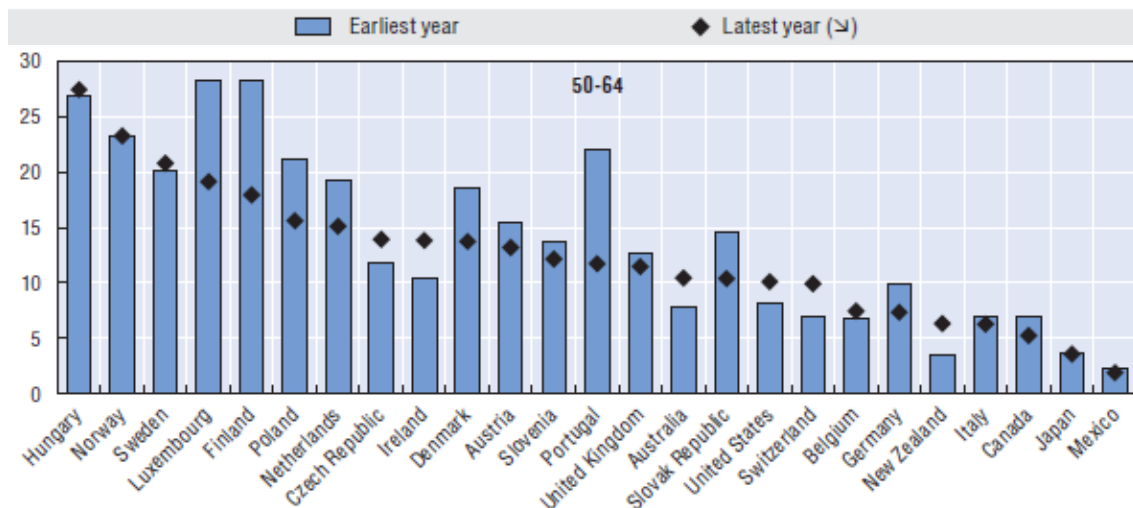
In einer längerfristigen Betrachtung (1990 bis 2008) zeigt sich in Schweden ein Anstieg der Anzahl der IP Bezieherinnen und Bezieher (zwischen 2005 und 2008 jedoch ein Rückgang), in Finnland und den Niederlanden ein Rückgang und in Deutschland und Österreich ist die Anzahl relativ stabil über diesen Zeitraum (OECD, 2010, Fig. 2.10). Betrachtet man nur die Zugangsraten und nicht die absolute Zahl der IP Empfängerinnen und Empfänger zwischen 2000 und 2008, zeigen OECD Daten einen starken Rückgang in den Zugängen zur IP in den Niederlanden und in Schweden, einen moderaten Rückgang in Österreich und Deutschland, jedoch einen (moderaten) Anstieg in Finnland (OECD, 2010, Fig. 2.15). Eine Gegenüberstellung der aktuellen nationalen Daten in Kapitel 4.4 lässt auf einen Rückgang bzw. auf eine Stabilisierung in allen Ländern seit 2008 schließen.

Die Wahrscheinlichkeit, dass jemand erstmals IP bezieht, nimmt mit steigendem Alter eindeutig zu. Besonders ausgeprägt ist dieser Anstieg nach Alter in Finnland und Österreich, wesentlich moderater hingegen in Deutschland und Schweden. In den Niederlanden zeigen die unterschiedlichen Altersgruppen (20-34, 35-49, 50-64) interessanterweise eine gleich hohe Zugangsrate in das Invaliditätssystem im Jahr 2008 (OECD 2010, Fig. 2.A1.4). In der Gruppe der

<sup>91)</sup> In Kapitel 4.4 werden aktuelle nationale Daten dargestellt.

50- bis 64-Jährigen zeigen OECD Daten aus dem Jahr 2008 den höchsten Anteil an IP Bezieherinnen und Bezieher in Schweden (21%), gefolgt von Finnland (18%), den Niederlanden (15%), Österreich (13%, 2007) und – mit einer wesentlich geringeren Rate – Deutschland (7,5%).

Abbildung 28: Zugangsraten in die Invaliditätspension (50-64 Jahre)



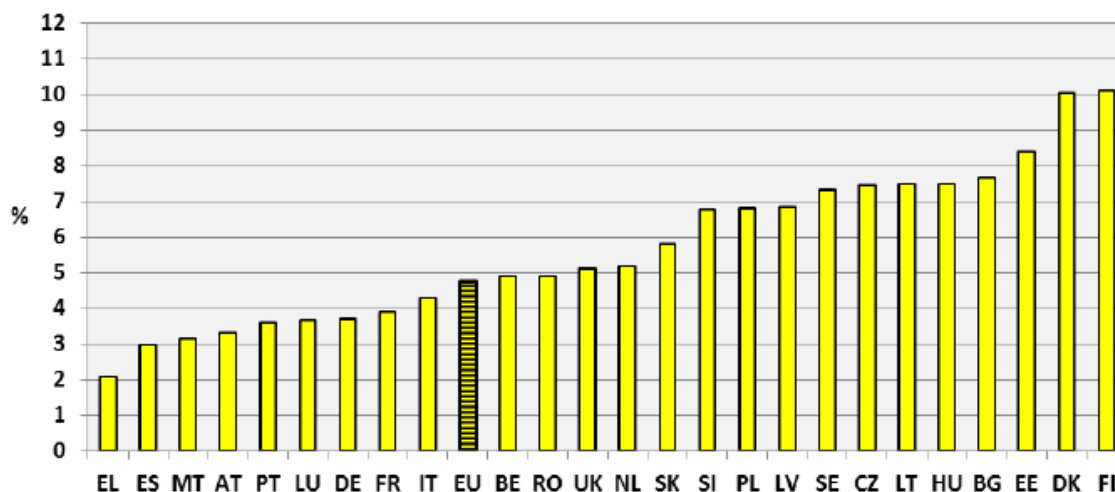
Q: OECD, Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers, 2010 (Figure 2.A1.2, p. 72).

Auf Basis der SILC Daten aus dem Jahr 2010 zeigt sich ein etwas anderes Bild als bei den oben dargestellten OECD Daten, die aus administrativen Quellen stammen (Grammenos, 2013). SILC Daten sind dagegen hochgerechnete Befragungsdaten. Abbildung 29 zeigt, dass in Finnland 10,1% (Frauen: 10,6%, Männer: 9,7%) der Personen zwischen 16 und 64 Jahren eine IP beziehen. In Schweden sind es 7,3% (Frauen: 9,2%, Männer: 5,5%), in den Niederlanden 5,2% (Frauen: 5,2%, Männer: 5,2%). In Deutschland (3,7%, Frauen: 3,6%, Männer: 3,8%) und in Österreich (3,3%, Frauen: 2,5%, Männer: 4,1%) sind die Anteile eindeutig geringer.

Empirische Studien heben hervor, dass wirtschaftliche Bedingungen eine wichtige Rolle bei der Erklärung der Anzahl der IP-Bezieherinnen und Bezieher als auch bei den Zu- und Abgangsraten spielen. Benítez-Silva – Disney – Jiménez-Martín (2010) untersuchen spanische, deutsche, britische und US-amerikanische Längsschnittdaten sowie administrative Daten und finden Evidenz dafür, dass die Höhe der regionalen Arbeitslosigkeit ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Anzahl der IP-Bezieher/innen ist. In Regionen und in Phasen höherer relativer Arbeitslosigkeit zeigen sich höhere Raten, geringere Abgänge und oft auch höhere Zugänge in die Invaliditätspension. Auch Brussig (2012) zeigt für Deutschland, dass der Zugang zur Erwerbsminderungsrente mit der regionalen Arbeitsmarktlage zusammenhängt. Dennoch scheint die Erwerbsminderungsrente in Deutschland kein beschäftigungspolitisches Instrument zu sein, da Ältere einen angespannten regionalen Arbeitsmarkt eher über einen vorgezogenen Eintritt in die Altersrente als über die Erwerbsminderungsrente verlassen. In Deutschland ist sowohl die Zahl der Personen in Erwerbsminderungsrente, als auch die Zahl der jährlichen Zu-

gänge seit 2000 gesunken<sup>92)</sup>. Es zeigt sich außerdem, dass in Deutschland nur rund jeder zweite Antrag auf Erwerbsminderungsrente bewilligt wird.

Abbildung 29: Anteil der Personen, die eine Invaliditätspension erhalten  
In % der Bevölkerung im Alter von 16 bis 64 Jahren, 2010



Q: Grammenos 2013 auf Basis von EU-SILC 2010 (Figure 8, p. 20).

Börsch-Suppan (2011) untersucht die internationalen Unterschiede der Invaliditätspensionsquoten und zeigt, dass diese auch nach Berücksichtigung der demografischen Unterschiede und des individuellen objektiven und subjektiven Gesundheitszustands (auf Basis der SHARE-Daten) bestehen bleiben. Im Gegensatz dazu erklären Indikatoren, welche die institutionelle Ausgestaltung der Invaliditätspensionen beschreiben – wie beispielsweise die Höhe der Leistung oder deren Zugänglichkeit – 75% der internationalen Querschnittsvariation. Börsch-Suppan (2011) folgert daraus, dass es primär die Ausgestaltung des Systems der Invaliditätspensionen ist, die die internationalen Unterschiede erklärt und nicht der Faktor Gesundheit. Entscheidende Determinanten sind die Definition von Erwerbsunfähigkeit, die Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Bezugsdauer von Sozialleistungen bei Krankheit und Invalidität sowie deren Verhältnis zu den Leistungen bei Arbeitslosigkeit und (Früh)Pensionierung, die sozialpolitische Substitute bei Problemen der Arbeitsmarktintegration von Älteren darstellen (Börsch-Suppan – Brugiavini – Croda, 2009). Erlinghagen – Zink (2008) und Erlinghagen – Knuth (2010) haben gezeigt, dass beispielsweise in Deutschland aufgrund der strikteren Zugangsregelungen in die IP viele leistungsgeminderte Personen arbeitslos sind, die bei gleichen individuellen Merkmalen in anderen Ländern dem Invaliditätspensionssystem oder funktional äquivalenten Sozialsystemen (z. B. Krankenstand) zugeordnet wären (siehe auch Famira-Mühlberger et al., 2010AB).

<sup>92)</sup> Die Zugänge sind zwischen 2000 und 2013 um 34% gesunken, die Bestände im gleichen Zeitraum um 5%.

Zahlreiche empirische Studien widmen sich den Effekten der Ausgestaltung von IP-Systemen. *Marie – Castello* (2012) untersuchen beispielsweise die Arbeitsmarkteffekte der Generosität von IP-Leistungen und zeigen für Spanien, dass eine Erhöhung der IP für Bezieher/innen über 55 Jahren eine Erhöhung der Zugangsraten in die IP nach sich gezogen hat, welche zu einem guten Teil auf die Erhöhung der Generosität der Leistung zurückgeführt wird. Ohne diese Erhöhung wäre die Arbeitsmarktpartizipation der betroffenen Gruppe deutlich höher gewesen, folgern die Autoren. *Staubli* (2011) untersuchte die Auswirkungen des Strukturanpassungsgesetzes 1996 in Österreich, welches unter anderem die erleichterten Zugangsbedingungen zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension für Männer ab 55 Jahren auf 57 Jahre anheb. Dies führte zu einem klaren Rückgang der Anzahl der Invaliditätspensionsbezieher um 6 Prozentpunkte und zu einer Erhöhung der Beschäftigung der von der Reform betroffenen Altersgruppe (+1,7 Prozentpunkte). Allerdings zeigen sich auch beträchtliche Spillover-Effekte: sowohl die Arbeitslosigkeit (+3,2 Prozentpunkte) als auch die Anzahl der Bezieher/innen von Krankengeld (+0,7 Prozentpunkte) ist in der betreffenden Altersgruppe gestiegen. Es zeigt sich auch, dass die Effekte je nach den Charakteristika der betroffenen Personen variierten: Arbeiter, Personen mit einem schlechten Gesundheitszustand sowie Geringverdiener reagierten stärker auf die Gesetzesänderung als Angestellte, Personen mit einem guten Gesundheitszustand und Gutverdiener. Ähnliche Ergebnisse präsentieren auch *Johanssen – Laun – Palme* (2014) für Schweden, wenn auch mit größtmäßig geringeren Effekten als von *Staubli* (2011) für Österreich gefunden wurden.

Die ökonomische Literatur zu Arbeitsmarkteffekten von Invaliditätspensionen zeigt mehrheitlich eine negative Kausalbeziehung: IP haben negative Effekte auf die Arbeitsmarktpartizipation (*French – Song*, 2014, *Maestas – Mullen – Strand*, 2013, *Marie – Castello*, 2012, *Staubli*, 2011, *Autor – Duggan*, 2003). Der Konsens der ökonomischen Literatur besagt im Wesentlichen, dass das Vorhandensein und das Ausmaß der Generosität von IP das Arbeitsangebot und das Einkommen reduzieren, aber auch die Arbeitslosigkeit und andere Sozialsysteme (wie z. B. das Krankengeldsystem, Frühpensionssystem) beeinflussen, da die unterschiedlichen Sozialsysteme kommunizierende Gefäße sind (Spillover-Effekte). Allerdings zeigt sich in den meisten Studien auch eine unterschiedliche Reagibilität je nach Gesundheitszustand. Für Personen mit schlechterer Gesundheit hat die Ausgestaltung der IP in der Regel keinen Effekt (oder nur einen schwachen Effekt) auf das Arbeitsangebot, während Personen mit relativ besserer Gesundheit negative Effekte zeigen (*Maestas – Mullen – Strand*, 2013). Diese Forschungsergebnisse unterstreichen, dass eine möglichst klare und genaue Feststellung des Gesundheitszustands von Antragstellerinnen und Antragsteller ausschlaggebend ist, um mögliche negative Arbeitsmarkteffekte von IP gering zu halten, was allerdings durch zunehmende psychoneurologische Krankheitsbilder erschwert wird.

In allen Vergleichsländern gilt der Grundsatz „Rehabilitation vor Invaliditätspension“, wobei Rehabilitationsbemühungen in der Regel nachgewiesen werden müssen. Der Ländervergleich zeigt aber sehr unterschiedliche institutionelle Systeme etwa in Bezug auf die Zugangsbestimmungen (Ausmaß der Invalidität, notwendige Versicherungszeiten, Berufsschutzrege-

lungen), die Leistungshöhe, Zuverdienstmöglichkeiten, Dauer der Gewährung und die Überprüfungshäufigkeit. So ist beispielsweise der Zugang zu einer teilweisen IP in Schweden ab einer Erwerbsminderung von 25% möglich, während es in Österreich – als einzigem der Vergleichsländer – keine Teil-IP gibt<sup>93)</sup> und der Arbeitsunfähigkeitsgrad mindestens 50% betragen muss, was den Zugang in Österreich einerseits strikter macht, andererseits die verbleibende Arbeitsfähigkeit nicht nutzt. Österreich ist unter den Vergleichsländern auch das einzige Land, indem für IP-Antragstellerinnen und Antragsteller ein Berufsschutz bei der Überprüfung der möglichen Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeit gilt<sup>94)</sup>.

Deutschland hat als einziges Vergleichsland den Zugang nicht über einen Arbeitsunfähigkeitsgrad geregelt, sondern über das mögliche Stundenausmaß. Personen, die nicht mindestens drei Stunden täglich arbeiten können, haben unter Umständen Anspruch auf eine volle IP, Personen, die nicht mindestens sechs Stunden täglich arbeiten können dagegen auf eine Teil-IP<sup>95)</sup>. In den Niederlanden hat man auf eine volle IP erst ab einer Erwerbsunfähigkeit von über 80% Anspruch, darunter (ab 35% Erwerbsminderung) auf eine Teil-IP. Finnland wiederum gewährt eine volle IP, wenn maximal 2/5 der Arbeitsfähigkeit verbleibt (also ab 60% Erwerbsminderung) und eine Teil-IP, wenn maximal 3/5 Arbeitsfähigkeit besteht (Teil-IP also bei einer Erwerbsminderung zwischen 40% und 60%). Schweden hat seit einer großen Reform der IP in den 1990er Jahren das System zweigeteilt: Ein „Krankenausgleich“ für invalide Personen zwischen 30 und 64 Jahren mit einer dauerhaften, vollständigen oder teilweisen (25%, 50%, 75%) Erwerbsunfähigkeit und ein „Aktivitätenausgleich“ für Personen zwischen 19 und 29 Jahren im Falle einer voraussichtlich befristeten vollständigen oder teilweisen (25%, 50%, 75%) Erwerbsunfähigkeit für maximal 3 Jahre<sup>96)</sup>.

In Finnland<sup>97)</sup> und Schweden ist die Leistung im Fall der Erwerbsminderung zweigeteilt. Die Leistung besteht aus einer einkommensbezogenen IP und, für Personen deren einkommensbezogene IP unter einer gewissen Grenze liegt, eine garantierte IP, die eine Mindestpension darstellt. Bei der garantierten IP gilt – im Gegensatz zur einkommensbezogenen IP – das Wohnsitzprinzip (je länger der Wohnsitz in den Ländern, desto höher auch der Satz). Auch in den Niederlanden gilt für IP-Bezieher/innen ein garantiertes Existenzminimum, in Österreich haben IP-Bezieher/innen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, die eine Mindesthöhe garan-

---

<sup>93)</sup> Allerdings ist ein Zuverdienst möglich.

<sup>94)</sup> In Österreich gilt der Berufsschutz jedoch nicht für Arbeiterinnen und Arbeiter in nicht erlernten Berufen. In Deutschland gilt für Personen, die vor dem 2.1.1961 geboren wurden u. U. Berufsschutz.

<sup>95)</sup> Laut der eingebundenen deutschen Expertin wird Personen mit einer halben Erwerbsminderungsrente, die aber keinen Teilzeitarbeitsplatz finden können, i.d.R. die volle Erwerbsminderungsrente zugesprochen.

<sup>96)</sup> Im Gegensatz zu Österreich ist in Schweden die IP im Krankensystem und nicht im Pensionsystem integriert. Dieser Umstand könnte u. U. dazu führen, dass sich IP-Beziehende in Österreich eher als Pensionsbeziehende und in Schweden eher als Erwerbsunfähige bezeichnen.

<sup>97)</sup> In Finnland gibt es auch eine Volksrente, also eine Grundsicherung für alle Personen ab 65 (unabhängig von der Erwerbsbiografie; Wohnsitzprinzip).

tiert, sofern die Bedingungen erfüllt sind<sup>98</sup>). In Deutschland hingegen gibt es – wie auch bei der Regelpension – keine garantierte Mindesthöhe bei der Erwerbsminderungsrente, allerdings eine Grundsicherung bei Erwerbsminderung<sup>99</sup>). Dies führt auch zu – im internationalen Vergleich – niedrigen durchschnittlichen Rentenzahlungen, sowohl bei den Erwerbsminderungsrenten als auch bei den Regelrenten<sup>100</sup>). So lag die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente der Rentenzugängen im Jahr 2013 bei 615 € in den alten Bundesländern und 607 € in den neuen Bundesländern (*Deutsche Rentenversicherung*, 2014).

Die zu erfüllenden Versicherungsjahre sind in Österreich und in Deutschland strenger geregelt als in den anderen Ländern. Während es in den Niederlanden und bei der einkommensbezogenen IP in Finnland keine Mindestversicherungszeiten gibt, sind diese in Schweden (einkommensbezogen) nach Alter gestaffelt und in Deutschland auf mindestens fünf Versicherungsjahre und drei Beitragsjahre innerhalb der letzten fünf Jahren festgelegt. In Österreich hingegen müssen mindestens 7,5 Versicherungsjahre in den letzten 15 Jahren vorliegen (wobei für über 50-Jährige längere Mindestversicherungszeiten gelten, vor dem 27. Lebensjahr genügen sechs Versicherungsmonate).

In Österreich und Deutschland gelten für die Berechnung der Höhe der IP die grundlegenden Bedingungen der Berechnung der Alterspension auf Basis der Versicherungsmonate. Allerdings werden Versicherungsmonate hinzugerechnet, wenn die IP vor dem vollendeten 60. Lebensjahr in Anspruch genommen wird, maximal jedoch 469 Versicherungsmonate (Österreich)<sup>101</sup>). Dadurch werden Antragstellerinnen und Antragsteller so behandelt als hätten sie bis zu einem Alter von 60 Jahren gearbeitet. Dennoch gilt für je zwölf Monate des Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter ein Abschlag von 4,2% (Deutschland: 0,3% je Monat), der aber bei der IP mit 13,8% (Deutschland: 10,8%) gedeckelt ist. Auch in Finnland werden bei der IP fiktive Versicherungsmonate bis zur gesetzlichen Regelpension (ab 63 Jahren) angerechnet. Die Höhe der IP in Finnland wird zusätzlich entsprechend des Anstiegs der Lebenserwartung um einen Lebenserwartungs-Koeffizienten angepasst<sup>102</sup>).

---

<sup>98</sup>) Sofern die monatliche IP-Pension einschließlich sonstiger Einkünfte (auch jener des/r im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegattin gewisse Beträge (2014: 857,73 € für Alleinlebende, 1.286,03 € für Paare) nicht erreichen, gebührt eine Ausgleichszulage in der Höhe des Differenzbetrages.

<sup>99</sup>) Unterliegt einer Bedürftigkeitsprüfung und umfasst einen Regelsatz, angemessene Aufwendungen für Unterkunft und Heizung, evtl. Mehrbedarfe, Übernahme von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Die Inanspruchnahme der Grundsicherung bei Erwerbsminderung ist in den letzten Jahren stark gestiegen (zwischen 2008 und 2012 um 18%).

<sup>100</sup>) Laut der Länderexpertin für Deutschland.

<sup>101</sup>) Die jüngste Rentenreform in Deutschland (2014) hat für Neuzugänge Verbesserungen bei den Zuschlägen zur Berechnung der Höhe der Erwerbsminderungsrente gebracht: Antragstellerinnen und Antragsteller bekommen fiktive Zurechnungszeiten bis zum vollendeten 62. Lebensjahr (zusätzlich wurde die Bewertung der Zurechnungszeiten verbessert). Dies wurde vor allem in Hinblick auf die relativ niedrigen durchschnittlichen Erwerbsminderungsrenten durchgeführt. Siehe auch vorhergehende Fußnote.

<sup>102</sup>) Entsprechend der Informationen der eingebundenen finnischen Expertin ist die durchschnittliche Höhe der IP um eine knappe Viertel geringer als die durchschnittliche Höhe der Regelpension (Ende 2012: 1.025 € vs. 1.344 €). Die Differenz ist vor allem durch die unterschiedlichen Arbeitsjahre begründet.

In den Niederlanden hingegen bezieht sich die Höhe der IP auf das letzte Arbeitseinkommen. Vollständig und dauerhaft Erwerbsunfähige haben Anspruch auf 75% ihres letzten Arbeitseinkommens; bei vollständiger, aber nicht dauerhafter Erwerbsunfähigkeit reduziert sich der Satz auf 70%. Für Teil-Erwerbsunfähige gilt ein Anfangssatz von 75% des letzten Arbeitseinkommens, welcher sich nach zwei Monaten auf 70% reduziert<sup>103</sup>). Allerdings bestehen für Teil-Erwerbsunfähige hohe finanzielle Anreize (in Form von Lohnzuschlägen), wenn sie mindestens 50% ihrer verbliebenen Arbeitsfähigkeit am Arbeitsmarkt einsetzen (Fokus auf Aktivierung). In Schweden ist der einkommensbezogene Krankheits- und Aktivitätsausgleich bei vollständiger Erwerbsunfähigkeit 64% des angenommenen zukünftigen Einkommens und liegt damit etwas unter dem Satz der Niederlande<sup>104</sup>).

In allen Vergleichsländern ist ein Zusatzverdienst neben der IP möglich, wenn auch in unterschiedlicher Höhe. In Österreich kann – sofern das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt – die IP und das Erwerbseinkommen bis zu aktuell 1.134 € monatlich betragen, darüber wird die IP in gestaffelter Weise gemindert. In Deutschland können Personen mit Erwerbsminderungsrente unter der Geringfügigkeitsgrenze hinzuverdienen, darüber kann die Rente entweder gemindert werden oder ganz entfallen, wobei die jeweiligen Grenzen individuell berechnet werden. In den Niederlanden kann eine geeignete Arbeitsstelle den Grad an Erwerbsminderung ändern und eine Revision der Leistungshöhe zur Folge haben. In Finnland kann sowohl die garantierte, als auch die einkommensbezogene IP bei Einkünften über 743 € monatlich für 3-24 Monate suspendiert werden. In Schweden ist eine Kumulierung mit Erwerbseinkommen beim Krankheitsausgleich für Neuzugänge seit Mitte Juli 2008 nicht mehr möglich.

In allen Vergleichsländern gilt, wie bereits erwähnt, der Grundsatz „Rehabilitation vor Invaliditätspension“: vor Zuerkennung einer IP wird die Rehabilitationsmöglichkeit überprüft. In Österreich wurde für Personen mit Aussicht auf Rehabilitation die befristete IP durch Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld ersetzt, um Personen in medizinischer bzw. beruflicher Rehabilitation zu unterstützen (Abschaffung der befristeten IP für Personen, die ab dem 1.1.1964 geboren sind). In Deutschland wird bei jeder Antragstellung die Möglichkeit zur beruflichen und medizinischen Rehabilitation überprüft. Erwerbsminderungsrenten werden grundsätzlich nur befristet zuerkannt (besteht die Erwerbsminderung über die Befristung hinaus, kann diese auch unbefristet zuerkannt werden). In den Niederlanden wird eine Teil-IP in Abhängigkeit vom bisherigen Beschäftigungsverlauf für eine Dauer von drei bis 38 Monaten gewährt – bei unveränderter gesundheitlicher Situation ist eine Anschlussleistung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze möglich. Bei teilweiser Invalidität ist in den Niederlanden der Schwerpunkt jedoch nicht die Einkommenssicherung, sondern die Rehabilitation, für die das Gesetz Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer/innen Anreize bietet. Bei einer vollen IP wird bei unveränderter Invalidität die Leistung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gewährt.

---

<sup>103</sup>) Es gilt jeweils eine Höchstgrenze von 197 € täglich.

<sup>104</sup>) Dabei werden Einkommensteile über 37.486 € nicht berücksichtigt.

Rehabilitationsbemühungen zu forcieren ist ein Trend, der sich in vielen Ländern der EU zeigt. Unter anderem auch deshalb, weil sich die IP in der Regel als eine Einbahnstraße präsentiert: Die Abgangsraten aus der IP sind sehr gering. Die OECD (2010) hebt hervor, dass Personen, die die IP verlassen bevor sie pensioniert werden, meist in ein anderes Unterstützungssystem wechseln und nicht zurück in Beschäftigung gehen. Deshalb stehen Arbeitsrückkehrprogramme bzw. Wiedereingliederungsmaßnahmen (return to work programmes) zunehmend im politischen Fokus. So wurde beispielsweise in Schweden im Jahr 2009 die Möglichkeit eingeführt, den Krankheitsausgleich (IP) für maximal zwei Jahre ruhen zu lassen um einer Erwerbsarbeit nachzugehen – ohne jedoch den Anspruch zu verlieren und ohne sich einer neuerlichen Prüfung unterziehen zu müssen. Ein ähnliches Programm wurde in Finnland bereits in den 1990er Jahren eingeführt<sup>105</sup>). Ein weiterer Trend in vielen Ländern ist die institutionelle Trennung von Personen mit einer befristeten und/oder teilweisen IP von Personen mit einer dauerhaften, vollen IP, wobei verstärkte Rehabilitationsbemühungen auf die erst genannte Gruppe fokussieren.

---

<sup>105</sup>) *Kostøl – Mogstad (2014)* präsentieren eine empirische Analyse zu den Wirkungen eines Arbeitsrückkehrprogramms von IP-Bezieherinnen und Bezieher in Norwegen. Norwegen ist durch eine – im internationalen Vergleich – sehr hohe Quote von IP-Bezieherinnen und Bezieher, auch vor allem jüngerer Jahrgänge, gekennzeichnet. Durch die Einführung eines Arbeitsmarktrückkehrprogramms im Jahr 2005 sollten IP-Bezieherinnen und Bezieher zu einer teilweisen Arbeitsaufnahme motiviert werden ohne die IP zu verlieren. Die Ausgestaltung des Programms – nämlich, dass nur Personen von diesem Programm profitieren konnten, denen vor dem 1.1.2004 eine IP zugesprochen wurde – ermöglichte die empirische Überprüfung der Auswirkung des Programms, da Personen, die nach dem 1.1.2004 eine IP zugesprochen wurde, eine Kontrollgruppe darstellten. Es zeigt sich zwar ein positiver Effekt dieses Programms durch höhere Arbeitsmarktpartizipation und Einkommen, allerdings nur bei Personen zwischen 18 und 49 Jahren. Bei älteren IP-Bezieherinnen und Bezieher wurden keine Effekte festgestellt.



Übersicht 9: Eckpunkte der Invaliditätspensionen in den Vergleichsländern, Stand 2014

	Deutschland	Niederlande	Österreich	Finnland	Schweden
Mindestgrad an Erwerbsminderung	Teil-Erwerbsminderung (50%): Arbeitsfähigkeit zwischen 3-6 Stunden täglich Volle Erwerbsminderung: Arbeitsfähigkeit unter 3 Stunden täglich	Teil- IP bei Erwerbsunfähigkeit von 35-80% (WGA), volle IP, bei über 80% (IVA)	Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit von mind. 50% (keine Teil-IP)	Volle einkommensbezogene IP, wenn max. 2/5 Arbeitsfähigkeit; einkommensbezogene Teil-IP, wenn max. 3/5 Arbeitsfähigkeit	Krankheitsausgleich: zw. 30-64 Jahren bei dauerhaften, vollständigen oder teilweisen (25%, 50%, 75%) Erwerbsminderung Aktivitätsausgleich: zw. 19-29 Jahren bei befristeter, vollständiger od. teilweiser (25%, 50%, 75%) Erwerbsminderung, max. 3 Jahre
Berufsschutz	Für vor dem 2.1.1961 Geborene gilt unter Umständen Berufsschutz	Kein Berufsschutz	Berufsschutz, außer für ArbeiterInnen in nicht erlernten Berufen Tätigkeitsschutz für Personen ab dem vollendeten 58. Lebensjahr	Kein Berufsschutz	Kein Berufsschutz
Mindestversicherungszeit	60 Monate Beitrags- und Ersatzzeiten + 36 Beitragsjahre innerhalb der letzten 5 Jahre	Keine Mindestversicherungs-dauer	Unter 50 J.: 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 120 Monate über 50 J.: längere Mindestversicherungszeiten	Keine Mindestversicherungs-dauer bei einkommensbezogener IP, Wohnsitzprinzip bei garantiertem Ausgleich	Altersmäßig gestaffelte Mindestversicherungs-dauer bei einkommensbezogener IP, Wohnsitzprinzip bei garantiertem Ausgleich
Berechnung der Höhe der Leistung	Berechnung auf Grundlage der Versicherungsmonate + Zurechnungszeiten, Abschläge für früheren Zugang (Deckelung)	Vollständig + langfristig Erwerbsunfähige: 75% vom letzten Tageseinkommen, vollständig, aber nicht langfristig: 70% Teilweise Erwerbsunfähige: 75% vom letzten Tageseinkommen, nach 2 Monaten 70%.	Berechnung auf Grundlage der Versicherungsmonate + Zurechnungszeiten, Abschläge für früheren Zugang (Deckelung), Ausgleichszulage, Pensionskontensystem	Garantierte Rente: max. 739 € Einkommensbezogene Rente: Rente in Relation zum Einkommen ist altersabhängig	Garantierter Ausgleich: max. 991 € Einkommensbezogener Krankheits- u. Aktivitätsausgleich: bei vollständiger Erwerbsunfähigkeit 64% des angenommenen zukünftigen Einkommens (max. 38.331 €).
Mindestrente	Keine gesetzliche Mindestrente	Garantiertes Existenzminimum	Ausgleichszulage	Garantierte Rente für Personen mit Wohnsitz in Finnland mit geringer oder keiner anderen Rente	Garantierter Ausgleich für Personen mit einem geringen oder ohne einkommensbezogenem Aktivitäts- od. Krankheitsausgleich
Nebenverdienst	Bei Überschreiten bestimmter Grenzen wird Rente gemindert bzw. entfällt – individuelle Berechnung. Bis Geringfügigkeitsgrenze Nebenverdienst möglich	Nebenverdienst kann Grad der Erwerbsminderung ändern und Revision der Leistungshöhe zur Folge haben kann	Wenn Erwerbseinkommen über Geringfügigkeit: Falls Pension + Erwerbseinkommen unter 1.134 €, keine Minderung, darüber gestaffelte Minderung	Nebenverdienst über 743 € kann Rente für 3-24 Monate suspendieren	Nebenverdienst bei Krankheitsausgleich bis zu einer individuellen Höchstgrenze möglich. Bei Teilbezug im Ausmaß der Arbeitsfähigkeit

	Deutschland	Niederlande	Österreich	Finnland	Schweden
Befristung und Rehabilitation	Möglichkeit der beruflichen od. medizinischen Rehabilitation bei Antragstellung überprüft. IP nur befristet (auf Dauer nur, wenn Erwerbsminderung nach Befristung weiter besteht)	Bei teilweiser Minderung der Erwerbsfähigkeit (WGA) Schwerpunkt auf Rehabilitation (3-38 Monate), Anschlussleistung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze möglich	Keine befristete IP für Personen, die ab dem 1.1.1964 geboren sind. Bei Aussicht auf Rehabilitation: Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld statt IP. Ältere Personen: Befristung auf 2 Jahre (mit Verlängerung) möglich	Rehabilitationsgeld= befristete IP	Vor Gewährung Prüfung auf Rehabilitationsaussicht. Krankheitsausgleich: unbefristet, Arbeitsunfähigkeit bzw. Rehabilitationsmöglichkeit wird alle 3 Jahre überprüft Aktivitätsausgleich: befristet auf 3 Jahre Nein
Experience Rating der AG-Beiträge	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein

Q: MISSOC 1.1.2014, [www.pensionsversicherung.at](http://www.pensionsversicherung.at), [www.akwien.at](http://www.akwien.at), [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at), [www.kela.fi](http://www.kela.fi), [www.etk.fi](http://www.etk.fi), [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se), [www.government.se](http://www.government.se), [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se), Everhardt – de Jong 2011, [www.government.nl](http://www.government.nl), OECD 2008, OECD 2009, OECD 2010, OECD 2014.

### 4.3.3 Zusammenfassung

Die Analyse der Kranken- und Invaliditätspensionssysteme in den Vergleichsländern zeigt Gemeinsamkeiten, aber in der Ausgestaltung des Zugangs, der Höhe der Leistungen, der Verzahnung der beiden Systeme und vor allem in den erforderlichen Rehabilitationsschritten erhebliche Unterschiede.

Die Gemeinsamkeiten des gesetzlichen Krankengeldes sind vor allem

- das Bestehen von Entgeltfortzahlungen (allerdings mit sehr unterschiedlicher Dauer und in etwas unterschiedlicher Höhe) sowie
- der mögliche Bezug des Krankengeldes für die Dauer von mindestens einem Jahr (länger in Deutschland, den Niederlanden und unter Umständen auch in Schweden).

Die Unterschiede beziehen sich im Wesentlichen auf

- das Bestehen einer Einkommensgrenze (Geringfügigkeitsgrenze) in Deutschland und Österreich, ab der die Einbeziehung in die Krankenversicherung obligatorisch ist,
- die durchwegs übliche Aufbesserung der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung bzw. des Krankengeldes durch Tarifverträge in allen Vergleichsländern bis auf Österreich,
- die Möglichkeit von Teil-Krankengeld in den Niederlanden, Finnland und Schweden, aber nicht in Österreich,
- das Bestehen eines Kündigungsschutzes während des Krankenstandes nur in den Niederlanden (etwas erschwerter Kündigungsschutz in Schweden und Finnland),
- die starke Verpflichtung des Arbeitgebers im Rehabilitationsprozess in den Niederlanden (wo auch die Krankengeldzahlung vom Arbeitgeber durch eine zweijährige Entgeltfortzahlung übernommen wird), aber auch, in abgeschwächter Form, in Schweden und Deutschland und
- die starke Verzahnung zwischen Kranken- und Invaliditätssystem vor allem in den Niederlanden und auch in Schweden.

Die Gemeinsamkeiten bei der Invaliditätspension beschränken sich im Wesentlichen auf das Vorhandensein einer Invaliditätspension in allen Vergleichsländern. Allerdings zeigt sich, dass alle Vergleichsländer in den letzten beiden Jahrzehnten Reformen durchgeführt haben, die den Zugang zur IP einschränken und die notwendigen Rehabilitationsbemühungen vor der Zuerkennung einer IP verstärkt haben. In der Regel hängen befristete IP von Rehabilitationsbemühungen ab. Die wesentlichsten Unterschiede im IP-System der Vergleichsländer beziehen sich auf folgende Punkte:

- Österreich ist das einzige Land ohne Teil-IP und hat damit den höchsten notwendigen Grad an Erwerbsminderung (50%), nutzt aber dadurch auch die verbleibende Arbeitsfähigkeit der Bezieher/innen nicht.

- Österreich ist das einzige Land mit Berufsschutz (in manchen Fällen auch in Deutschland).
- Die Niederlande und Finnland sind die einzigen beiden Länder ohne eine Mindestversicherungsdauer.
- Deutschland ist das einzige Land ohne gesetzliche Mindestrente, was die Ersatzraten besonders niedrig macht.

Die Daten über die Inanspruchnahme aus dem Jahr 2008<sup>106)</sup> zeigen sehr hohe Krankenstands- und Invaliditätspensionsquoten in Schweden und Finnland, etwas niedrigere in den Niederlanden und deutlich niedrigere in Deutschland und Österreich. Gleichzeitig sind die Beschäftigungsquoten Älterer in Schweden, Deutschland und teilweise auch in den Niederlanden (Männer) und Finnland (Frauen) hoch.

Ein Grund für die unterschiedlich hohen Krankenstandsquoten<sup>107)</sup> ist, wie in diesem Kapitel dargelegt wurde, in der unterschiedlichen institutionellen Ausgestaltung des Krankenversicherungssystems zu finden. Dabei spielt vor allem die maximale Bezugsdauer von Krankengeld bzw. Entgeltfortzahlung eine wichtige Rolle. Eine längere Bezugsdauer bedeutet eine längere Anbindung der Erkrankten an das Unternehmen; die Betroffenen gelten in der Systematik der LFS mithin länger als erwerbstätig. Unter den Vergleichsländern stechen hier vor allem die Niederlande hervor, mit einer zweijährigen Entgeltfortzahlung in Kombination mit einem Kündigungsschutz und verpflichtenden Rehabilitationsmaßnahmen, für die die Arbeitgeber Sorge zu tragen haben. Darüber hinaus gibt es für erwerbsgeminderte Beschäftigte Unterstützungsleistungen („in-work-benefits“) an die Unternehmen, die ebenfalls die Betriebsbindung erhöhen. Österreich gewährt einen relativ kurzen Leistungsbezug im Fall von Krankheit und auch keinen besonderen Kündigungsschutz. Zudem sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet die Erkrankten beim Rehabilitationsprozess zu unterstützen.

Die zwischen den Ländern unterschiedlich hohen Invaliditätspensionsquoten sind ebenfalls zum Teil auf die unterschiedliche Ausgestaltung der Invaliditätspensionssysteme zurück zu führen; allen voran die Definition von Erwerbsunfähigkeit, Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Bezugsdauer sowie die Ausgestaltung anderer Bereiche des Sozialsystems (etwa bei Arbeitslosigkeit, Zugangsgrenzen bei den Alterspensionen) spielen eine Rolle. Was den Zugang zur Invaliditätspension in Österreich restriktiver macht als in anderen Ländern ist das Fehlen einer Teil-Invaliditätspension. Gleichzeitig wird dadurch die verbleibende Arbeitsfähigkeit nicht genutzt, während die Möglichkeit der Teil-Invaliditätspension in den anderen Ländern den längeren Verbleib Älterer am Arbeitsmarkt ermöglicht und diese Personen im LFS als erwerbstätig klassifiziert werden.

---

<sup>106)</sup> Letztes verfügbares Jahr mit vergleichbaren Daten (OECD, 2010).

<sup>107)</sup> Die Krankenstandsquoten sind getrieben von den Beschäftigungsquoten: Je höher die Beschäftigungsquote Älterer, desto höher die Krankenstandsquote, da die Krankenstandsquote am stärksten von der Gruppe der Älteren getrieben wird.

#### 4.4 Länderspezifische Zusammenschau der drei sozialen Sicherungssysteme

Der Einfluss der sozialen Sicherungssysteme auf die Zahl der Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Erwerbsinaktiven lässt sich jedoch deskriptiv nicht quantifizieren. Zum einen wirken verschiedene Faktoren auf den Erwerbsstatus und zum anderen treffen unterschiedliche Datenerhebungskonzepte aufeinander: So wird der Erwerbsstatus, der für den internationalen Vergleich auf den LFS Daten beruht, mittels Befragung und damit Selbsteinschätzung eruiert und auf einen einzigen Status reduziert, während die Zahlen zum Bezug von Leistungen des sozialen Sicherungssystems auf Administrativdaten beruhen wo es auch Mehrfachleistungen (parallel arbeitslos und geringfügig beschäftigt) geben kann. Erschwerend kommt hinzu, dass in den letzten Jahren alle Länder Reformschritte in einzelnen Sozialversicherungssystemen gesetzt haben, die aufgrund von Übergangsbestimmungen jedoch zum Teil nicht für alle Personen in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen gelten bzw. zum Zeitpunkt der Arbeitsangebotsentscheidung gegolten haben.

Abbildung 30 illustriert die Verteilung der Älteren auf Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Ruhestand und Arbeitsunfähigkeit laut LFS<sup>108</sup>). Sie zeigt, dass Österreich im Ländervergleich eine geringere Beschäftigungsquote, aber deutlich höhere Inaktivitätsquoten aufgrund von Pensionierung aufweist. Die höheren Pensionierungsraten (Inaktivität aufgrund von Ruhestand) bestimmen vermutlich die geringeren Arbeitslosenraten und Arbeitsunfähigkeitsraten (Inaktivität aufgrund von Erwerbsunfähigkeit) wesentlich. Außerdem wird die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen durch das derzeit gültige Frauenpensionsantrittsalter von 60 Jahren verzerrt.

Im Folgenden wird eine Zusammenschau der sozialen Sicherungssysteme je Land präsentiert sowie um nationale Daten der Leistungsbeziehenden in den Bereichen Arbeitslosigkeit, Alter sowie Krankheit und Erwerbsunfähigkeit, sofern verfügbar, ergänzt<sup>109</sup>).

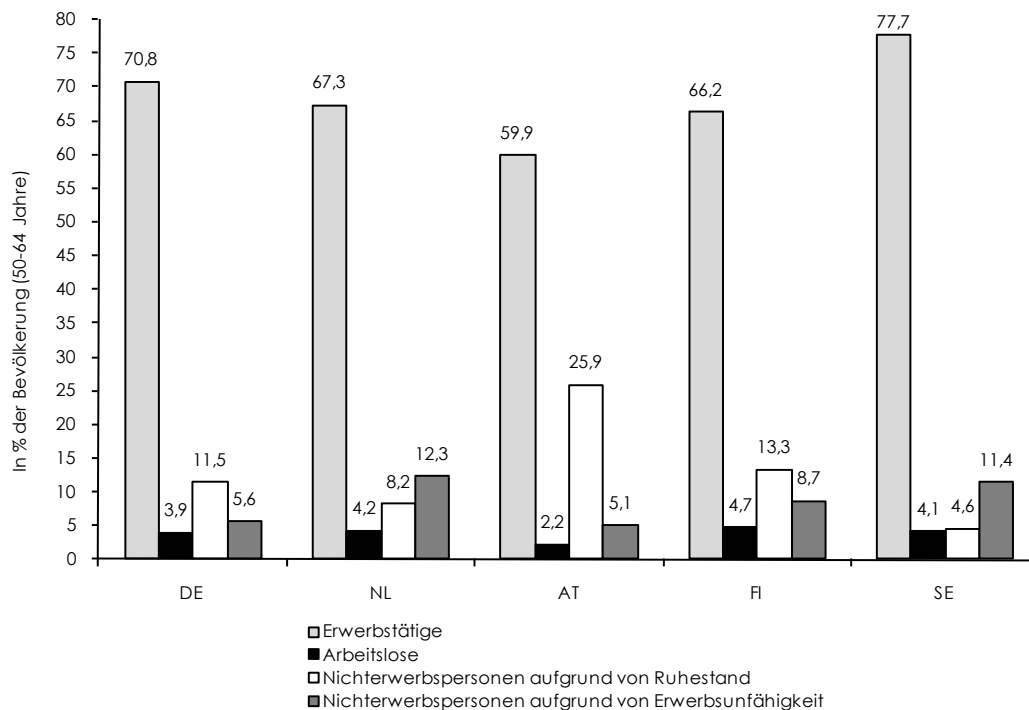
---

<sup>108</sup>) Die auf 100% fehlenden Anteile sind Inaktive, die aus anderen Gründen (nicht aufgrund von Ruhestand oder Erwerbsunfähigkeit) inaktiv sind.

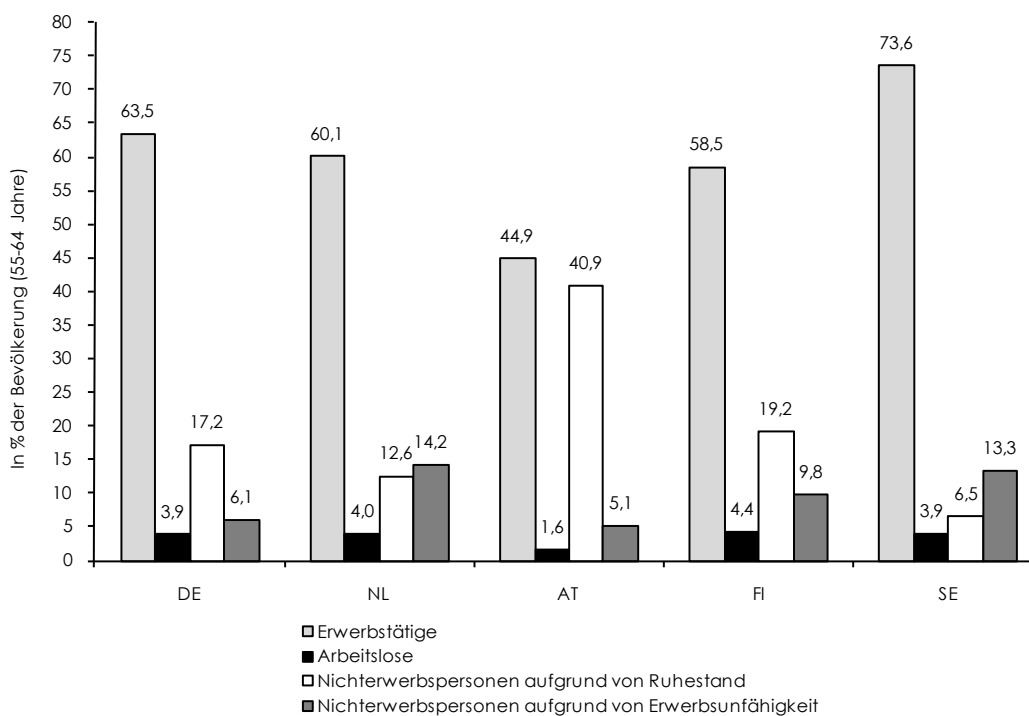
<sup>109</sup>) Da die Verfügbarkeit der nationalen Daten sehr unterschiedlich ausfällt, unterscheidet sich die Datenpräsentation von Land zu Land.

Abbildung 30: Beschäftigte, Arbeitslose und aufgrund von Pension oder Arbeitsunfähigkeit Erwerbsinaktive, 2013

50-64 Jahre



55-64 Jahre



Q: Eurostat (LFS), WIFO-Berechnungen.

#### 4.4.1 Österreich

##### **Pensionen**

Der Anteil der Erwerbsinaktiven gemäß LFS in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, die als Hauptgrund ihrer Inaktivität den Pensionsbezug angegeben haben, war 2013 in Österreich am höchsten<sup>110)</sup>. Das im Ländervergleich niedrige gesetzliche Antrittsalter der Frauen – sie haben mit dem vollendeten 60. Lebensjahr einen abschlagsfreien Alterspensionsanspruch, während in den andern Vergleichsländern zu diesem Zeitpunkt noch keine Alterspensionen möglich ist – ist ein Grund für diese Unterschiede. Außerdem zeigt sich in Österreich ein hoher Verbreitungsgrad der vorzeitigen Pensionsübertritte, die bis 2013 bei langer Versicherungsdauer ebenfalls abschlagsfrei möglich waren. Auch hier lag die Altersgrenze der Frauen beim vollendeten 55. Lebensjahr, in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ist in den Vergleichsländern kein altersbedingter Pensionsantritt möglich. Von den Alterspensionsneuzugängen im Jahr 2013 erfolgten 57% vor der gesetzlichen Altersgrenze 60/65, bei den Männern 70% bei den Frauen 47%.

Die Abschläge für ein Jahr des vorzeitigen Pensionsübertritts lagen bei 4,2%, mit Ausnahmeregelungen für Langzeitversicherte (keine Abschläge) und Schwerarbeitspensionen (1,8% p.a.). Die Zuschläge für Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter liegen ebenfalls bei 4,2% für jedes zusätzliche Jahr und liegen damit eindeutig unter den analogen Zuschlägen der Vergleichsländer, wobei in Schweden die finanziellen Anreize für einen längeren Verbleib in Beschäftigung stärker über den Lebenserwartungsfaktor geregelt ist. 2013 waren knapp 30.000 Frauen (60 Jahre und älter) und 17.500 Männer (65 Jahre und älter) erwerbstätig<sup>111)</sup>, die aufgrund ihres Alters den Bonus von 4,2% p.a. erhalten könnten. Angesichts dieser geringen Zahlen wirken die Zuschläge weniger stark als die Zugangsaltersgrenzen.

Im Gegensatz zu den Vergleichsländern ist in Österreich bei vorzeitigen Alterspensionen eine Erwerbstätigkeit nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze möglich, mit dem Regelpensionsalter fällt diese Einschränkung weg. Tatsächlich gab es 2013 knapp 47.000 geringfügig Beschäftigte Personen mit Eigenpensionsbezug (*Hauptverband*, 2013B), sie sollten im LFS als erwerbstätig gezählt werden.

Verschärfungen bei den Zugangsvoraussetzungen seit den Pensionsreformen ab 2000 und steigende Altersgrenzen bringen eine kontinuierliche Zunahme der Arbeitsmarktpartizipation mit sich. Die Zunahme der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen war in den vergangenen zehn Jahren bei den Frauen mit +16,6 Prozentpunkten etwas höher als bei den Männern mit +14,8 Prozentpunkten.

---

<sup>110)</sup> Bei den Pensionen wird nur auf die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen eingegangen, da zwischen 50 und 54 praktisch keine Pensionsfälle vorliegen.

<sup>111)</sup> In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen weichen die Erwerbspersonenzahlen zwischen LFS und Sozialversicherungsstatistik deutlich voneinander ab: Während 2013 der LFS 111.000 Erwerbspersonen zählt, sind es gemäß Hauptverband 81.000.

## **Krankengeld und langfristige Arbeitsunfähigkeit**

Österreich hat in den höheren Altersgruppen relativ geringe Invalidisierungsquoten. Ein wesentlicher Grund dafür ist – neben dem niedrigeren Pensionseintrittsalter für Frauen – die verschiedenen Erwerbsaufstiegsprofile vor dem regulären Pensionseintrittsalter.

Der Krankenstand ist in Österreich vergleichsweise restriktiv geregelt. Obwohl hierzulande die 100%ige Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber mit 6-12 Wochen, je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, relativ großzügig ist, ist das Krankengeld (50% des Bruttoentgelts, 60% ab dem 43. Tag der Krankheit) in Kombination mit einem fehlenden Kündigungsschutz während des Krankenstandes im Vergleich restriktiv geregelt. Sofern ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht werden Personen mit Krankengeldbezug im LFS als erwerbstätig klassifiziert.

Zudem ist der Zugang zur IP in Österreich vergleichsweise schwieriger, einerseits wegen der relativ hohen Mindestversicherungszeiten, andererseits weil Österreich das einzige Vergleichsland ohne Teil-IP ist: Personen unter 50% Arbeitsunfähigkeit haben keinen Anspruch auf IP. Allerdings bedeutet dies auch, dass bereits ab einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit von 50% volle IP gewährt wird und auf den Einsatz der verbliebenen Arbeitsfähigkeit verzichtet wird<sup>112)</sup>. In anderen Ländern, allen voran den Niederlanden, wird durch „in-work benefits“ verstärkt auf die Aktivierung der restlichen Arbeitsfähigkeit gesetzt (OECD, 2010). Österreich ist auch das einzige Land, in dem es für die Antragstellerinnen und Antragsteller Berufsschutz gilt (mit Ausnahmen). Gleichzeitig ist die Höhe der IP durch die Ausgleichszulage – vor allem im Vergleich mit Deutschland – relativ hoch.

Wie andere Länder hat auch Österreich die Rehabilitationserfordernisse bei erfolgversprechenden Aussichten erhöht. Durch die Abschaffung der befristeten IP für Personen, die ab 1964 geboren sind und die Einführung eines Rehabilitations- bzw. Umschulungsgelds, wird versucht, diese Personen wieder in Beschäftigung zu führen. Insgesamt zeigt sich in Österreich, dass zwar der Zugang zur IP schwieriger ist als in anderen Ländern, aber die Personen, denen IP gewährt wird, eine relativ hohe Ersatzrate (vor allem Geringverdienerinnen und -verdiener) bekommen und keine Notwendigkeit mehr haben, ihre restliche Arbeitsfähigkeit am Arbeitsmarkt einzusetzen. Dadurch werden Personen, die noch zum Teil am Arbeitsmarkt aktiv sein könnten, durch das IP System vom Arbeitsmarkt abgezogen, was unter anderem die im Vergleich geringere Arbeitslosenrate von Älteren beeinflusst. Dies vor allem auch deshalb, weil gering Qualifizierte überproportional im IP System vertreten sind – also genau jene Personen, die eher von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

## **Arbeitslosigkeit**

Laut LFS weist Österreich unter den Vergleichsländern den geringsten Anteil an Arbeitslosen in der Altersgruppe der 50 bzw. 55- bis 64-jährigen Bevölkerung auf. Von Seiten des sozialen Si-

---

<sup>112)</sup> In der Vergabep Praxis ist eine Erwerbsminderung von 50% letztendlich Ermessenssache. Der Zuspruch einer IP hängt in der Praxis stark von der Qualifikation der Antragstellenden ab und welche Tätigkeit sie in den vergangenen 15 Jahren ausgeübt haben (Berufsschutz) bzw. auch das Alter.



cherungssystem aus betrachtet, dürfte – neben der hohen Pensionierungsquote – die vergleichsweise kurze Bezugsdauer von Arbeitslosengeld und deren niedrige Höhe mit ein Grund dafür sein. Zwar steigt in Österreich mit dem Alter die potenzielle Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, sie liegt aber mit maximal 12 Monaten immer noch unter der generösen Regelung in Finnland (erweiterter Arbeitslosengeldbezug für ältere Arbeitslose bis zu 6 Jahre) oder den Niederlanden (bis zu drei Jahre und zwei Monate).

Dämpfend auf die Zahl der Arbeitslosen dürfte auch die Sonderleistung "Übergangsgeld" wirken: Die Bezieher/innen haben zwar keinen Job, sind aber von der Pflicht zur Arbeitssuche befreit. 2013 betraf dies rund 4.400 Personen in Österreich, die sich im LFS als inaktiv klassifizieren sollten (sofern sie keinen Nebenverdienst haben).

Relativ niedrig ist in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen neben dem Anteil der Arbeitslosen auch der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung. Diese Gruppe umfasst allerdings auch Personen, die im Rahmen der Altersteilzeit ihre Arbeitszeit reduziert haben und die Freizeitphase geblockt konsumieren. Sie werden im LFS jedenfalls als erwerbstätig gezählt, auch wenn sie de facto nicht mehr arbeiten. 2013 belief sich deren Zahl auf rund 7.400 Personen.

### Ausgewählte Kennzahlen

*Übersicht 10: Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Österreich*

*Zahl der Personen, absolut, in 1.000*

Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe 50-64 Jahre, 2013, Arbeitskräfteerhebung (LFS)	In 1.000
Erwerbstätige	999
Arbeitslose	36
Erwerbsinaktive	634
Ausgewählte Leistungen des sozialen Sicherungssystems	
Direktpensionen (Alters- und krankheitsbedingte Pensionen)	1.945,3
Alterspensionen (ohne IP) insgesamt, Unselbständige	1.522,6
Vorzeitige Pensionen (Frauen vor dem vollendeten 60. und Männer vor dem vollendeten 65. Lebensjahr)	105,0
Normale Alterspensionen (Frauen ab 60 Jahren, Männer ab 65 Jahren), 2013	1.237,7
Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen an Personen vor dem Regelpensionsalter, Unselbständige, Stand 2013	180,1
Männer	122,2
Frauen	57,9
Übergangsgeld, 2013, 55-64 Jahre, Sonderauswertung DWH-ALV	4,4
Altersteilzeit (kontinuierliche Arbeitszeitreduktion), 50-64 Jahre, Sonderauswertung DWH-ALV	10,2
Altersteilzeit (Blockvariante), 50-64 Jahre, Sonderauswertung DWH-ALV	7,4

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Übersicht 11: Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Österreich

Durchschnittliche Höhe d. Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen, Unselbständige, in €, 12/2013	1.073,0
Männer	1.182,0
Frauen	843,0
Durchschnittliches Zugangsalter zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension, ASVG, 2013	51,6
Männer	53,1
Frauen	49,2
Durchschnittliche Krankenstandstage je Arbeitnehmer/in, 2012	12,8
Männer	12,5
Frauen	13,2
Krankenstandsquote (% Krankenstandstage pro 100 Arbeitstage), alle Beschäftigten, 2012	3,5
Krankenstandsquote (% Krankenstandstage pro 100 Arbeitstage), 50- bis 64-Jährige, 2012	5,3
Krankengeld: Anfallende Durchschnittskosten pro Tag in €, 2012	32,2

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Leoni, 2013.

#### 4.4.2 Deutschland

##### Pensionen

In Deutschland – wie in Österreich – ist der Hauptgrund der Inaktivität in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen der Rentenbezug: Rund 62% der Männer und 47% der Frauen suchen aufgrund ihres Pensionsbezugs nicht (mehr) nach Arbeit. Der vorzeitige Rentenanstritt hat auch in Deutschland eine große Bedeutung: Von den Alterspensionsneuzugängen im Jahr 2012 erfolgten rund 43% zum Regelantrittsalter von 65 Jahren, die Mehrheit der Neuzugänge waren – wie in Österreich – vorzeitige Antritte.

Eine Besonderheit bildete in Deutschland die vorzeitige Altersrente für Frauen<sup>113)</sup>, die – so wie in Österreich – mit dem vollendeten 60. Lebensjahr bezogen werden kann, sich aber nunmehr in der Auslaufphase befindet. Diese Pensionsart hatte 2012 noch große Bedeutung und machte 17% der Alterspensionsneuzugänge 2012 von Frauen aus. Dies erklärt auch die geringe Erwerbstätigkeit von Frauen ab dem 60. Lebensjahr. Ebenso erfüllten 18% der Neuzugänge die Voraussetzungen für die vorzeitige Rente bei langer und besonders langer Versicherungsdauer und 8% waren Altersteilzeitbeschäftigte bzw. Renten wegen Arbeitslosigkeit.

In der deutschen Rentenversicherung ist – im Gegensatz zu Österreich – auch das Risiko der Schwerstbehinderung (neben der Erwerbsminderungsrente) abgedeckt und ermöglicht einen vorzeitigen Pensionsantritt (2013: 60. Lebensjahr mit Abschlägen, Erhöhung auf das 65. Lebensjahr für alle nach 1.1.1952 Geborenen). Schwerbehinderung liegt dann vor, wenn eine Behinderung von 50% und mehr festgestellt wurde. Die Behinderung bezieht sich aber nicht wie bei der Erwerbsminderungsrente auf den Arbeitsmarkt, sondern auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, somit auf das tägliche Leben. Bei dieser Gruppe handelt es sich so-

<sup>113)</sup> Diese Rente steht Frauen, die vor 1952 geboren wurden und mindestens 15 Versicherungsjahre, und 10 Beitragsjahre nach dem 40. Geburtstag haben. Diese Rente ist allerdings mit Abschlägen verbunden. Der durchschnittliche Rentenbetrag betrug bei den Neuzugängen 2012 677 €.

wohl um Personen, die aufgrund von Unfällen Einschränkungen des täglichen Lebens erfahren, als auch um Personen die am zweiten Arbeitsmarkt (geschützte Werkstätten etc.) im Mindestausmaß von 15 Wochenstunden tätig sind. Für diese Personen besteht seitens des Arbeitgebers Rentenversicherungspflicht in der Höhe eines – vom tatsächlichen Bezug unabhängigen – Pauschalbetrages. Von den neu anerkannten Altersrenten wurden immerhin 12% (das sind rund 76.200 Personen) wegen Schwerbehinderung zuerkannt.

Ausgehend von einem niedrigen Niveau war die Zunahme der Arbeitsmarktpartizipation der 55- bis 64-Jährigen im abgelaufenen Jahrzehnt in Deutschland am höchsten. Die Beschäftigungsquote der Frauen dieser Altersgruppe stieg zwischen 2003 und 2013 um 26,3 Prozentpunkte auf 57,5%, jene der Männer um 22,1 Prozentpunkte auf 69,8% an. Auch in Deutschland wurden Rentenreformen durchgeführt, die einen späteren Pensionsantritt und eine Bremsung der Rentenausgabedynamik zum Ziel hatten. Die Einschränkungen bei den vorzeitigen Pensionsübertritten wie auch die Erhöhung des gesetzlichen Antrittsalters von 65 auf 67 Jahren wird aber – so wie in Österreich – erst in den kommenden Jahren die volle Wirkung entfalten können.

### **Krankengeld und langfristige Arbeitsunfähigkeit**

Wie in Österreich wirkt auch in Deutschland – in abgeschwächter Form, da die Aktivitätsquote Älterer in Deutschland höher als in Österreich ist – die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionsübertritte dämpfend auf die Erwerbsminderungsrenten. Ältere verlassen einen angespannten regionalen Arbeitsmarkt eher über eine vorgezogene Verrentung als über die Erwerbsminderungsrente (Brussig, 2010).

Deutschland hat ein ähnliches Krankengeldsystem wie Österreich, auch wenn die 100-prozentige Entgeltfortzahlung auf 6 Wochen beschränkt ist, dafür aber das Krankengeld länger – max. 72 Wochen nach der Entgeltfortzahlung – und mit einer höheren Ersatzrate (70%) ausbezahlt wird. Wird das Beschäftigungsverhältnis während des Krankenstandes nicht aufgelöst, werden die betroffenen Personen im LFS als erwerbstätig klassifiziert. Wie in Österreich gibt es allerdings auch in Deutschland keinen speziellen Kündigungsschutz während eines Krankenstandes. Anders als in Österreich sind Arbeitgeber jedoch zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet, wobei die Teilnahme für kranke Arbeitnehmer freiwillig ist.

Das deutsche System der Erwerbsminderungsrente unterscheidet sich von Österreich vor allem dadurch, dass es in Deutschland eine Teilrente für Personen gibt, die zwischen 3 und 6 Stunden täglich arbeiten können (darunter volle IP). Jedoch sind nur rund 6% der Erwerbsminderungsrenten solche Teilrenten. Personen, denen eine Teil-IP zugesprochen wurde, aber keinen geeigneten Teilzeitarbeitsplatz finden, haben Anspruch auf die volle IP. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Deutschland und Österreich ist die Höhe der durchschnittlichen IP, da es in Deutschland keine gesetzliche Mindestrente oder Ausgleichszahlung gibt. Die durchschnittliche Rente bei voller Erwerbsminderung lag 2013 zwischen 752 € (Männer, alte Bundesländer) und 683 € (Frauen, alte Bundesländer) und damit unter der durchschnittli-

chen Auszahlung in Österreich (Männer 1.183 € und Frauen 844 €)<sup>114</sup>). Die Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (rund 8% Männer und 5% Frauen) liegen deutlich niedriger. Für diese Gruppe ist die Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit hoch, wodurch sie im LFS als erwerbstätig klassifiziert wären.

### **Arbeitslosigkeit**

In Deutschland waren 2013 3,9% der 50- bis 64-Jährigen laut LFS arbeitslos (55- bis 64-Jährige: 5,8%). Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ist in Deutschland mit dem Alter gestaffelt: Für Ältere erhöht sich die Bezugsdauer ab dem Alter von 50, 55 und 58 Jahren. Maximal sind 2 Jahre Arbeitslosengeldbezug möglich; damit liegt Deutschland im Mittelfeld unter den fünf betrachteten Ländern. Zahlreiche empirische Arbeiten zeigen, dass mit der Ausweitung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld die durchschnittliche Arbeitslosendauer steigt – dementsprechend dürfte die im Vergleich zu Österreich doppelt so lange potenzielle Bezugsdauer von Arbeitslosengeld mit ein Grund für den (im Vergleich zu Österreich) deutlich höheren Anteil an Arbeitslosen in der Gruppe der Älteren sein.

Die Zahl der Arbeitslosen wird jedoch durch eine – auslaufende – Sonderleistung gedämpft: In Deutschland haben Arbeitslose, die vor 1952 geboren wurden, die Möglichkeit eine vorzeitige Alterspension aufgrund von Arbeitslosigkeit in Anspruch zu nehmen und auf diese Weise ab dem Alter von 63 Jahren mit Abschlägen in Frühpension zu gehen. 2012 nahmen davon rund 60.200 Personen Gebrauch; sie sollten sich im LFS, keine Nebenbeschäftigung vorausgesetzt, als inaktiv klassifizieren.

---

<sup>114</sup>) Die Zahlen sind nicht direkt miteinander vergleichbar: Bei den deutschen Werten sind die Krankenversicherungsbeiträge abgezogen, bei den österreichischen nicht. Die Werte für Österreich enthalten auch Zulagen und Zuschüsse (Ausgleichszulage, Kinderzuschuss).

## Ausgewählte Kennzahlen

### Übersicht 12: Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Deutschland

Zahl der Personen, absolut, in 1.000

Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe 50-64 Jahre, 2013, Arbeitskräfteerhebung (LFS)	In 1.000
Erwerbstätige	12.378
Arbeitslose	686
Erwerbsinaktive	4.422
Ausgewählte Leistungen des sozialen Sicherungssystems	
Direktpensionen in der gesetzlichen Rentenversicherung insgesamt, 2012	19.394,2
Altersrenten	17.716,6
davon: Vorzeitige Alterspension (60-64 Jahre) aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit, 2012	2.388,9
davon: Langzeitversicherte (langjährig + besonders langjährig Versicherte, Altersgruppe < 65 Jahre)	1.633,6
davon: Regelaltersrente (Altersgruppe 65+)	8.089,5
Erwerbsminderungsrente, an unter 65-jährige Personen (Bestand 31.12.2013)	1.719,4
Volle Erwerbsminderungsrente Männer	787,9
Volle Erwerbsminderungsrente Frauen	809,9
Teil-Erwerbsminderungsrente Männer	65,0
Teil-Erwerbsminderungsrente Frauen	40,7
Vorzeitige Alterspension aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit, 60-64 Jahre, 2012	60,2

Q: LFS, Deutsche Rentenversicherung<sup>115)</sup>, Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2014, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014.

### Übersicht 13: Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Deutschland

Ø Rentenzahlbetrag alte Bundesländer, Männer, voll, in €	752,0
Ø Rentenzahlbetrag neue Bundesländer, Männer, voll, in €	695,0
Ø Rentenzahlbetrag alte Bundesländer, Frauen, voll, in €	683,0
Ø Rentenzahlbetrag neue Bundesländer, Frauen, voll, in €	730,0
Ø Rentenzahlbetrag alte Bundesländer, Männer, teilweise, in €	543,0
Ø Rentenzahlbetrag neue Bundesländer, Männer, teilweise, in €	428,0
Ø Rentenzahlbetrag alte Bundesländer, Frauen, teilweise, in €	400,0
Ø Rentenzahlbetrag neue Bundesländer in Frauen, teilweise, in €	434,0
Durchschnittliches Zugangsalter zur Erwerbsminderungsrente (voll und teilweise)	51,0
Durchschnittliche Krankenstandstage je Arbeitnehmer/in 2012	12,2

Q: Deutsche Rentenversicherung<sup>116)</sup>, Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2014, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014.

<sup>115)</sup> Rentenversicherung in Zahlen: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61046/01\\_rv\\_in\\_zahlen\\_2013.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61046/01_rv_in_zahlen_2013.pdf)

### 4.4.3 Finnland

#### **Pensionen**

Das finnische zweigliedrige Alterssicherungssystem hat bei der wohnsitzbasierten Volksrente eine Altersgrenze von 65 Jahren, ein vorgezogener Bezug ist hier nicht möglich. Bei der einkommensabhängigen Pension ist ein vorgezogener Pensionsantritt mit 62 (für alle vor 1952 Geborenen) bzw. 63 Jahren (für alle ab 1952 Geborenen) möglich. Von den rund 73.000 Pensionsneuzugängen 2013 waren rund 71% alters- und 28% krankheitsbedingt (*Finnish Centre for Pensions*, 2014). Die Hälfte der Pensionsneuantritte erfolgte vor dem 63,6. Lebensjahr (Median), das Durchschnittsalter (Mittelwert) lag etwas geringer bei 59,2 Jahren. Damit scheint auch in Finnland – wie in Österreich und Deutschland – die Untergrenze des vorgezogenen Pensionsbezugs ein dominanter Faktor für den Erwerbsausstieg zu sein.

Das finnische Pensionssystem hat jedenfalls hohe finanzielle Anreize zur Erwerbstätigkeit über das 63. Lebensjahr hinaus eingebaut. Ein Jahr Erwerbstätigkeit im Alter von 63 Jahren und mehr zählt so viel wie drei Erwerbsjahre im Alter zwischen 18 bis 52 Jahren<sup>117)</sup>. Neben diesen altersspezifischen Aufwertungsfaktoren wurden weitere Anreize zur längeren Erwerbstätigkeit gesetzt: Es fehlt – im Gegensatz zu den Vergleichsländern – die Höchstbeitragsgrundlage, das wirkt sich bei steilen Einkommensprofilen pensionserhöhend aus, der Pensionsversicherungsbeitragssatz für Arbeitgeber sinkt ab dem 63. Lebensjahr der Beschäftigten, und schließlich kommt bei der Pensionshöhenberechnung seit 2013 für vorgezogene Pensionsantritte ein Lebenserwartungsfaktor zur Anwendung, der ebenfalls eine pensionsreduzierende Wirkung bei Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr hat.

Die Arbeitsmarktintegration der 55- bis 64-jährigen Finninnen stieg im abgelaufenen Jahrzehnt deutlich an. Die Beschäftigungsquote der Frauen erhöhte sich um 12 Prozentpunkte; sie übersteigt in dieser Altersgruppe mit 60,5% mittlerweile das Niveau der Männer von 56,5%. Finnland ist damit das einzige Land in dem die Frauenbeschäftigungsquote in dieser Altersgruppe jene der Männer übersteigt. Gegengleich ist die Inaktivitätsquote der Männer in dieser Altersgruppe höher, für 52,5% ist der Pensionsbezug der Hauptgrund, bei Frauen sind es 51%.

#### **Krankengeld und langfristige Arbeitsunfähigkeit**

Finnland weist eine hohe Anzahl an IP-Bezieher/innen auf. Reformen in den 1990er Jahren haben die Anzahl der IP-Bezieher/innen zwar reduzieren können – zwischen 1997 und 2012 konnte eine Reduktion von 15% verzeichnet werden – aber im internationalen Vergleich bleibt sie weiterhin auf hohem Niveau (*Official Statistics of Finland*, 2013).

Das finnische Krankenunterstützungssystem zeichnet sich durch eine relativ kurze Entgeltfortzahlungsperiode aus, die aber in vielen Kollektivverträgen auf 1-2 Monate verlängert wird.

---

<sup>116)</sup> Rentenversicherung in Zahlen: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61046/01\\_rv\\_in\\_zahlen\\_2013.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61046/01_rv_in_zahlen_2013.pdf)

<sup>117)</sup> Erwerbsjahre bis zum Alter von 52 Jahren sind mit 1,5% bewertet, von 53-63 mit 1,9% und danach bis 68 Jahren mit 4,5%.

Das Krankengeld wird in Finnland bis max. ca. ein Jahr ausbezahlt und ist nach Einkommensgruppen gestaffelt (rund 70% in den unteren Einkommensgruppen). Wie auch in Österreich hat der Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung im Reintegrationsprozess mitzuwirken, wobei es zahlreiche freiwillige Programme gibt. Einen Anreiz für Arbeitgeber betriebliche Gesundheitsmaßnahmen zu ergreifen, setzt ein experience-rating System. In Finnland gibt es seit 2007 ein Teil-Krankengeld, das aber verhältnismäßig wenig genutzt wird. Der IP Bezug ist zweigeteilt: Einerseits gibt es eine einkommensbezogene IP und zusätzlich eine garantierte Rente für Personen mit Wohnsitz in Finnland und einer geringen oder keiner anderen Rente. Wie seit kurzem auch in Österreich wird statt einer befristeten IP ein Rehabilitationsgeld für die Zeit der Rehabilitation ausbezahlt.

Die Pensionsreform im Jahr 2005 hat in Finnland den Zugang zu vorzeitigen Pensionen erschwert. Gleichzeitig wurden auch die medizinischen Kriterien für den Zugang in die IP für Personen über 60 Jahre gelockert. Damit war die Befürchtung verbunden, dass sich der Andrang in die IP erhöhen könnte (OECD, 2008). Die Daten zeigen allerdings, dass sich der Bestand der IP zwischen 2005 und 2012 um rund 7% reduziert hat.

### **Arbeitslosigkeit**

4,7% der 50- bis 64-jährigen finnischen Bevölkerung war 2013 arbeitslos, damit ist im Vergleich zu Österreich ein mehr als doppelt so hoher Anteil der Bevölkerung arbeitslos (55- bis 64-Jährige: 4,4%). Mit ein Grund dürfte eine Sonderleistung im finnischen Arbeitslosenversicherungssystem sein: der erweiterte Arbeitslosengeldbezug bis zum Alter von 65 Jahren. Auf diese Weise können ältere Personen in Finnland bis zu 6 Jahre länger Arbeitslosengeld beziehen. 2012 erhielten rund 20.000 Arbeitslose einen erweiterten, einkommensabhängigen Arbeitslosengeldbezug (7,3% aller Arbeitslosen mit einkommensabhängigem Arbeitslosengeld)<sup>118</sup>). Sofern sie nicht einer Nebenbeschäftigung nachgehen, sollten sich Arbeitslose mit einem erweiterten Arbeitslosengeldbezug im LFS als arbeitslos einstufen – zumal sie von der Pflicht zur Arbeitssuche nicht befreit sind. Die lange potenzielle Bezugsdauer dürfte die tatsächliche Bezugsdauer erhöhen und somit insgesamt die Zahl der Arbeitslosen. Gedämpft werden dürfte die Zahl der Arbeitslosen jedoch durch die Möglichkeit vorzeitig in Pension zu gehen. Langzeitarbeitslose (zwischen 1950 und 1957 geborene Arbeitslose mit einem erweiterten Arbeitslosengeldbezug) können bereits ab 62 Jahren in Pension zu gehen; in dem Fall wären sie im LFS als inaktiv einzustufen.

---

<sup>118</sup>) Statistical Yearbook on Unemployment Protection in Finland, Official Statistics of Finland, Social Protection, p. 94. [http://uudistuva.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/\(WWWAllDocsById\)/BC665F0B97BB1895C2257BF3001B3FDF/\\$file/Tilasto%20Suomen%20tyottomyyysturvasta%202012.pdf](http://uudistuva.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/(WWWAllDocsById)/BC665F0B97BB1895C2257BF3001B3FDF/$file/Tilasto%20Suomen%20tyottomyyysturvasta%202012.pdf).

## Ausgewählte Kennzahlen

### Übersicht 14: Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Finnland

Zahl der Personen, absolut, in 1.000

Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe 50-64 Jahre, 2013, Arbeitskräfteerhebung (LFS)	In 1.000
Erwerbstätige	752
Arbeitslose	54
Erwerbsinaktive	330
Ausgewählte Leistungen des sozialen Sicherungssystems	
Rente wegen Arbeitslosigkeit, 2013	5,3
PensionsempfängerInnen, 2013	1.513,1
davon nur einkommensabhängige Pension	845,2
davon nur Volkspension	104,2
davon sowohl einkommensabhängige als auch Volkspension	561,7
Anzahl der IP-Beziehenden (garantierter Ausgleich + einkommensbezogene IP), 50+, (Bestand 31.12.2012)	179,8
Männer	92,3
Frauen	87,5
Anzahl der IP-BezieherInnen, alle Altersgruppen (Bestand 31.12.2012)	244,8
Männer	128,0
Frauen	116,9
Erweiterter Arbeitslosengeldbezug, 2012	20,0

Q: LFS, Finnish Centre for Pensions, 2014; Finnish Centre for Pensions Pocket Statistics, 2014, Official Statistics of Finland 2013, Statistics Finland, Social Insurance Institution of Finland (KELA), Statistical Yearbook on Unemployment Protection in Finland, Pensions and insured in Finland 2012.

### Übersicht 15: Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Finnland

Anzahl der Krankengeldbezieher/innen (2013, Altersgruppe: 16-67 Jahre)	
Volles Krankengeld, Anzahl der Bezieher/innen	308,4
Durchschnittliche Dauer in Tagen	48,0
Durchschnittliches Krankengeld pro Tag in €	56,6
Teilweises Krankengeld, Anzahl der BezieherInnen	10,8
Durchschnittliche Dauer in Tagen	45,0
Durchschnittliches Krankengeld pro Tag in €	34,4

Q: Finnish Centre for Pensions, 2014; Finnish Centre for Pensions Pocket Statistics, 2014, Official Statistics of Finland 2013, Statistics Finland, Social Insurance Institution of Finland (KELA), Statistical Yearbook on Unemployment Protection in Finland, Pensions and insured in Finland 2012.



#### 4.4.4 Schweden

##### Pensionen

Das Pensionsantrittsalter der steuerfinanzierten Garantierente, deren Höhe von der Dauer des Wohnsitzes in Schweden abhängt, liegt bei 65 Jahren. Ein vorgezogener Bezug ist hier nicht möglich. Bei der einkommensabhängigen Alterspension bildet das 62. Lebensjahr die Untergrenze beim Pensionsübertritt. Das Antrittsalter der kapitalfinanzierten Prämienpension hängt vom gewählten Pensionsfonds ab und ist nicht an die genannte Untergrenze gekoppelt.

Die großen Pensionsreformen beginnend im Jahr 1999 zielten auf die Verlängerung der Erwerbsphase und einer Reduktion der Pensionsaufwandsdynamik. Im Jahr 2013 gingen 80% der Pensionsneuzugänge mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Pension. Der Anteil jener, die zwischen dem 61. und 65. Lebensjahr pensioniert werden, ist höher als mit der Einführung des neuen Pensionssystems<sup>119)</sup> erwartet wurde (Baroni – Axelsson, 2012). Positive Beschäftigungseffekte sind durch die Einführung der Teil-Alters-Pensionen wie auch in der Altersgruppe der über 65-Jährigen aufgrund der steuerlichen Förderung der Kombination von Pensionsbezug und Erwerbstätigkeit vorhanden. Im Jahr 2009 waren bereits 36% der 66-jährigen Pensionistinnen und Pensionisten erwerbstätig. Die große schwedische Reform war mit einer Übergangsphase verbunden. Mit dem Geburtsjahrgang 1952 greifen die vielschichtigen Reformen erstmals uneingeschränkt. Im Jahr 2014 wird nun erstmals eine Kohorte nach dem neuen System abgerechnet und bislang zeigten sich Schwächen des Systems, sodass bereits neue Reformen<sup>120)</sup> verhandelt werden.

Insgesamt wird in Schweden – im Unterschied zu den Vergleichsländern – auch das Steuersystem gezielt zur Forcierung eines späteren Pensionsantritts eingesetzt. Beispielsweise sind Beiträge zu Betriebspensionen nur dann steuerlich absetzbar wenn das Antrittsalter höher als 55 Jahre liegt. Die Einkommensteuererleichterung für Erwerbstätige über 65 Jahre ist mit dem erwähnten positiven Effekt verbunden.

In Schweden ist die Arbeitsmarktpartizipation der 55- bis 64-Jährigen sowohl bei Frauen als auch bei Männern am höchsten in den fünf Vergleichsländern, sie ist im abgelaufenen Jahrzehnt noch weiter angestiegen (Frauen +4,1 Prozentpunkte, Männer +6,0 Prozentpunkte). Die Beschäftigungsquote der Frauen betrug 2013 70,3% und jene der Männer 76,9%. Von den 55-64-Jährigen geben bei den Frauen 25,8% und bei den Männern 34,0% Pensionsbezug als

---

<sup>119)</sup> Umstieg vom leistungsorientierten auf ein beitragsorientiertes System, Einführung eines kapitalgedeckten Teils der einkommensabhängigen Pension, Einführung des Lebenserwartungsfaktors, Einführung eines automatischen Stabilisierungsmechanismus der die Pensionsauszahlungen an Veränderungen der Lebenserwartung, das reale Lohnwachstum und den Ausgleichfonds koppelt. Für 2012 und 2013 hat dieser Mechanismus zu Pensionskürzungen geführt, auch für 2014 wird eine Kürzung der Einkommenspensionen um 2,7% erwartet. Um die automatischen Pensionskürzungen abzumildern, hat die Regierung mittels Steuererleichterungen gegengesteuert (Baroni – Axelsson, 2012).

<sup>120)</sup> Die Reformen betreffen das gesetzliche Antrittsalter das ab 2019 auf 66 Jahre angehoben werden soll und die Prämienpension: Hier zeigt sich, dass bei identen Lebenserwartungsverläufen und Pensionsbeiträgen durch die Wahl des Pensionsfonds die Rente zwischen 10% und 34% des Alterseinkommens betragen kann; daher steht die institutionelle Ausgestaltung der Prämienpension unter Diskussion.

Hauptgrund ihrer Inaktivität an. Trotz identer Altersgrenzen für Frauen und Männer ist bei den inaktiven Männern der Pensionsbezug stärker verbreitet als bei den gleichaltrigen Frauen.

### **Krankengeld und langfristige Arbeitsunfähigkeit**

In Schweden haben sich – ausgelöst durch die wirtschaftliche Krise Anfang der 1990er Jahre – zuerst die Arbeitslosenquoten stark erhöht und dann – mit einer zeitlichen Versetzung – auch die Invaliditätspensionen. Im Jahr 2004 bezogen 14% der Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter entweder Krankengeld oder IP (OECD, 2009B). Obwohl im Jahr 2013 die IP Bestände im internationalen Vergleich noch immer hoch sind, war in den letzten 10 Jahren eine Reduktion zu beobachten. So ging der Krankheitsausgleich (IP) zwischen 2003 und 2013 um ein Drittel zurück.

Schweden hat durch eine umfangreiche Reform im Jahr 2006 das Krankengeldsystem dahin gehend verändert, dass krankheitsbedingt arbeitsunfähige Personen möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zurückkommen, um die Übertrittswahrscheinlichkeit in die IP zu reduzieren. Durch die Reform wurde auch die Verzahnung zwischen dem Krankengeld- und dem IP-System – ebenso wie in den Niederlanden – deutlich erhöht. Durch die Etablierung einer Rehabilitationskette wurde erstens, die Einbindung des Arbeitgebers erhöht indem er dazu verpflichtet ist, Rehabilitationsmaßnahmen zu setzen und gegebenenfalls den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen (Restrukturierung des alten Arbeitsplatzes oder ein anderer Arbeitsplatz im Unternehmen). Zweitens wurden auch die Bedingungen für die kranken Arbeitnehmer/innen dahin gehend verändert, dass erwartet wird, nach einer gewissen Zeit im Krankenstand gegebenenfalls auch einen anderen Arbeitsplatz anzunehmen (im oder außerhalb des Unternehmens), wenn die ursprüngliche Arbeit nicht mehr ausgeführt werden kann. Die Rehabilitationskette bringt eine ärztliche Beurteilung der Arbeitskapazität am 91. und 181. Tag des Krankenstandes mit sich. Die Überprüfung der Arbeitskapazität bewirkt, dass die Abgangsraten aus dem Krankenstand kurz davor besonders hoch sind, was auf einen Monitoringeffekt zurückzuführen sein dürfte (Hägglund, 2010). In Schweden ist die Entgeltfortzahlungsperiode mit knapp 2 Wochen kurz bemessen, in vielen Kollektivverträgen ist jedoch eine Verlängerung vorgesehen. Das reguläre Krankengeld ist zwar auf ein Jahr beschränkt, doch können Personen, deren Arbeitskapazität noch immer nicht ausreicht, einen Job am Arbeitsmarkt anzunehmen für weitere 550 Tage erweitertes Krankengeld beziehen. In einigen Fällen (gelistete, ernste Krankheiten) kann das Krankengeld sogar unbeschränkt bezogen werden. In Schweden gibt es bereits seit den 1960er Jahren Teil-Krankengeld.

Die IP („Krankheitsausgleich“) kann in Schweden teilweise (25%, 50%, 75%) bezogen werden, sodass die Zugangsschwelle – ziemlich niedrig ist<sup>121</sup>). Wie in Finnland gibt es auch in Schweden einen garantierten Ausgleich, der dazu führt, dass die Ersatzraten vor allem im niedrigqualifizierten Bereich relativ hoch sind, was eine Erklärung für die hohen IP Raten sein könnte.

---

<sup>121</sup>) In Schweden ist das IP-System im Krankensystem und nicht, wie in Österreich, im Pensionssystem verankert, was auch die Beantwortung der Frage nach den Gründen der Inaktivität im LFS unterschiedliche ausfallen lassen könnte.

Obwohl der Krankheitsausgleich unbefristet zuerkannt wird (Prüfung auf Rehabilitationsaussichten), werden die Rehabilitationsmöglichkeiten alle drei Jahre überprüft.

### Arbeitslosigkeit

Charakteristisch für Schwedens Arbeitsmarkt für Ältere ist der überdurchschnittlich hohe Anteil an Erwerbstätigen (77,7%) und der unterdurchschnittliche Anteil an Inaktiven (18,3%). Die verbleibenden 4,1% der 50- bis 64-Jährigen sind laut LFS arbeitslos. Im Vergleich zu den anderen Ländern lassen sich kaum Faktoren im sozialen Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit festmachen, welche die Zahl der Arbeitslosen stärker oder schwächer als in den Vergleichsländern beeinflussen. Einerseits fehlen Sonderleistungen für ältere Arbeitslose, andererseits ist die maximale Bezugsdauer mit 420 Kalendertagen vergleichsweise gering. Da auch ein Zuverdienst, parallel zum Arbeitslosengeldbezug, ausgeschlossen ist, sollte die Zahl der Arbeitslosen im schwedischen LFS nicht durch eine etwaige Nebenerwerbstätigkeit verzerrt sein.

### Ausgewählte Kennzahlen

Übersicht 16: Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, Schweden

Zahl der Personen, absolut, in 1.000

Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe 50-64 Jahre, 2013, Arbeitskräfteerhebung (LFS)	In 1.000
Erwerbstätige	1.357
Arbeitslose	72
Erwerbsinaktive	319
Ausgewählte Leistungen des sozialen Sicherungssystems	
Alterspensionen	2.052,7
davon: Teil-Alterspensionen (1/3, 1/2, 2/3)	18,5
Dreiteiliges Alterseinkommenssystem (individuelle Pensionseinkommen besteht aus mehreren Säulen)	
Anzahl der Garantiepensionen	761,2
Anzahl der einkommensabhängigen Pensionen (Inkomstpension)	1.215,7
Anzahl der allgemeinen Zusatzrente (Tilläggspension) (nur für Geburtsjahrgänge 1938-1952, Übergangsregelung zum neuen System)	1.936,7
Anzahl der Prämienpension	1.090,9
Krankheitsausgleich, 20-64 Jahre, Stand Dezember 2013, voll und teilweise	332,6
Krankheitsausgleich, 50-64 Jahre, 2013, voll und teilweise	245,4
Männer	97,2
Frauen	148,2
Krankheitsausgleich, 50-64 Jahre, 2013, voll	172,1
Männer	73,5
Frauen	98,6
Krankheitsausgleich, 50-64 Jahre, 2013, teilweise	73,3
Männer	49,6
Frauen	23,7

Q: LFS, Swedish Pensions Agency<sup>122)</sup>, Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan).

<sup>122)</sup> <http://www.pensionsmyndigheten.se/20792.html>.

Übersicht 17: Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Schweden

Krankenstandsquote (Krankenstandstage pro 100 Arbeitstage), 2013, 16-64 Jahre, in %	9,4
Männer	6,6
Frauen	12,3
Krankengeldquote (Tage mit Krankengeldbezug pro 100 Arbeitstage), 2013, 16-64 Jahre, in %	8,4
Männer	6,0
Frauen	10,8

Q: Swedish Pensions Agency<sup>123)</sup>, Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan).

#### 4.4.5 Niederlande

##### Pensionen

Die erste Säule der Alterssicherung bildet eine wohnsitzabhängige Volksrente, die 2013 ab 65,1 Jahren – und nicht früher bezogen werden kann. Derzeit erfolgt eine schrittweise Anhebung dieser Altersgrenze auf 67 Jahre, die 2023 abgeschlossen sein wird<sup>124)</sup>. Die Höhe der Volksrente bei 40-jährigem Wohnsitz beträgt rund 70% des Mindestlohnes.

Die zweite Säule der betrieblichen Altersvorsorge ist in den Niederlanden mit Tarifverträgen geregelt. Die Sozialpartner sind für die Errichtung wie für die Kontrolle der (betrieblichen oder branchenspezifischen) Pensionsfonds zuständig. Alterseinkommen aus der betrieblichen Säule werden zusätzlich zur Volkspension gewährt, in Schweden und Finnland hingegen kommt die wohnsitzabhängige Garantiepension nur dann zur Anwendung, wenn die einkommensabhängige Pension ein Mindestausmaß unterschreitet.

Die Altersgrenzen in der niederländischen zweiten Säule sind nicht einheitlich geregelt, der obere Pensionszeitpunkt ist aber zum überwiegenden Teil an die gesetzliche Altersgrenze (2013: 65 Jahre + ein Monat) gekoppelt und die Systeme bieten in der Regel vorgezogene Leistungen an. Betriebspensionen werden in den letzten Jahren kontinuierlich von der Leistungsorientierung (Pensionshöhe als definierter Anteil des Erwerbseinkommens, 70% waren üblich) auf die Beitragsorientierung umgestellt. Damit liegt das Ertragsrisiko der Pensionsveranlagungen stärker bei den Versicherten und weniger bei den Unternehmen. Im Jahr 2011 hatten rund 6,1 Mio. Personen kollektivvertragliche Regelungen mit Betriebspensionen, das entspricht rund 71% der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) (Gerritsen – Høj, 2013).

Die Pensionseinkommen aus der Volkspension sind für die gegenwärtigen Pensionsbeziehenden zweimal so wichtig wie die Leistungen aus den Betriebspensionen, erst ab 2040 sollte mehr als die Hälfte der Alterseinkommen aus der zweiten Säule kommen (Deken – Maarse, 2013). Die Häufung des Eintrittsalters beim 60., 62., und 65. Lebensjahr zeigt die Rolle der Betriebspensionsregelungen für die Erwerbsbeendigung. Das durchschnittliche Eintrittsalter der Männer lag 2010 bei 63 Jahren, jenes der Frauen bei 61 Jahren. Vorgezogene Erwerbsaustritte

<sup>123)</sup> <http://www.pensionsmyndigheten.se/20792.html>.

<sup>124)</sup> Von 2024 an wird die Regelaltersgrenze an die Lebenserwartung gebunden.

sind in den betrieblichen Systemen möglich und werden auch in Anspruch genommen (Beetsma – Romp, 2013).

Die betrieblichen Leistungen bieten auch die Möglichkeit einer Teil-Pension. Über das Ausmaß der Inanspruchnahme sind aufgrund der dezentralen Organisation der Pensionsfonds keine Daten vorhanden. Allerdings ist die Teilzeitarbeit in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen sehr hoch (Frauen 64%, Männer 12%), und hier ist eine Kombination aus Erwerbsarbeit und Pensionsbezug wahrscheinlich und auch beschäftigungsfördernd (OECD, 2014).

Auch in den Niederlanden sind – so wie in Schweden und Deutschland – im Zuge der Finanzkrise die Reformnotwendigkeiten der Pensionsfonds-Finanzierung zutage getreten. Die gegenwärtige Reformdiskussion reicht von der Neuausrichtung der Veranlagungspolitik bis hin zur verbesserten Kontrolle des Risikomanagements (Deken – Maarse, 2013).

Die Beschäftigungsquote (2013) der 55- bis 64-jährigen Niederländerinnen und Niederländer liegt bei den Männern mit 70,2% an zweiter Stelle in den fünf Vergleichsländern, jene der Frauen von 50% wird nur noch von Österreich untertroffen. Auch hier war in den vergangenen zehn Jahren eine deutliche Zunahme festzustellen (Frauen +18 Prozentpunkte, Männer +13,3 Prozentpunkte). Der Gender-Gap ist in den Niederlanden der höchste in den Vergleichsländern. Von den Inaktiven der Altersgruppe 55-64 Jahre geben knapp 31% der Frauen und 42% der Männer Pensionsbezug als Grund ihrer Inaktivität an.

### **Krankengeld und langfristige Arbeitsunfähigkeit**

In den Niederlanden sind die Systeme Krankenstand und IP stark verzahnt. Beide Systeme wurden seit den 1990er bis in die 2000er Jahre über mehrere Reformschritte drastisch verändert. Dadurch sind sowohl die Krankenstandshäufigkeiten als auch der Zugang zur IP stark zurückgegangen. Dennoch liegt heute die relative Anzahl der IP-Bezieher/innen nach den nationalen Daten deutlich über jenen in Österreich.

Das Krankengeldsystem in den Niederlanden unterscheidet sich deutlich von jenem der Vergleichsländer. Das nationale Krankengeld ist nur als Sicherheitsnetz für Arbeitnehmer/innen ohne aufrechtes Beschäftigungsverhältnis konzipiert, Beschäftigte haben hingegen Anspruch auf eine zweijährige Entgeltfortzahlung (70% des Entgelts) durch den Arbeitgeber. In dieser Zeit unterliegen sie einem Kündigungsschutz und müssten im LFS als erwerbstätig klassifiziert sein. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, nach 6 Wochen einen Rehabilitationsplan zu erstellen und für dessen Durchführung zu sorgen sowie Bericht über die Rehabilitationsfortschritte zu legen. Diese Verpflichtung lagern viele Unternehmen an private Gesundheitsagenturen aus. Bei unzureichendem Rehabilitationsplan kann das nationale Sozialversicherungsinstitut den Arbeitgeber zu einer Verlängerung der Entgeltfortzahlung bis zu einem Jahr verpflichten.

Arbeitnehmer/innen können nur dann eine IP beantragen, wenn der Rehabilitationsplan als ausreichend eingestuft wird. In den Niederlanden gibt es eine Teil-IP, die bei einer Arbeitsunfähigkeit zwischen 35% und 80% beantragt werden kann. Erst bei einer Arbeitsunfähigkeit von

80% besteht Anspruch auf eine volle IP. Im Gegensatz zu Österreich gibt es in den Niederlanden (wie auch in den anderen Vergleichsländern) keinen Berufsschutz und auch keine Mindestversicherungsdauer. Die Höhe der IP (zwischen 70% und 75%) wird durch ein garantiertes Existenzminimum am unteren Ende abgedeckt, eine Reform aus diesem Jahr wird die Ersatzrate der IP in Zukunft vom Erwerbsverlauf abhängig machen. Ein weiterer Unterschied zu Österreich – und ein weiteres Beispiel der Arbeitgeberbindung – ist, dass in den Niederlanden – wie auch in Finnland – die Höhe der Beitragszahlungen zur Sozialversicherung von den Krankenstands- und Invaliditätshäufigkeiten abhängt (Experience Rating). Die meisten Unternehmen versichern sich bei privaten Versicherungsunternehmen sowohl gegen das Risiko der Entgeltfortzahlung als auch der Invalidität. Niederländische Arbeitgeber sind für die ersten 10 Jahre der IP Zahlungen verantwortlich, erst danach werden die IP-Bezieher/innen in das nationale IP-System überführt<sup>125</sup>).

In den Niederlanden wurden auch Frühpensionsmöglichkeiten stark reduziert, aber erste Studien weisen nicht auf einen verstärkten Andrang in das IP System hin (OECD, 2010). Studien zeigen, dass die strikteren Zugangsregeln zur IP zu einer Reduktion der versteckten Arbeitslosigkeit im IP System geführt haben (Koning – van Vuuren, 2010). Andererseits hat die 2004 eingeführte verpflichtende Arbeitssuche von Arbeitslosen über 57,5 Jahren zu einem erhöhten Zugang in die IP geführt (Lammers – Bloemen – Hochguertel, 2013). Auch die Reduktion der maximalen Dauer der Arbeitslosenbezüge im Jahr 2006 steht vermutlich in Verbindung mit dem neuerlichen (leichten) Anstieg der IP (García-Gómez – Von Gaudecker – Lindeboom, 2010).

### **Arbeitslosigkeit**

4,2% der 50- bis 64-Jährigen sind in den Niederlanden arbeitslos, das ist der höchste Anteil nach Finnland (55- bis 64-Jährige: 4,0). Aus dem sozialen Sicherungssystem dürften einige Faktoren die Höhe positiv beeinflussen. Erstens ist die Arbeitslosenbezugsdauer mit bis zu 38 Monaten relativ lange. Zweitens gibt es Sonderleistungen für ältere Arbeitslose, die ab 60 (IOW) oder bereits ab 50 (IOAW) Jahren bis zur Pension bezogen werden können. Da der Bezug dieser Sonderleistungen nicht von der Pflicht zur Arbeitssuche befreit, sollten die Personen im LFS als Arbeitslose klassifiziert sein. 2013 bezogen rund 2.000 Personen eine Einkommenssicherung für ältere Arbeitslose (IOW), wobei die niederländische Regierung deutlich steigende Zahlen für die Zeit von 2013 bis 2017 prognostiziert. Im September 2013 gab es gut 16.400 Bezieher/innen von IOAW (CBS Statline).

---

<sup>125</sup>) OECD (2014) und Länderexperte für die Niederlande.

## Ausgewählte Kennzahlen

Übersicht 18: Erwerbstätige, Arbeitslose, Erwerbsinaktive (2013) und die Inanspruchnahme ausgewählter Leistungen des sozialen Sicherungssystems, die Niederlande

Zahl der Personen, absolut, in 1.000

Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe 50-64 Jahre, 2013, Arbeitskräfteerhebung (LFS)	In 1.000
Erwerbstätige	2.280
Arbeitslose	144
Erwerbsinaktive	964
Ausgewählte Leistungen des sozialen Sicherungssystems	
Anzahl der IP-Bezieher/innen, alle Altersgruppen, 2012, volle und Teil- IP	819,6
Anzahl der IP-Bezieher/innen, 55-64 Jahre, 2013, insgesamt	321,5
Männer	175,5
Frauen	146,0
Anzahl der IP-Bezieher/innen, 55-64 Jahre, 2013, volle IP	238,6
Männer	122,4
Frauen	116,2
Anzahl der IP-Bezieher/innen, 55-64 Jahre, 2013, Teil-IP	82,8
Männer	53,0
Frauen	29,8
Einkommenssicherung für ältere Arbeitslose (IOW), 2013 (CBS Statline)	2,0
Einkommenssicherung für teilweise arbeitsunfähige ältere Arbeitslose (IOAW), September 2013 (CBS Statline)	16,4

Q: Eurostat (LFS), Statistics Netherlands<sup>126</sup>).

Übersicht 19: Ausgewählte Kennzahlen des sozialen Sicherungssystems in Schweden

Krankenstandsquote (Krankenstandstage pro 100 Arbeitstage), 2013, alle Altersgruppen, in %	4,0
Krankenstandsquote (Krankenstandstage pro 100 Arbeitstage), 2013, 55- bis 64-Jährige, in %	5,8
Durchschnittliche Krankenstandstage je Arbeitnehmer/in 2013, alle Altersgruppen, in Tagen	10,4
Durchschnittliche Krankenstandstage je Arbeitnehmer/in 2013, 55- bis 64-Jährige, in Tagen	16,2

Q: Eurostat (LFS), Statistics Netherlands<sup>127</sup>).

<sup>126</sup>) <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/?DM=SLEN&PA=37789ENG&LA=EN&VW=T>

<sup>127</sup>) <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/?DM=SLEN&PA=37789ENG&LA=EN&VW=T>

## 5 Arbeitgeberseitige Anreize zur (Weiter)Beschäftigung Älterer

### 5.1 Anreize im Sozialversicherungsrecht: Modelle zur betrieblichen Kostenübernahme der Personalfreisetzen im Alter

Bislang sind die Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungssysteme aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dargestellt worden. Es wurde von der impliziten Annahme ausgegangen, dass die Regelungen das Arbeitsangebotsverhalten der Erwerbsbevölkerung determinieren. Tatsächlich muss das vorhandene bzw. von der institutionellen Ausgestaltung beeinflusste Arbeitsangebot auch auf eine entsprechende Arbeitsnachfrage treffen um realisiert werden zu können. Nachfolgend steht daher die zweite Seite des Arbeitsmarktes, die Arbeitsnachfrageseite, im Mittelpunkt<sup>128)</sup>. Die sozialen Sicherungssysteme sind auch Gegebenheiten für die Unternehmen, unter denen sie ihre Arbeitskräfte nachfragen, beschäftigen und auch wieder freisetzen.

Empirische Arbeiten zeigen, dass Beschäftigungsbeendigungen seitens der Betriebe mit nachfolgender Arbeitslosigkeit bzw. krankheitsbedingtem Pensionsbezug von der Ausgestaltung der Sozialsysteme mitbestimmt sind. *Hutchens* (1999) belegte für die USA die Subventionierungsfunktion durch großzügige Sozialregelungen: Pensionsleistungen wie auch Arbeitslosenleistungen sind Anreize für Unternehmen den betrieblichen Personalabbau auf Kosten der Versicherungsgemeinschaft zu reduzieren. Die Ergebnisse in *Dorn – Sousa-Poza* (2010) zeigen, dass die Erwerbsoptionen älterer Personen besonders in kontinentaleuropäischen Ländern stark eingeschränkt sind und daher unfreiwillige vorzeitige Pensionseintritte dort stärker verbreitet sind als in anderen Ländern.

Mit dem Vorhandensein einer Versicherung kann es zu Verhaltensänderungen kommen („moral hazard“). Mögliche Veränderungen sind auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Arbeitgebern gegeben. Während in Österreich finanzielle Anreize im sozialen Sicherungssystem das Erwerbsverhalten der Versicherten beeinflussen<sup>129)</sup>, fehlen ähnliche Mechanismen für die Arbeitgeberseite. Hier stellt sich das Sozial(abgaben)system für alle Betriebe gleich dar. Die Beiträge zur Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung sind für alle Unternehmen und ihre Beschäftigten einheitlich. Einzig für Beschäftigte nach dem vollendeten 60. Lebensjahr entfallen die Beiträge zur Unfallversicherung und die Abgaben zum Familienlastenausgleich, aber auch diese Regelungen sind für alle Arbeitgeber ident.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist von hohen saisonalen Beschäftigungsschwankungen gekennzeichnet. Ein Großteil der Arbeitslosentage in Österreich ist durch die Saisonbeschäftigten bzw. ihre Arbeitslosigkeit verursacht. Während zwischen 2000 und 2010 60% der Beschäftigten nicht von Arbeitslosigkeit betroffen waren, entfielen die Hälfte der Arbeitslosentage in diesem

---

<sup>128)</sup> Weitere Aspekte der Anreize für die Arbeitgeberseite finden sich bei *Mayrhuber – Rocha-Akis*, 2013)

<sup>129)</sup> Zwei Beispiele sind der Entfall des Arbeitslosengeldes bei Selbstkündigung sowie Abschläge bei vorzeitigem Pensionseintritt.



Zeitraum auf nur 5,8% der Beschäftigten (*Eppel – Horvath – Mahringer, 2013*). Gleichzeitig sind rund 13% aller Beschäftigungsaufnahmen innerhalb eines Jahres solche, die beim selben Arbeitgeber erfolgen, wovon 45% innerhalb von weniger als zwei Monaten erfolgen. Die Arbeitslosigkeitstage dieser Fälle entspricht rund 5% aller Arbeitslosentage eines Jahres oder 0,25 Prozentpunkte der Arbeitslosenquote und sind entsprechend ausgabenwirksam.

Neben diesen vorübergehenden Erwerbsunterbrechungen stellen die vorzeitigen Erwerbsbeendigungen ebenfalls eine große Versichertengruppe dar. Im Jahr 2013 kamen auf 1.000 pensionsversicherte unselbständig Beschäftigte sieben krankheitsbedingte und elf vorzeitige Pensionsneuantritte (*Hauptverband, 2013A*). Die Invalidisierungsquoten unterscheiden sich deutlich entlang den Wirtschaftsklassen und liegen in den Saisonbranchen Beherbergungs- und Gaststättenwesen bei Frauen und Männern und auch in der Bauwirtschaft über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Saisonbranchen verursachen sowohl höhere Kosten im Bereich der Arbeitslosenversicherung als auch im Bereich der krankheitsbedingten Pensionsaufwendungen.

In Österreich gibt es für die Arbeitgeberseite keine dem Verursacherprinzip entsprechende Internalisierung der Kosten, die sie in der Arbeitslosen- oder Pensionsversicherung verursachen. Einzelwirtschaftlich kontrollierbare Risiken werden externalisiert und auf die Gemeinschaft aller Sozialversicherten – bzw. über die Steuermittel in der Pensionsversicherung auf alle Steuerzahlenden – ausgelagert.

Die Sozialversicherungssysteme anderer Länder nehmen auf die unternehmensspezifische Personalfreisetzung Bezug. Zum einen gibt es die in 4.3.1 diskutierten Maßnahmen für Unternehmen, bei gesundheitliche Einschränkungen verpflichtende Rehabilitationsmaßnahmen anbieten und durchführen müssen. Zum anderen wurden verpflichtende finanzielle Anreize für die Unternehmen festgelegt. Diese Anreize zielen auf eine Verhaltensänderung der Betriebe ab, indem sie die Kosten im Bereich der Arbeitslosigkeit bzw. Krankheit internalisieren. Insgesamt wird in den unterschiedlichen Modellen auf eine Reduktion der Sozialversicherungsausgaben durch die Vermeidung von Risiken abgezielt.

Die Ausgestaltung der finanziellen Anreizmodelle kann in zwei Richtungen erfolgen: Betriebe übernehmen Teile des Leistungsbezugs ihrer freigesetzten Beschäftigten, oder es erfolgt die Berechnung des Beitragssatzes auf Grundlage des vergangenen Personalfreisetzungsverhaltens. Die erfahrungsbasierte Gestaltung des Sozialversicherungsbeitragssatzes wird in der Literatur als „Experience Rating“ bezeichnet. Durch die Wechselwirkung der unterschiedlichen Sozialversicherungszweige haben manche Länder sowohl in der Arbeitslosenversicherung als auch der (Invaliditäts-)Pensionsversicherung Modelle der Kosteninternalisierung für die Unternehmen implementiert. Dadurch werden Ausweichreaktionen zwischen der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung verhindert. Nachfolgend sind die Modelle der Vergleichsländer dargestellt und in ihrer Wirkung auf die Beschäftigungslage näher beleuchtet.

### 5.1.1 Das niederländische Modell der Kosteninternalisierung

Bereits im Jahr 1998 wurde in den Niederlanden aufgrund der hohen Invalidisierungsquoten ein Modell entwickelt, das durch finanzielle Anreize die Beschäftigungsfreisetzung auf der Seite der Betriebe verändern soll. Ziel der Reform war die Reduktion der invaliditätsbedingten Erwerbsaustritte auf betrieblicher Ebene durch Risikominderung bzw. präventiver Maßnahmen und die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte. Das Invalidisierungsrisiko der Beschäftigten bzw. die Kosten einer Invalidisierung wurden durch das Gesetz der Prämien differenzierung auf die Arbeitgeber übertragen. Das ursprünglich eingeführte Beitragsmodell enthielt zwei Stufen: Einen einheitlichen Beitragssatz für alle Arbeitgeber in Höhe von 5,7% des Bruttoeinkommens der Beschäftigten. Die zweite Stufe des Beitragssatzes war variabel und von den firmenspezifischen Beschäftigungsabgängen in die Invalidität abhängig. Maßstab dabei war eine Abweichung vom nationalen Durchschnitt in den Invalidisierungsquoten.

Um der Gefahr der Altersdiskriminierung zu begegnen, wurden reduzierte Beitragssätze für bereits (teil-)invalidisierte Beschäftigte festgelegt. Kleinere Unternehmen sind von der zweiten Beitragsstufe ausgenommen, sie leisten nur den Einheitsbeitragssatz. Der Anteil des variablen Beitragssatzes der von der (öffentlichen) Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersversicherung (UWV) jährlich ermittelt wurde, stieg stetig bis 2003 auf 29% an (OECD, 2005). Neuerliche Reformen im Bereich der vorübergehenden und dauerhaften Erkrankungen und der Einführung verpflichtender Rehabilitationsmaßnahmen für Versicherte und Unternehmen, haben neben dem direkten finanziellen Anreiz eine wichtige Rolle übernommen (vgl. Abschnitt 4.3).

Die ersten empirischen Befunde nach der Einführung der betrieblichen Kostenübernahme der Invaliditätspensionen von bis zu zwei Jahren zeigten eine deutliche Reduktion der krankheitsbedingten Pensionierungen. Koning (2004) berechnete einen Rückgang der Invaliditätspensionsneuzugänge in den Jahren 2000-2002 von 15%.

Im Jahr 2010 wurden bereits 40% der Invaliditätspensionsaufwendungen von den Unternehmen getragen. Insgesamt reduzierten sich die Invaliditätspensionen (García-Gómez et al., 2011, OECD, 2008). Gradus – Sonsbeek (2011) bezifferten die Effekte der Invaliditätspensionsreformen seit der Einführung des „Experience Ratings“ mit einem Rückgang der Neupensionen um 13 Prozentpunkte. Das vorhandene System der betrieblichen Kostenübernahme im Falle der Invalidität ist aber auch von Ausweichreaktionen begleitet. Zum einen gibt es höhere Zuflüsse in die Arbeitslosigkeit<sup>130)</sup>, zum anderen steigt der Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen, denn diese unterliegen nicht dem „Experience Rating“ (Koning, 2012).

### 5.1.2 Das finnische Experience-Rating-Modell

Die Wechselwirkungen zwischen Pensions- und Arbeitslosenversicherung wurden in Finnland von Anfang an bedacht. Um Ausweichreaktionen zu vermeiden, wurde sowohl in der Arbeitslosen- als auch in der Pensionsversicherung eine Kostenbeteiligung eingeführt.

---

<sup>130)</sup> Die lange Bezugsdauer die nach 38 Versicherungsjahren bis zu 38 Monate sein kann, bildet einen Ausweichkanal zum Invaliditätspensionssystem.

Wie in den Niederlanden, ist auch in Finnland das Beitragsmodell zweigliedrig: Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft zahlen (1) einen Grundbeitrag und (2) einen Zusatzbeitrag, der dem Experience Rating unterliegt. Bis 2006 war in Finnland das Experience Rating an die Zahl der Beschäftigten geknüpft (bei weniger als 50 Beschäftigten fiel kein Zusatzbeitrag an). Mittlerweile ist das Kriterium, ob ein Zusatzbeitrag zu leisten ist oder nicht, die Lohnsumme: Die Untergrenze liegt bei einer Lohn- und Gehaltssumme von 1,9 Mio. € bis zu einer Summe von 31,8 Mio. € (2013-2014). Unter der genannten Grenze entfällt der Zusatzbeitrag; ab 1,9 Mio. € steigt er bis zur Obergrenze linear an.

In Abhängigkeit von der relevanten Lohnsumme muss der Betrieb einen variablen Beitragssatz zur Pensionsversicherung leisten. Der Zusatzbeitragssatz ist eine betriebsabhängige Multiplikation des Basisbeitragssatzes mit einem Faktor zwischen 0,1 und 5,5. Dieser Faktor berechnet sich nach der Anzahl der Personen, die wegen Invalidität zwei bis drei Jahre zuvor aus dem Betrieb ausgeschieden sind. Auch das Alter geht in die Berechnung solchermaßen ein, dass für junge Invaliditätspensionsbeziehende der Faktor stärker erhöht wird als für ältere. Kein Zusatzbeitrag fällt an, wenn die Personen Rehabilitationsgeld beziehen. Beim Vorhandensein einer Teil-Pension, die dann zu einer Vollpension wird, geht beim letzten Arbeitgeber nur die Differenz in den Zusatzbetrag ein.

Im Jahr 2008 wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse ins System des Experience Ratings integriert, da zuvor die Unternehmen verstärkt auf diese Beschäftigungsformen umgestiegen sind. *Kyyrä – Tuomala (2013)* analysierten diese Reform. Sie zeigten, dass es durch die Integration zu einer Verteuerung der Invaliditätspensionen für die Unternehmen kam. Die induzierten Verhaltensänderungen werden in der Studie als gering eingeschätzt. Präventive Maßnahmen zur Reduktion der Beitragsbelastung sind aufgrund der komplexen Ausgestaltung der Beitragsberechnung (Durchrechnungszeit etc.) für die Untersuchungsgruppe nicht beobachtet worden. Die komplizierte und vor allem die zeitverzögerte Berechnung des Zusatzbeitrags für die Arbeitgeber aufgrund der vergangenen Invalidisierungsquoten wird als Grund für die geringe Wirkung auf die krankheitsbedingten Neupensionen genannt (*Kyyrä – Tuomala, 2013*).

Die betrieblichen Anreize in der Arbeitslosenversicherung bestehen in einer Kostenbeteiligung: Für Beschäftigte im Alter von 56 Jahren und mehr, die zumindest drei Jahre im Betrieb gearbeitet haben und nicht aus Eigeninitiative den Betrieb verlassen, muss der Betrieb Zahlungen an die Arbeitslosenversicherung leisten. Die Höhe und Dauer der verpflichtenden Zahlung („liability component payment“) an die Arbeitslosenversicherung ist vom Alter und der Entgelthöhe der gekündigten Person wie auch von der Betriebsgröße (gemessen an der betrieblichen Lohnsumme<sup>131</sup>) abhängig. Hieraus wird ein Prozentsatz ermittelt, der von der tatsächlichen Höhe des täglichen Arbeitslosengeldbezugs während der hypothetischen Dauer des Bezugs (altersabhängig) von den Betrieben zu leisten ist. Der maximale Zeitraum liegt bei

---

<sup>131</sup>) Bei Betrieben mit einer Lohnsumme unter 2 Mio. € (Wert 2014) entfällt diese Zahlung an die Arbeitslosenversicherung, bei höheren Lohnsummen geht ausschließlich die darüber liegende Lohnsumme in die Berechnung der

fünf Jahren wenn der Versicherte bis zum Pensionierungszeitpunkt (vollendetes 63. Lebensjahr) arbeitslos war (*Unemployment Insurance Fund, 2014*).

Die finnischen Modelle der Kostenbeteiligung der Unternehmen an ihrer Personalfreisetzung zielen auf den längeren Verbleib der Beschäftigten im Betrieb ab. Mit zunehmendem Alter stellen die Modelle jedoch keinen Anreiz dar ältere Arbeitslose einzustellen, da in der Regel die gesundheitlichen Einschränkungen mit dem Alter ansteigen und es der letzte Arbeitgeber ist, der die Kosten für eine eventuelle Erwerbsunfähigkeit zu tragen hat. Darüber hinaus besteht in Finnland, im Gegensatz zu den Niederlanden, nur eine schwache gesetzliche Initiative gegen Altersdiskriminierung (*OECD, 2005*), obwohl gerade in Finnland die Altersdiskriminierung im Jahr 2005 gemäß den Berechnungen der OECD am höchsten lag (*OECD, 2008*).

*Hakola und Uusitalo (2005)* zeigten die Wirkungen der erfahrungsbasierten Beitragssätze bis zum Jahr 2005 auf den Erwerbsaustritt: Ein robustes Ergebnis ist, dass ein vorzeitiger Rückzug älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt nach der Reform signifikant zurückgegangen ist. Eine höhere Ersatzrate der gesetzlichen Pension erhöht das Risiko der Arbeitslosigkeit der über 55-Jährigen, während das Risiko fällt, wenn Unternehmen einen größeren Teil der Sozialversicherungskosten im Falle einer Kündigung tragen.

### 5.1.3 Kosteninternalisierung in Deutschland und Schweden

In Deutschland und in Schweden gibt es keine Experience-Rating-Modelle, die über finanzielle Anreize das betriebliche Freisetzungsverhalten ähnlich beeinflussen wie in den Niederlanden und in Finnland. In den Krankenversicherungssystemen beider Länder ist die Beitragsleistung der Unternehmen unabhängig von der Personalfuktuation. Die Beitragssätze in der Pensionsversicherung sind ebenfalls für alle Betriebe einheitlich geregelt. Einzig in Schweden halbieren sich die Arbeitgeberbeitragsätze für Beschäftigte jünger als 26 Jahre von 31,42% (2014) auf 15,49% vom beitragspflichtigen Einkommen<sup>132</sup>). Die institutionelle Abwicklung der Arbeitslosenversicherung in Schweden erfolgt über Arbeitslosenfonds, von denen es rund 30 mit knapp 3,4 Mio. Mitgliedern gibt. Die Fonds entscheiden über Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchshöhe der Arbeitslosenleistungen, die hauptsächlich über Beiträge der Versicherten finanziert werden. Unternehmen finanzieren die Arbeitslosen-Grundversicherung. Personen, die nicht Mitglied eines freiwilligen Arbeitslosenfonds sind, können diese Grundleistungen im Arbeitslosigkeitsfall beziehen. Durch die Organisation der Arbeitslosenfonds in Schweden und allen voran die ArbeitnehmerInnenfinanzierung könnten Modelle der betrieblichen Kosteninternalisierung nur gemeinsam mit einer institutionellen Neugestaltung des Systems erreicht werden.

In Schweden und Deutschland – wie auch in den anderen Vergleichsländern – führen Unternehmen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch, um die Kosten der ge-

---

<sup>132</sup>) Der volle Beitragssatz von 31,42% setzt sich folgendermaßen zusammen: 10,21% für Pensionen, 1,17% für Hinterbliebene, 4,35% für Krankenversicherung, 0,3% für Unfallversicherung, 2,6% für Elternversicherung, 2,91% für Arbeitslosenversicherung (*Swedish Trade Council, 2014*). Der ArbeitnehmerInnenbeitragsatz zur Pensionsversicherung beträgt 7% des beitragspflichtigen Einkommens.

sundheitsbedingten Ausfallszeiten einzudämmen. Diese Maßnahmen sind – nicht so in Österreich – teilweise verpflichtend. Die stärkste Form der Verpflichtung ist in den Niederlanden mit dem Rehabilitationstunnel gegeben (vgl. Abschnitt 4.3.1). Aus betrieblicher Perspektive führen diese Maßnahmen mittelfristig zu Kostendämpfungen bei krankheitsbedingten Fehlzeiten (McAnaney, 2011). Die Experience-Rating-Modelle beziehen sich darüber hinaus auf den tatsächlichen Personalabbau der Betriebe. Damit haben Betriebe einen verstärkten Anreiz bei gesundheitlichen Problemen ihrer Mitarbeiter/innen Reintegrationsmaßnahmen zu setzen. Dieser zweite Schritt der Anreize fehlt in Deutschland, Schweden wie auch in Österreich.

Weitere Ansatzpunkte zur finanziellen Beeinflussung der betrieblichen Beschäftigungsfreisetzungspraxis wären die Einführung von „Entlassungskosten“ („dismissal taxes“). Hierbei würde der gesamte betriebliche Arbeitskräfteumschlag Gegenstand einer Abgabe sein, und nicht nur jener, der mit Arbeitslosigkeit oder Invalidität einher geht. Die österreichische Auflösungsabgabe entspricht diesem Ansatz. Die Auflösungsabgabe ist allerdings im Gegensatz zu den Experience-Rating-Modellen weder für alle Unternehmen/Branchen gültig und auch nicht zielgruppenorientiert<sup>133</sup>).

#### 5.1.4 Ansatzpunkte für Österreich

Ansatzweise gab es in Österreich bereits ein System zur Kosteninternalisierung einer bestimmten betrieblichen Beschäftigungspolitik, das Bonus-Malus-System: Mit 1.9.2009 wurde dieses Bonus/Malus-System abgeschafft. Bis dahin erhielten Unternehmen bei der Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Bonuszahlung. Für die Freisetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Alter von 50+ und einer Betriebszugehörigkeit von zehn und mehr Jahren, wurde ein Malus an die Arbeitslosenversicherung fällig. Die Höhe war abhängig vom Alter der freigesetzten Person bzw. der Jahre die bis zum Regelpensionsalter lagen. Das zwischen 1996 und 2009 gültige System zeigte positive Effekte im Sinne eines Rückganges bei den Kündigungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schober – Schnalzenberger – Winter-Ebmer, 2011).

Weitere finanzielle Mechanismen zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte sind Beitragsreduktionen in der Sozialversicherung. Vollenden unselbständig Beschäftigte das 60. Lebensjahr entfällt der Unfallversicherungsbeitrag (1,4% des beitragspflichtigen Einkommens) und der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (4,5% der Lohnsumme). Darüber hinaus wurde für Beschäftigte, die vor dem 1. Juni 2011 das 58. Lebensjahr vollendeten, der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung reduziert. Insgesamt fehlen hier Evaluierungen zur Wirkungsweise dieser Maßnahmen auf die Weiterbeschäftigung Älterer. Es sind jedoch hohe Mitnahmeeffekte zu vermuten.

Prinzipiell sind die Gestaltungsmöglichkeiten einer Internalisierung der Kosten, die dem österreichischen Sozialversicherungssystem durch die Überwälzung unterschiedlicher Risiken ent-

---

<sup>133</sup>) Die Auflösungsabgabe entfällt bei Dienstverhältnissen, die längstens 6 Monate befristet waren, in Saisonbranchen fällt damit keine Abgabe an, wobei in der Bauwirtschaft Sonderregelungen vorhanden sind.

stehen, vielschichtig: Von einer pauschalen Beteiligung der Arbeitgeber an den Folgekosten der Invalidität (Modell der Arbeitslosenversicherung in Finnland) bis hin zu ausdifferenzierten Experience-Rating-Modellen (Modell der Invalidität in den Niederlanden und in Finnland).

Die Erfahrungen in den Niederlanden und in Finnland zeigen, dass die Wirkungen von finanziellen Anreizen für Unternehmen zur Veränderung ihrer Personalfreisetzungspraxis mit der Ausgestaltung des Modells zusammenhängen. Das finnische aber auch das niederländische Modell wurde bereits mehrmals adaptiert, um Ausweichreaktionen der Betriebe (etwa auf befristete Arbeitsverhältnisse) zu bremsen, aber auch um die intendierte Zielerreichung zu verbessern. Die Beschäftigungswirkungen der vorhandenen Modelle sind dort positiv, wo der Kosteninternalisierungsansatz sowohl im Bereich der krankheitsbedingten Erwerbsbeendigungen als auch im Bereich der Arbeitslosenversicherung vorhanden ist.

Kosten-Internalisierungs-Modelle auf betrieblicher Ebene können prinzipiell zwei – sich allerdings ausschließende Ziele – verfolgen. Entweder wird die Struktur der Beschäftigung fokussiert: Hier wären eine gegenüber dem Branchendurchschnitt oder dem Gesamtdurchschnitt abweichende Altersstruktur der Beschäftigten Ansatzpunkt der Kosteninternalisierungen. Oder es wird an der Dynamik des Beschäftigungsumschlags bzw. -abgangs angesetzt. Hier kann auf die Erfahrungen in den Niederlanden und Finnland zurückgegriffen werden.

## **5.2 Anreize im Arbeitsrecht: Kündigungsschutzregelungen**

Die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitskräfte hängen von zahlreichen Faktoren ab – arbeitsrechtliche Regelungen, die die Kosten der Personalanpassung beeinflussen, sind ein Teil davon. Die unter den Begriff Kündigungsschutz fallenden Vorschriften regeln das Kündigungsverfahren bei Einzel- oder Massenkündigung (wie etwa Kündigungsfristen, Abfertigungszahlungen, Parteistellung von Dritten, Kündigungsgründe) und sollen Arbeitnehmer/innen vor ungerechtfertigter Kündigung schützen. Die Nachteile einer Kündigung durch den Arbeitgeber können beträchtlich sein. Werden Arbeitskräfte gekündigt, verlieren sie nicht nur ihr Einkommen und die an die Betriebszugehörigkeit gekoppelten Nebenleistungen, sondern es geht auch der Wert ihrer betriebspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten verloren (OECD, 2013). Mit zunehmender Dauer der Arbeitssuche sehen sich die gekündigten Arbeitskräfte auch mit einer Entwertung ihres allgemeinen Humankapitals konfrontiert; des weiteren können gesundheitliche Probleme, gesellschaftlich-kulturelle und soziale Isolation oder etwa familiäre Konflikte und relative Verarmung hinzukommen<sup>134</sup>). Betroffen sind somit nicht nur die Arbeitslosen selbst, sondern auch die nahen Angehörigen und in weiterer Folge die Gesellschaft, da Kosten auf das Arbeitslosenversicherungssystem (Arbeitslosengeld, Schulungsmaßnahmen, Unterstützung bei der Arbeitssuche) zukommen, die Einnahmen aus Steuern und Sozialabgaben geringer ausfallen, die Kaufkraft für die Binnennachfrage sinkt und mitunter die Kriminalität steigt (Raphael – Winter-Ebmer, 2001). Für die Unternehmer sind die Kündigungs-

---

<sup>134</sup>) Bundeszentrale für politische Bildung: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/54992/folgen-der-arbeitslosigkeit>

schutzregelungen in erster Linie mit direkten oder indirekten Kosten verbunden. Sie beschränken die Möglichkeit der Unternehmer, schnell auf sich ändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu reagieren und den Mitarbeiterstand anzupassen (*Martin – Scarpetta, 2011*).

In der Literatur gibt es eine Vielzahl an Arbeiten die sich mit der Auswirkung von Kündigungsschutzbestimmungen auf den Beschäftigungsumschlag auseinander setzen. Die meisten empirischen Arbeiten (etwa *Martin – Scarpetta, 2012, OECD, 2010*) bestätigen den Befund der verringerten Fluktuation; darüber hinaus zeigen sie, dass übermäßiger Kündigungsschutz die Beschäftigung von Outsidern am Arbeitsmarkt negativ beeinflusst, die Produktivität und das Wirtschaftswachstum behindert und Dualität am Arbeitsmarkt begünstigt (*OECD, 2010*). Letzteres bedeutet, dass Unternehmen Ausweichstrategien zur Umgehung von strengen Kündigungsschutzbestimmungen entwickeln, beispielsweise durch die Einstellung von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen. So zeigt etwa *Kahn (2010)* für neun europäische Länder, dass Reformschritte, die den Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichterten, die Zahl der befristet Beschäftigten erhöht hat, nicht jedoch die Gesamtbeschäftigung insgesamt. Mithin fand eine Substitution von unbefristeten durch befristete Arbeitsverträge statt. Misslingt der Wechsel von einer befristeten in eine unbefristete Anstellung, bleiben die Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen Arbeitsmarkt-Outsider. Der Kündigungsschutz kommt dagegen Personen zugute, die bereits in Beschäftigung sind, also Arbeitsmarkt-Insidern.

Kündigungsschutzregelungen reduzieren nicht nur die Flexibilität des Arbeitsmarktes, sondern erhöhen *Nickell – Layard (1999)* zufolge auch die Langzeitarbeitslosigkeit und verringern kurzfristige Arbeitslosigkeit; was jedoch fehlerhaft ist die Evidenz, dass die Arbeitslosigkeit insgesamt steigt. Auch ein aktueller Literaturüberblick der *OECD (2013)* zum Thema Kündigungsschutz zeigt, dass zahlreiche empirische Studien, von einigen Arbeiten abgesehen (etwa *Autor et al., 2002*), keine signifikante Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Höhe der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit feststellen. Studien, die die Verschärfung von Kündigungsschutzbestimmungen in bestimmten Regionen oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen analysieren und damit quasi-natürliche Experimente untersuchen, finden oftmals kleine, aber negative Effekte auf das Beschäftigungsniveau. Die Effekte auf das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau sind aber weniger eindeutig, da gruppenspezifische Verschärfungen der Kündigungsbestimmungen typischerweise eine Substitution auslösen und in Folge tendenziell Gruppen mit weniger strengen Kündigungsbestimmungen eingestellt werden.

Um die Bedeutung und Stärke des Kündigungsschutzes länderübergreifend beurteilen zu können, hat die OECD 21 Indikatoren<sup>135)</sup> definiert und daraus vier Indizes gebildet (Übersicht 20). Sie bilden die Regelungen

- im Fall von individuellen Kündigungen (Kündigung unbefristet Beschäftigter ohne eigenen Verschulden),
- im Fall von Massenkündigungen und
- für befristete Beschäftigungsformen (inklusive Leiharbeit)

---

<sup>135)</sup> EPL (Employment Protection Legislation) Indikatoren

auf einer Skala von 0 bis 6 ab, wobei höhere Werte strengere Kündigungsschutzregelungen darstellen. Die jüngsten Ergebnisse (Jahr 2013<sup>136</sup>) für die fünf Vergleichsländer zeigen, dass die Regelungen zum Schutz vor einer Kündigung (Einzelentlassung) unbefristet Beschäftigter in den Niederlanden am striktesten ausfallen und in Österreich am lockersten sind: Auf der OECD Skala erreicht Österreich 2,12 und die Niederlande 2,84 Punkte<sup>137</sup>). Die zusätzlichen Regelungen im Fall einer Massenkündigung fallen in Deutschland am strengsten (3,63 Punkte) und in Finnland am schwächsten (1,63 Punkte) aus.

*Übersicht 20: OECD Kündigungsschutzindex, 2013*

	DE	NL	AT	FI	SE	OECD
Schutz unbefristet Beschäftigter – Einzelkündigungen	2,72	2,84	2,12	2,38	2,52	2,04
Massenkündigungen – zusätzliche Bestimmungen	3,63	3,19	3,25	1,63	2,50	2,91
Schutz unbefristet Beschäftigter vor Einzel- u. Massenkündigungen	2,98	2,94	2,44	2,17	2,52	2,29
Regulierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse	1,75	1,17	2,17	1,88	1,17	2,08

Q: OECD.

Während jedoch unbefristete Arbeitsverträge (Einzel- und Massenkündigung) in den Niederlanden sehr strengen Kündigungsvorschriften unterliegen, sind die Kündigungsbestimmungen bei befristeten Verträgen (1,17 Punkte) sehr locker. In diesem Bereich haben, den OECD EPL Indikatoren zufolge, die Niederlande, gemeinsam mit Schweden, den geringsten Schutz. Umgekehrt verhält es sich im Fall von Österreich, das einen relativ lockeren Kündigungsschutz bei individueller Kündigung unbefristet Beschäftigter aber den striktesten bei befristeten Arbeitsverträgen (2,17 Punkte) unter den Vergleichsländern vorsieht.

Befristete Arbeitsverträge stellen eine Möglichkeit dar, strenge Kündigungsschutzbestimmungen im Fall von unbefristeter Beschäftigung zu umgehen. In den Niederlanden ist auch tatsächlich der Anteil der befristet Beschäftigten deutlich höher als etwa in Österreich. Unter den 25- bis 49-Jährigen sind laut LFS (2013) in den Niederlanden 19% befristet beschäftigt, in Österreich lediglich 9% – das ist zugleich mit Abstand der niedrigste Wert unter den Vergleichsländern (von 11% Deutschland bis 14% in Finnland). Unter den Älteren haben in den Niederlanden und Finnland jeweils 7% der unselbständig Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag, in Österreich lediglich 3% (Schweden: 6% und Deutschland: 4%).

*Das duale Kündigungssystem in den Niederlanden*

Die strengen niederländischen Kündigungsschutzbestimmungen (unbefristete Verträge) zählen nicht nur unter den Vergleichsländern zu den striktesten, sondern auch unter den OECD Ländern (Niederlande: 2,94 Punkte, OECD: 2,29 Punkte). Bei Kündigung unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer (ohne einvernehmliche Lösung) muss in den Niederlanden vorab geprüft werden, ob die Beendigung rechtmäßig und zumutbar ist. Zwei Behörden sind hierfür zustän-

<sup>136</sup>) OECD Länder: Rechtsstand zum 1.1.2013.

<sup>137</sup>) Zum Vergleich: Der OECD Durchschnitt beträgt 2,04. Strenger sind die Kündigungsvorschriften unter den OECD Ländern nur in Tschechien und in Portugal.



dig ("duale System", OECD, 2014): Die öffentliche Arbeitsverwaltung (UWV Werkbedrijf) und das Zivilgericht. Die öffentliche Arbeitsverwaltung prüft auf Antrag des Arbeitgebers ob triftige Gründe für eine Kündigung vorliegen. Stimmt die Behörde der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zu, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine Rechtsgrundlage, um die Kündigung vor Gericht anzufechten. Stimmt die Behörde der Kündigung zu, erspart sich der Arbeitgeber die Abfertigungszahlung. Im Durchschnitt dauert die Prüfung durch die öffentliche Arbeitsverwaltung fünf Wochen, zusätzlich zu der gesetzlichen Kündigungsfrist von einem Monat bis vier Monate. Einen Prüfantrag bei Gericht können dagegen beide Parteien stellen, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer<sup>138</sup>). Die Verfahren sind mit durchschnittlich 15 Tagen deutlich kürzer, da die Kündigungsfrist entfällt. In etwa 50% der Fälle werden die Gerichte bemüht<sup>139</sup>). Das Gericht legt zudem die Höhe der Abfertigungszahlung fest.

Die Kündigungsschutzbestimmungen bergen teilweise einen stärkeren Schutz älterer Arbeitskräfte in sich. Dazu zählen nach Dienstjahren gestaffelte Kündigungsfristen, altersspezifische Kündigungskosten (Abfertigung) sowie Auswahlkriterien, die bei betrieblichen Kündigungen berücksichtigt werden müssen. Letztere sind jedoch nicht Teil der OECD EPL Indikatoren.

### 5.2.1 Kündigungsfristen

Kündigungsfristen sind dazu da, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zeit zu geben eine neue Anstellung zu finden. Da es mit zunehmendem Alter schwieriger wird einen neuen Job zu finden, sind die Kündigungsfristen (OECD, 2013) in allen Ländern nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. In den meisten Ländern müssen Arbeitgeber zumindest eine Frist von einem Monat einhalten (Deutschland, die Niederlande, Schweden). Kürzer ist sie mit 14 Tagen in Finnland, und zwar für jene Arbeitskräfte, die noch kein ganzes Jahr im Unternehmen beschäftigt waren. Eine 14-tägige Kündigungsfrist, allerdings ohne Differenzierung nach Dienstjahren, gibt es auch in Österreich, wobei es kollektivvertragliche Abweichungen geben kann. Diese lockere Regelung betrifft jedoch nur Arbeiterinnen und Arbeiter; bei Angestellten reicht die Kündigungsfrist von sechs Wochen (bei weniger als zwei Dienstjahren) bis zu fünf Monate (ab 25 Dienstjahren). Länger ist die maximale Kündigungsfrist in Finnland, Schweden und Deutschland: In Finnland und Schweden sind es sechs Monate bei über zwölf respektive zehn Dienstjahren, in Deutschland immerhin sieben Monate bei über 20 Dienstjahren.

### 5.2.2 Abfertigungsregelung

Die Abfertigungszahlung in den Niederlanden setzt sich aus dem Monatsgehalt, der Dauer des Dienstverhältnisses und einem Korrekturfaktor zusammen. Das Monatsgehalt wird zudem mit dem Alter der Beschäftigten gewichtet: Bis zum Alter von 35 Jahren werden die Dienstjahre mit 0,5 gewichtet, zwischen 36 und 45 Jahren mit 1, zwischen 46 und 55 Jahren mit 1,5 und bei Arbeitskräfte die mit über 55 Jahren gekündigt werden fließt die Anzahl der Dienstjahre

---

<sup>138</sup>) Der Arbeitgeber kann die Vertragsauflösung bei Gericht beantragen; der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann die Kündigung innerhalb von sechs Monaten bei Gericht anfechten (eine Entgeltfortzahlung und die Wiedereinstellung beantragen) (Europäische Kommission, 2011).

<sup>139</sup>) OECD: <http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>.

mit dem Gewichtungsfaktor 2 in die Berechnung der Abfertigung ein<sup>140</sup>). Der Korrekturfaktor wiederum berücksichtigt die Gründe der Kündigung, wobei er größer eins ist, wenn die Gründe überwiegend beim Arbeitgeber zu finden sind und kleiner eins, wenn sie überwiegend dem Arbeitnehmer zugeschrieben werden können (*Europäische Kommission, 2011*). Die Kosten im Zusammenhang mit einer Kündigung können in den Niederlanden beträchtlich sein. Hinzu kommt, dass es, anders als in den meisten EU Ländern, keine Obergrenze für die Abfertigungszahlung gibt. Im April 2013 haben sich Regierung und Sozialpartner auf eine Änderung verständigt; der Vorschlag sieht für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit einen halben Monatslohn an Abfertigung, gedeckelt mit 75.000 €, vor (*OECD, 2014*). Aus den niederländischen Abfertigungsvorschriften leitet sich vor allem für ältere Arbeitskräfte ein relativ strenger Kündigungsschutz ab, da Ältere tendenziell über mehr Dienstjahre verfügen und die Höhe der Abfertigung zudem an das Alter gekoppelt ist.

Ähnlich der alten Abfertigungsregelung ("Abfertigung ALT") in Österreich verlieren in den Niederlanden Beschäftigte bei Selbstkündigung ihre Abfertigungsansprüche, wodurch kein Anreiz besteht den Arbeitsplatz zu wechseln. Im österreichischen "Abfertigung NEU" System<sup>141</sup>) nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen ihre erworbenen Abfertigungsansprüche bei einem Arbeitsplatzwechsel mit. Die vom Arbeitgeber zu leistenden monatlichen Beiträge (1,53% des monatlichen Gehalts inkl. Sonderzahlungen) werden auf einem Konto des Arbeitnehmers bei einer betrieblichen Vorsorgekasse eingezahlt; der Anspruch auf Abfertigung richtet sich in Folge an die betriebliche Vorsorgekasse. In Finnland und Schweden sind Abfertigungszahlungen gesetzlich nicht vorgesehen (*Europäische Kommission, 2011*), wobei allerdings in Schweden Abfertigungsansprüche oftmals in Kollektivverträgen geregelt sind: Ähnlich wie in Österreich zahlen hierbei die Arbeitgeber einen Prozentsatz vom Lohn in ein Versicherungssystem ein<sup>142</sup>). In Deutschland haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit maximal zehn Arbeitskräften keinen Anspruch auf Abfertigung. Ebenso entfällt der Anspruch, wenn die Kündigung auf persönliche Gründe zurückzuführen ist (außer der Kollektivvertrag oder ein Sozialplan sieht eine Abfertigung vor). Erfolgt die Kündigung aus betrieblichen Gründen und unterlässt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Anrufung des Gerichts in dieser Causa, so besteht in Deutschland ein Recht auf Abfertigung. Diese beträgt einen halben Monatslohn je Dienstjahr<sup>143</sup>).

### 5.2.3 Auswahlkriterien bei betrieblichen Kündigungen

Werden aus betriebliche Gründen Arbeitskräfte gekündigt, kommen bei der Auswahl prinzipiell zwei Möglichkeiten in Betracht: Entweder der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin entscheidet frei, oder im Gesetz werden Kriterien vorgegeben, wie etwa Seniorität oder Sozialverträglichkeit. In Finnland hat die Arbeitgeberseite weitgehend freie Hand. Allerdings können die Kol-

---

<sup>140</sup>) OECD: <http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>.

<sup>141</sup>) Für Arbeitsverhältnisse die am 1.1.2003 oder später begonnen haben.

<sup>142</sup>) OECD: <http://www.oecd.org/els/emp/Sweden.pdf>.

<sup>143</sup>) OECD: <http://www.oecd.org/els/emp/Germany.pdf>.

lektivverträge auf Branchenebene Auswahlkriterien vorsehen; typischerweise kommt hierbei das LIFO Prinzip (Last In, First Out) zu tragen. Das LIFO-Prinzip kommt auch in Schweden zur Anwendung, wodurch ältere Arbeitskräfte, mit typischerweise längerer Betriebszugehörigkeit, weniger der Gefahr einer Kündigung ausgesetzt sind als jüngere. In den Niederlanden wurde das LIFO Prinzip 2006 abgelöst. Stattdessen müssen Arbeitgeber bei Kündigungen die Altersstruktur des Unternehmens berücksichtigen, was in Folge auch ältere Arbeitskräfte dem Risiko der Arbeitslosigkeit aussetzt. In Deutschland müssen Arbeitgeber bei der Kündigung aus betrieblichen Gründen die soziale Schutzbedürftigkeit von Arbeitskräften berücksichtigen. Die sozialen Kriterien, die dabei angewendet werden müssen, umfassen die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers. Gleichsam kommen in Österreich soziale Kriterien (Kinder, Beschäftigungsaussichten, Alter) bei der Kündigung von Arbeitskräften zur Anwendung, wenn der Betriebsrat die Kündigung nicht annimmt (*Europäische Kommission, 2011*).

### **5.3 Aktive Arbeitsmarktpolitik: Geförderte Beschäftigung Älterer**

Werden Ältere arbeitslos, haben sie ein höheres Risiko langzeitarbeitslos zu werden und eine geringere Chance wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Arbeitslosigkeit im Alter ist somit vielfach der erste Schritt auf dem Weg zum permanenten Rückzug aus dem Erwerbsleben. Um die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen, stehen im Wesentlichen drei Wege offen: (1) Attraktive Ausstiegspfade aus dem Erwerbsleben für Erwerbstätige unattraktiv machen, (2) Personen in aufrechten Beschäftigungsverhältnissen im Job halten (etwa durch Gesundheitsförderung oder Anreize für Arbeitgeber) und (3) Langzeitarbeitslosigkeit durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu verhindern. Die Palette an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen reicht von der aktiven Unterstützung der Arbeitslosen bei der Arbeitssuche, über Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Beschäftigungsfördernden Maßnahmen, die auf den Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsplätzen abzielen.

Da die Beschäftigungsquote Älterer durch die gezielte Förderung von Beschäftigungsverhältnissen gesteigert werden kann, steht diese nachfrageseitige Intervention im Mittelpunkt der nachfolgenden Betrachtung. Konzipiert ist sie entweder als Lohnsubvention (Eingliederungsbeihilfe) oder als Senkung der arbeitgeberseitigen Sozialabgabenbelastung, wobei die Maßnahmen im Allgemeinen bestimmten Zielgruppen vorbehalten sind, etwa den Langzeitarbeitslosen oder aber den von Ausgrenzung Betroffenen (*European Commission, 2014*).

#### **5.3.1 Deutschland**

In Deutschland stehen der Arbeitsmarktpolitik verschiedene Instrumentarien zur Förderung der Älteren zur Verfügung. In der Arbeitslosenversicherung (SGB III) konzentriert sich die Förderung von Arbeitslosen ab 55 Jahre auf Maßnahmen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wie etwa die Zahlung von Eingliederungszuschüssen oder die Förderung der Selbständigkeit. Diese Interventionen sind jedoch nicht exklusiv Älteren vorbehalten, sehen aber eine längere Förderdauer für Ältere vor. So können Eingliederungszuschüsse bei Älteren nicht nur bis zu einem

Jahr, sondern bis zu drei Jahre ausbezahlt werden (sofern die Förderung vor Ende 2014 begonnen hat)<sup>144)</sup>. 2013 wurden 58.344 Eingliederungszuschüsse ausbezahlt, davon entfielen 20.758 auf Personen im Alter von 50 bis 64 Jahre.<sup>145)</sup>

Exklusiv auf Ältere zugeschnitten ist in Deutschland das Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. Dabei wird versucht, Arbeitslosengeld II Beziehende ab 50, mithin Langzeitarbeitslose, dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Programm ist insofern innovativ, als die Jobcenter in der regionalen Umsetzung relativ frei sind, ihre eigenen Förderansätze entwickeln können und nicht auf das "gesetzlich normierte Instrumentarium" beschränkt sind (Knuth – Stegmann – Zink, 2014). Knuth – Stegmann – Zink (2014) beurteilen das Programm in einer aktuellen Evaluierung positiv; der Erfolg als Folge der intensiven Betreuung und Förderung. Von den knapp 167.000 geförderten Personen im Jahr 2010 konnten 25% wieder in Beschäftigung integriert werden, was angesichts der Zusammensetzung der Gruppe (arbeitsmarktferne Personen, gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Mobilität) als positiv zu bewerten ist.

### 5.3.2 Schweden und Finnland

In Schweden und Finnland gibt es keine geförderten Beschäftigungsprogramme die exklusiv Älteren vorbehalten sind. In Schweden sind die Maßnahmen vielmehr auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen ausgerichtet. Da jedoch Langzeitarbeitslosigkeit vorwiegend ein Problem älterer Arbeitskräfte ist, kommen diese Programme vielfach Älteren zugute. Das derzeitige bedeutendste Programm in Schweden ist der 2007 eingeführte Lohnzuschuss, "New Start Jobs (Nystartsjobb)". Es ist Langzeitarbeitslosen (mindestens ein Jahr arbeitslos) vorbehalten und sieht eine Lohnsubvention in Höhe der Lohnsteuer (31,4%) vor; die Bezugsdauer richtet sich nach der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Programm ist zwar nicht exklusiv auf Ältere zugeschnitten, die Gruppe der ab 55-Jährigen wird jedoch durch eine doppelt so lange Förderdauer begünstigt (Sjögren – Vikström, 2013). 2011 waren 14.350 Personen (31%) im Nystartsjobb-Programm zwischen 50 und 64 Jahre, gemessen an der Zahl der registrierten Arbeitslosen dieser Altersgruppe entsprach dies 8%.<sup>146)</sup> Eine Evaluierung von Lijeberg *et al.* (2012), zitiert in *European Commission* (2014), bestätigt einen rascheren Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Gleichzeitig sind jedoch auch die Mitnahmeeffekte sehr hoch – 63% der Jobs wären auch ohne Lohnsubvention zustande gekommen.

### 5.3.3 Die Niederlande

In den Niederlanden sieht die Arbeitsmarktpolitik das Instrument des "Werkbonus" für ältere Arbeitskräfte oder Selbständige ohne Mitarbeiter vor. Es handelt sich dabei um eine Beschäftigungssubvention für Personen im Alter zwischen 60 und 63 Jahren (am 31.12.2013) und mit

---

<sup>144)</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Eingliederungszuschuss/index.htm>. Interview mit deutscher Expertin.

<sup>145)</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2014.

<sup>146)</sup> Angaben des schwedischen Experten.

einem Einkommen zwischen 17.327 € und 33.694 € (Werte für 2014). Der Werkbonus ist nach der Einkommenshöhe gestaffelt; unter und über den genannten Einkommensgrenzen beträgt er 0 €, das Maximum liegt bei 1.119 €. Der höchste Bonus wird zwischen 19.252 € und 23.104 € ausbezahlt. Trotz positiver Evaluierung werden ab Jänner 2015 keine neuen Anträge mehr bewilligt; 2018 wird die Maßnahme vollständig auslaufen<sup>147)</sup>.

#### 5.3.4 Österreich

Ähnlich wie in den nordischen Ländern gibt es auch in Österreich keine Beschäftigungsförderung die ausschließlich Älteren vorbehalten ist. Die Eingliederungsbeihilfe und Transitbeschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt sind beides Maßnahmentypen, die sich nicht ausschließlich an Ältere richten, sondern allgemeiner an Personen mit besonderen Problemlagen, an schwer vermittelbare Personen oder Arbeitsmarktferne. Häufig fallen jedoch Ältere in diese Zielgruppen. *Eppel et al.* (2011) zeigen in einer Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, dass die temporären, zielgruppenorientierten Lohnkostenzuschüsse besonders bei älteren Arbeitskräften ein wirksames Instrument zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen sind. Ebenso verbessern Transitarbeitsplätze in Sozialen Unternehmen im Durchschnitt die Erhaltung des Arbeitskräfteangebotes und die Reintegrationschancen der geförderten Arbeitslosen, wobei Frauen und ältere Arbeitskräfte stärker von der Förderung profitieren (*Eppel et al.*, im Erscheinen).

---

<sup>147)</sup> Angaben des niederländischen Experten.

## **6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen**

Die Beschäftigungsquoten Älterer in Österreich, Deutschland, Finnland, Schweden und den Niederlanden stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Studie. Diese fünf Vergleichsländer haben eine ähnliche Wirtschaftskraft und jeweils Beschäftigungsniveaus über dem gesamteuropäischen Durchschnitt. Nichtsdestotrotz unterscheiden sie sich deutlich in ihrer Gesamtbeschäftigungsquote wie auch in der Beteiligung älterer Erwerbspersonen am Arbeitsmarkt. Der Anteil der Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren variiert zwischen 74,4% in Schweden und 68,9% in Finnland, also um 5,5 Prozentpunkte. Die Niederlande liegen mit 74,3% ebenso zwischen den beiden Ländern wie Deutschland mit 73,3% und Österreich mit 72,3%. Deutlich höher sind die Unterschiede bei der Arbeitsmarktpartizipation in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen (Spannweite 18 Prozentpunkte) bzw. in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen (Spannweite 29 Prozentpunkte).

Wie groß in einem Land der Anteil der älteren Bevölkerung in Beschäftigung ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Neben (1) wirtschaftlichen Faktoren wie der Nachfrage nach Arbeitskräften spielen (2) individuelle Faktoren (etwa die Qualifikation, der Gesundheitszustand), (3) die Einstellung der Arbeitgeber und die Arbeitsplatzqualität sowie (4) institutionelle Regelungen und Anreize (etwa im sozialen Sicherungssystem, im Steuersystem oder im Arbeitsrecht) eine Rolle. Diese Studie hat die Anreize des sozialen Sicherungssystems auf das Arbeitsangebotsverhalten Älterer unter die Lupe genommen und die Bereiche Pension, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit untersucht.

Das Arbeitsangebot muss jedoch auch auf eine entsprechende Nachfrage stoßen um realisiert zu werden, weshalb ergänzend Anreize für Arbeitgeber zur (Weiter)Beschäftigung Älterer im Sozialversicherungsrecht (Experience-Rating-Systeme) und im Arbeitsrecht (Kündigungsschutzregelungen) sowie in der aktiven Arbeitsmarktpolitik (geförderte Beschäftigung) beleuchtet wurden. Um ein umfassenderes Bild von der Beschäftigungssituation in den betrachteten Ländern zu erhalten, wurde vorweg die Beschäftigungsstruktur dargestellt. Dabei wurde herausgearbeitet, in welchen Branchen ältere Arbeitskräfte beschäftigt sind, welche Berufe sie ausüben, welches Qualifikationsniveau sie aufweisen und in welchem Ausmaß Ältere erwerbstätig sind.

Als Forschungsgrundlage dienten die europäische Datenbank für den Vergleich von Sozialschutzsystemen (MISSOC), nationale und internationale Statistiken sowie Sekundärliteratur. Darüber hinaus wurden nationale Expertinnen und Experten mittels Fragebogeninterviews eingebunden.

### **6.1 Arbeitsmarktbeteiligung und Struktur der Beschäftigung Älterer**

#### *6.1.1 Arbeitsmarktbeteiligung*

Die Beschäftigungsquote Älterer differiert teils deutlich zwischen den Vergleichsländern. Laut europäischer Arbeitskräfteerhebung waren 2013 77,7% der 50- bis 64-Jährigen in Schweden

beschäftigt; damit steht das nordische Land unangefochten an der Spitze der EU Mitgliedsstaaten. Österreich liegt mit 59,9% deutlich hinter Schweden und knapp über dem Durchschnitt der 28 Mitgliedsstaaten (59,3%). Noch größer ist der Abstand Österreichs zum europäischen Durchschnitt in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen: Europaweit gehen 50,1% in dieser Altersgruppe einer Beschäftigung nach, in Österreich lediglich 44,9% und in Schweden, das auch in dieser Altersgruppe das Ranking anführt, immerhin 73,6%. Gleichzeitig ist Österreich noch weit vom selbst gesteckten Ziel, die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen bis 2020 auf mindestens 50% zu erhöhen, entfernt<sup>148)</sup>.

Während die Beschäftigungsquoten der 50- bis 64-jährigen Männer und Frauen in den nordischen Ländern ähnlich hoch sind, gibt es in den Niederlanden (17,2 Prozentpunkte), Österreich (14,7 Prozentpunkte) und Deutschland (11,1 Prozentpunkte) ein deutliches geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle, mit niedrigeren Beschäftigungsquoten für die Frauen. Einzig in Finnland weisen Frauen eine höhere Beschäftigungsquote auf als Männer (Frauen: 68,0%, Männer: 64,4%).

Personen, die nicht in Beschäftigung stehen, sind entweder arbeitslos oder inaktiv. In Österreich ist der Anteil der älteren Arbeitslosen, gemessen an der Erwerbsbevölkerung derselben Altersgruppe, am geringsten (Männer 2,7%, Frauen 1,6%). Den höchsten Arbeitslosenanteil weist Finnland (Männer 5,5%, Frauen 4,0%) unter den Vergleichsländern auf. In Österreich nimmt vielmehr ein bedeutender Teil der Bevölkerung in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen nicht mehr am Erwerbsleben teil und ist somit erwerbsinaktiv (Männer 30,0%, Frauen 45,8%). Am seltensten sind ältere Männer und Frauen in Schweden erwerbsinaktiv (14,9% respektive 21,7% in der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre).

### 6.1.2 Struktur der Beschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist unter Älteren (50-64 Jahre) in etwa gleich stark verbreitet wie in der Gesamtwirtschaft (15-64 Jahre). Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung finden sich jedoch entlang der Geschlechter und nach Ländern: In allen Vergleichsländern arbeiten mehr Frauen als Männer Teilzeit. In den Nordischen Ländern, insbesondere Finnland, findet man jedoch seltener Teilzeitjobs als etwa in den Niederlanden, wo Erwerbstätige am häufigsten ihre Arbeitszeit reduzieren. Darüber hinaus ist auch das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion sehr unterschiedlich. Während Männer ihre Arbeitszeit vor allem auf 30 bis 35 Stunden oder 20 bis 29 Stunden pro Woche reduzieren, findet sich bei den Frauen häufig auch eine geringere Erwerbsintensität. Dies trifft insbesondere in den Niederlanden zu, während in den nordischen Ländern Frauen ihre Wochenarbeitszeit zumeist nur geringfügig (auf 30 bis 35 Stunden) reduzieren.

Aber auch die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten variiert in den Vergleichsländern deutlich. Die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) be-

---

<sup>148)</sup> Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich – Strategische Ziele und Benchmarks LLL:2020: [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/aussendung/Strategie\\_zum\\_lebensbegleitenden\\_Lernen\\_in\\_OEsterreich.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/aussendung/Strategie_zum_lebensbegleitenden_Lernen_in_OEsterreich.pdf)

rücksichtigt das unterschiedliche Ausmaß an Wochenarbeitszeit. Dabei wird das Arbeitsvolumen der Teilzeitbeschäftigten anhand der länderspezifischen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Gegenüber der Standardbeschäftigungsquote reduziert sich die Beschäftigungsquote in VZÄ bei den 50- bis 64-jährigen Männern nur geringfügig – am wenigsten stark wirkt sich die Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit in Österreich aus, wo die Beschäftigungsquote um 2,2 Prozentpunkte auf 65,1% sinkt, am stärksten in den Niederlanden (Rückgang um 6,2 Prozentpunkte auf 69,7%). Deutlich größer ist der Abstand zwischen den zwei Messkonzepten bei den 50- bis 64-jährigen Frauen: Wird die Arbeitszeit berücksichtigt, fällt die Beschäftigungsquote in Finnland leicht um 4,6 Prozentpunkte auf 63,4%, in den Niederlanden aber um immerhin 21,8 Prozentpunkte auf 36,9% (in Österreich um 11,8 Prozentpunkte auf 40,8%). Damit weisen die Niederlande die geringste Frauenbeschäftigungsquote Älterer nach Vollzeitäquivalenten unter den Vergleichsländern auf und schneiden schlechter als Österreich ab, jenem Land mit der geringsten Standardbeschäftigungsquote älterer Frauen (50 bis 64 Jahre). Gleichzeitig vergrößert sich, unter Berücksichtigung der Arbeitszeit, der Abstand zwischen dem Land mit der höchsten Beschäftigungsquote von Frauen (Schweden 67,6%) und jenem mit der geringsten (Niederlande: 36,9%; 30,8 Prozentpunkte Differenz anstelle von 22,3 Prozentpunkte ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit).

In allen fünf betrachteten Ländern ist der private Dienstleistungsbereich der quantitativ wichtigste Wirtschaftssektor. Deutliche Länderdifferenzen gibt es allerdings hinsichtlich der Bedeutung des öffentlichen Dienstleistungssektors und des produzierenden Bereichs. Insgesamt arbeiten 39% der älteren Erwerbstätigen (50-64 Jahre) in Schweden, aber nur 28% der älteren Erwerbstätigen in Deutschland und Österreich, im öffentlichen Dienstleistungsbereich (öffentliche Verwaltung, Unterrichts- und Gesundheitswesen). Der öffentliche Dienstleistungsbereich ist nicht deckungsgleich mit dem öffentlichen Sektor, da zum einen auch private Unternehmen Dienstleistungen im Unterrichts- und Gesundheitswesen anbieten können und zum anderen staatliche, ausgelagerte Unternehmen, die für den Markt produzieren, in anderen Wirtschaftssektoren subsumiert sind. Nichtsdestotrotz bietet der öffentliche Dienstleistungsbereich eine Annäherung an die Rolle des Staates als Arbeitgeber. Die länderspezifisch unterschiedlich hohe Bedeutung des öffentlichen Dienstleistungssektors ist einerseits auf Abweichungen in der gesamtwirtschaftlichen Branchenstruktur zurückzuführen, andererseits auf eine unterschiedliche Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienstleistungssektor.

Der öffentliche Dienstleistungssektor ist vor allem für Frauen ein wichtiger Arbeitgeber, insbesondere für die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen. In Schweden ist der Anteil der in diesem Bereich beschäftigten Frauen mit 60% am höchsten, in Österreich mit 37% am niedrigsten. Ältere erwerbstätige Männer sind deutlich weniger stark im öffentlichen Dienstleistungssektor präsent; ihr Beschäftigungsanteil schwankt zwischen 14% in Finnland und 24% in den Niederlanden.

Die Mehrheit der Erwerbstätigen ist unselbständig beschäftigt, mit zunehmendem Alter steigt aber der Anteil der Selbständigen unter den Erwerbstätigen. Darüber hinaus weisen Männer



einen in etwa doppelt so hohen Anteil an Selbständigen unter den Erwerbstätigen auf als Frauen. In den Niederlanden sind rund 13% der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung selbständig erwerbstätig; in den anderen vier Ländern zwischen 10% und 11%. Einzig in Schweden wächst der Anteil der Selbständigen nicht in höheren Altersgruppen.

Länder mit einer relativ hohen Beschäftigungsquote Älterer weisen zum Teil eine sehr unterschiedliche Berufsstruktur in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen auf. So ist in den Niederlanden der Anteil der 50- bis 64-jährigen Männer in akademischen Berufen mit 26% am höchsten, in Deutschland, das eine annähernd ähnlich hohe Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe aufweist, liegt der Anteil der Beschäftigten in Berufen, die typischerweise eine akademische Ausbildung verlangen dagegen bei nur 18%. Bei Frauen ist die Abweichung noch stärker – der Anteil in akademischen Berufen beträgt in Schweden 31% und in Deutschland lediglich 14%, beides Länder mit einer hohen Beschäftigungsquote. Gleichzeitig können sich Länder mit einer ähnlichen Berufsstruktur unter den 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen deutlich in der Beschäftigungsquote Älterer unterscheiden, wie dies etwa in Deutschland und Österreich der Fall ist. Dabei unterscheidet sich die berufliche Verteilung der älteren Erwerbstätigen kaum vom nationalen Durchschnitt. Länderübergreifende Unterschiede in der Berufsstruktur Älterer (50- bis 64-Jährige) sind somit Spiegelbild der nationalen, gesamtwirtschaftlichen Berufsstruktur (25- bis 64-Jährige) und kein Spezifika des Arbeitsmarktes für Ältere.

Die Beschäftigungsfähigkeit Älterer hängt eng mit dem **Qualifikationsniveau** zusammen. Je höher das Bildungsniveau, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit am Erwerbsleben teilzunehmen. Diesen positiven Zusammenhang zeigen alle Vergleichsländer, wobei Schweden in allen drei Bildungskategorien die höchsten Beschäftigungsquoten aufweist. Die Bildungsstruktur der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung unterscheidet sich sowohl zwischen den Ländern, als auch innerhalb der einzelnen Länder nach Geschlecht: Maximal Pflichtschulniveau weisen zwischen 14,6% der 50- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland und 32,1% in den Niederlanden auf. Im mittleren Qualifikationssegment sind vor allem die beiden deutschsprachigen Länder stark vertreten mit einem Anteil von knapp 60% – das sind um über 20 Prozentpunkte mehr als in den Niederlanden. Am höchsten ausgebildet ist die ältere Bevölkerung in Finnland mit einem Anteil an Akademikerinnen und Akademikern von 34,6% gefolgt von Schweden, Deutschland und den Niederlanden mit knapp unter 30%. Schlusslicht ist in dieser Kategorie Österreich mit lediglich 17,3% akademisch gebildeter Männer und Frauen im Alter von 50 bis 64 Jahren. Nach Geschlecht betrachtet, sind ältere Frauen tendenziell schlechter ausgebildet als ältere Männer. Ausgenommen sind Frauen in den nordischen Ländern: Sie weisen einen annähernd gleich hohen Anteil an Gering- oder Unqualifizierten auf wie Männer und jedenfalls einen höheren Anteil an Höchstqualifizierten.

## **6.2 Die Systeme der sozialen Sicherung**

Ob Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren beschäftigt, arbeitslos oder erwerbsinaktiv sind, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Ein wesentlicher Faktor, der das Arbeitsangebotsverhalten beeinflusst, ist das System der sozialen Sicherung. Welche Anreize von ihm ausgehen,

hängt *Famira-Mühlberger et al. (2010B)* zufolge „einerseits von der Verfügbarkeit der Leistungen im Fall von Gesundheitseinschränkungen, Erwerbsminderung und Arbeitslosigkeit ab, andererseits von den gesetzlichen Möglichkeiten zum vorzeitigen und regulären Pensionszugang und den damit verbundenen Konditionen“. Mit anderen Worten können Menschen in ähnlichen Lebenslagen – je nach Land – einen unterschiedlichen Status aufweisen. Um den Einfluss des sozialen Sicherungssystems auf den Erwerbsstatus quantifizieren – und somit die Vergleichbarkeit der Daten erhöhen zu können –, müsste sowohl die genaue Lebenslage als auch die Stellung im Sozialsystem aller Personen bekannt sein. Die Arbeitskräfteerhebung, auf der die Erwerbsstatistik beruht, kann dies jedoch nicht leisten. Um dennoch Rückschlüsse auf die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten in den fünf Vergleichsländern ziehen zu können, wurde die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme analysiert und, sofern möglich, durch Administrativdaten ergänzt. Eine Quantifizierung des Einflusses der sozialen Sicherungssysteme wird durch die zahlreichen Reformen der nationalen, sozialen Sicherungssysteme samt Übergangsfristen ebenso erschwert wie durch die Definition des Erwerbsstatus in der Arbeitskräfteerhebung: In der Arbeitskräfteerhebung gelten Personen ab einem Ausmaß von einer Wochenstunde als erwerbstätig. Ermöglicht das System der sozialen Sicherung den Bezug einer Leistung parallel zum Erwerbseinkommen, oder fördert das Sozialsystem eines Landes Teilleistungen und Erwerbseinkommen (beispielsweise Teil-Invaliditätspensionen) gelten die Personen im LFS als erwerbstätig und nicht als erwerbsinaktiv oder arbeitslos.

### 6.2.1 Arbeitslosenversicherungssystem

Die Ausgestaltung des Arbeitslosenversicherungssystems – allen voran die Leistungshöhe, Bezugsdauer und Anwartschaft – ist ein Faktor, der den Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung beeinflusst. Zahlreiche empirische Arbeiten zeigen, dass die Ausweitung der maximalen Bezugsdauer die durchschnittliche Arbeitslosendauer erhöht. Gerade ältere Arbeitslose haben jedoch ein höheres Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Arbeitslosigkeit im Alter ist vielfach der erste Schritt auf dem Weg zum permanenten Rückzug aus dem Erwerbsleben.

Den geringsten Anteil an Arbeitslosen unter den 50- bis 64-Jährigen weist Österreich auf, Finnland den höchsten. Erklärungsansätze liefert u. a. das Arbeitslosenversicherungssystem: In Österreich ist die Leistungsbezugsdauer relativ kurz (max. 52 Wochen) und auch die Leistungshöhe wenig generös. Dies dämpft den Arbeitslosenanteil. Gleichzeitig ist ein Hinzuverdienst parallel zum Arbeitslosengeldbezug (bis zur Geringfügigkeit) erlaubt, was sich ebenfalls günstig auswirken kann: Arbeitslosengeldbeziehende, die in der Referenzwoche eine Stunde gegen Entgelt arbeiten, werden als erwerbstätig gezählt. Dämpfend auf den Arbeitslosenanteil wirken auch die Regelungen im Pensionsversicherungsrecht: Hier sind zum einen das – gegenüber den Vergleichsländern – niedrige Pensionsantrittsalter der Frauen von 60 Jahren zu nennen, zum anderen die möglichen und häufigen vorzeitigen Alterspensionen (hohe Pensionierungsquote).

Der hohe Arbeitslosenanteil in Finnland steht nicht zuletzt mit dem erweiterten Arbeitslosengeldbezug, eine Sonderleistung für ältere Arbeitslose, in Zusammenhang. Dadurch verlängert

sich die Bezugsdauer der Leistung von knapp zwei auf bis zu sechs Jahre. Allerdings gibt es auch in Finnland die Möglichkeit Arbeitslosengeld und (ein geringes) Erwerbseinkommen zu kumulieren, was tendenziell dämpfend auf den Arbeitslosenanteil wirkt.

Die Regelungen in Schweden sehen eine etwas längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld vor als in Österreich, jene in Deutschland eine doppelt so lange und in den Niederlanden mit bis zu 38 Monaten eine relativ lange Bezugsdauer. Die Niederlande haben auch den zweithöchsten Arbeitslosenanteil unter den Älteren nach Finnland. Neben einer langen potenziellen Bezugsdauer sieht die niederländische Arbeitslosenversicherung eine relativ generöse Leistungshöhe (diese unterliegt jedoch der Besteuerung und der Sozialabgaben) ohne die Möglichkeit eines Zuverdienstes vor – Arbeitslosengeldbeziehende können im LFS somit nicht als erwerbstätig eingestuft werden.

Die Arbeitslosenversicherungssysteme sehen teilweise Sonderleistungen für Ältere vor; während es in Schweden keine besonderen Leistungen gibt, sind sie in den anderen Ländern teilweise befristet und haben Auslaufcharakter. Zu den Sonderleistungen zählen etwa der erweiterte Arbeitslosengeldbezug in Finnland, das Übergangsgeld und das Altersteilzeitgeld in Österreich sowie die vorzeitige Rente wegen Arbeitslosigkeit in Deutschland.

Das Altersteilzeitgeld nimmt eine Sonderstellung ein, da sie unmittelbar auf die Beschäftigung wirkt. Personen in Altersteilzeit werden im LFS jedenfalls, egal ob sie ihre Arbeitszeit kontinuierlich reduzieren oder die Freizeitphase en bloc konsumieren, als erwerbstätig klassifiziert. Im letzten Fall bedeutet dies eine Überschätzung der Beschäftigungsquote.

## 6.2.2 Alterssicherungssystem

Der Arbeitsmarktstatus der über 55-Jährigen und ihre Arbeitsmarktpartizipation sind maßgeblich von den Zugangsvoraussetzungen und vor allem aber von den Altersgrenzen der vorhandenen Alterssicherungssysteme abhängig. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind die Pensionsregelungen bzw. der Pensionsbezug hauptverantwortlich für Inaktivität: 81% der österreichischen Männer bzw. 73% der Frauen geben den Pensionsbezug als Hauptgrund ihres Arbeitsmarktrückzuges an. In Schweden finden sich in dieser Altersgruppe hingegen nur 34% (Männer) bzw. 28% (Frauen) die Pensionsbezug als Grund für ihre Inaktivität angeben.

Das gesetzliche Antrittsalter bzw. das Alter ab dem die Leistungen der Grundsicherung bezogen werden können, lag 2013 in den Vergleichsländern beim vollendeten 65. Lebensjahr (in Deutschland und den Niederlanden bei 65,1 Jahre), einzig Frauen in Österreich können mit dem vollendeten 60. Lebensjahr eine abschlagsfreie Altersleistungen beziehen. Im Ländervergleich liegen die Beschäftigungszahlen bei den österreichischen Frauen daher auch deutlich unter dem Durchschnittswert der betrachteten Länder. Insbesondere in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen finden sich sehr wenig beschäftigte Frauen (14,8%) in Österreich<sup>149</sup>.

---

<sup>149</sup> Bei diesen Quoten zeigen sich die Unterschiede zu den nationalen Quoten: Gemäß LFS lag die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-jährigen Männer bei 31,9%, jene der Frauen bei 14,8% (vorwiegend Selbständige und mithelfende Angehörige), die entsprechenden Quoten auf der Grundlage der Sozialversicherungspflicht betragen 8,9% bzw. 4,3%.

In allen fünf Vergleichsländern besteht in den einkommensabhängigen Alterssicherungssystemen die Möglichkeit des vorgezogenen Pensionsantritts: Die Untergrenze des abschlagspflichtigen Pensionsantritts lag 2013 in Deutschland für Frauen beim 60. Lebensjahr<sup>150)</sup>, in Finnland<sup>151)</sup> und Schweden für Frauen und Männer beim vollendeten 62. Lebensjahr. Die vorzeitigen Pensionierungsmöglichkeiten in den Niederlanden sind tarifvertraglich festgelegt, hier gibt es keine zentrale Erfassung der Regelungen bzw. der Inanspruchnahmen. In Deutschland kann beim Vorliegen einer langen Versicherungszeit oder bei Arbeitslosigkeit ab dem vollendeten 63. Lebensjahr eine Altersleistung bezogen werden. In Österreich lag 2013 das vorgezogene Alter bei sehr langer Versicherungsdauer oder nachgewiesener Schwerarbeit beim vollendeten 60. Lebensjahr<sup>152)</sup>, bei langer Versicherungszeit kann mit dem vollendeten 62. Lebensjahr eine Korridorpension bezogen werden<sup>153)</sup>. Frauen konnten bei sehr langer Versicherungsdauer ab dem vollendeten 55. Lebensjahr eine vorgezogene Altersleistung beziehen. Mit Ausnahme der Schwerarbeitspension und der Korridorpension findet derzeit eine schrittweise Erhöhung der Altersgrenzen im Bereich der vorzeitigen Alterspensionen statt.

In den Vergleichsländern zeigt sich eine klare Präferenz zum vorzeitigen Erwerbsaustritt. In Finnland, Deutschland und Österreich konzentrieren sich die Pensionsanträge an der unteren Altersgrenze der vorzeitigen Pensionen. Der Alterskorridor zwischen dem 62. und dem 68. vollendeten Lebensjahr in Finnland lässt vorgezogene Alterspensionen zu, die trotz pensionsmindernder Berechnungsformel (Abschläge) häufig – vor allem von Männern – in Anspruch genommen werden. In Schweden häufen sich die Pensionsanträge an der Altersgrenze der Volks- bzw. Garantiepension (2013 das vollendete 65. Lebensjahr). In den Niederlanden kann die Volkspension ebenfalls erst ab dieser Altersgrenze bezogen werden, das durchschnittliche Pensionszugangsalter und die geringen Beschäftigungsquoten deuten auf vorzeitige Pensionsantrittsmöglichkeiten in den Kollektivverträgen hin. Diese Antrittsaltersgrenzen sind in Österreich mit den niedrigsten Beschäftigungs- bzw. Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen in den fünf Vergleichsländern verbunden.

Auf einen späteren Pensionsantritt zielen implementierte finanzielle Anreize in den verpflichtenden Alterssicherungssystemen ab: Die finanziellen Abschläge bei vorzeitigen Pensionierungen bzw. Zuschläge bei der Weiterarbeit über das gesetzliche Antrittsalter hinaus wirken zwar, empirische Arbeiten zeigen allerdings, dass Veränderungen in den Altersgrenzen den Pensionsantritt stärker nach hinten verschieben als finanzielle Anreize.

Eine pensionsverzögernde Wirkung scheinen auch Teilalterspensionen zu haben. In Deutschland wie auch in Finnland und Schweden werden Personen mit Teilpensionen zu den Be-

---

<sup>150)</sup> Möglich nur für Frauen die vor dem 1.1.1952 geboren wurden; von den Neuzugängen bei den Alterspensionen 2012 entfielen fast 17% auf diese vorzeitige Pension.

<sup>151)</sup> Für vor 1952 Geborene war der Antritt mit dem 62. Lebensjahr möglich, 2014 vollendet dieser Geburtsjahrgang das 62. Lebensjahr, ab 2015 gilt die Altersgrenze 63.

<sup>152)</sup> Für die Geburtsjahrgänge 1954-1958 (Männer) bzw. 1959-1963 (Frauen).

<sup>153)</sup> Die Angleichung des Regelpensionsalters der Frauen führt dazu, dass diese Altersgrenzen erst ab dem Jahr 2024 Relevanz gewinnen.

schäftigen gezählt. Einen gleitenden Erwerbsausstieg mit Erwerbstätigkeit und gleichzeitigem Pensionsbezug gibt es in Österreich derzeit nicht, lediglich die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion, die mit keinem Pensionsbezug einher geht. Die österreichischen Zuverdienstgrenzen (Geringfügigkeit) bei den vorgezogenen Alterspensionen wirken sich eher bremsend auf eine weitere Arbeitsmarktpartizipation Älterer aus.

Die Alterssicherungssysteme in den Vergleichsländern blicken auf Reformen zurück, die teilweise im Vergleichsjahr 2013 noch nicht abgeschlossen waren. Diese Veränderungen brachten und bringen durchgehend eine Erhöhung der Altersgrenzen für den frühestmöglichen Pensionsantritt in Verbindung mit Pensionsreduktionen in der Pensionshöhenberechnungsformel. Tatsächlich ist die Beschäftigungsquote in den vergangenen zehn Jahren bei den 55- bis 64-Jährigen, der Altersgruppe die von den Reformen besonders betroffen war, deutlich angestiegen: In Deutschland erhöhte sie sich um 24 Prozentpunkte, in den Niederlanden und Österreich jeweils um knapp 16 Prozentpunkte, in Finnland um 9 und auch in Schweden – auf hohem Niveau – um 5 Prozentpunkte. Die Zunahme der Quote war in allen Ländern bei Frauen stärker als bei Männern.

### 6.2.3 *Sicherungssystem bei vorübergehenden oder dauerhaften Erkrankungen*

Die Systemgestaltung im Bereich der vorübergehenden oder dauerhaften Erkrankungen beeinflusst sowohl die (statistische) Erfassung als auch die Beschäftigungsanreize der Erwerbstätigen. Die erste Stufe der Leistung im Krankheitsfall ist die Entgeltfortzahlung. In Deutschland und Österreich beträgt die gesetzliche Bezugsdauer der Entgeltfortzahlung sechs bzw. 6-12 Wochen im Ausmaß von 100% des letzten Entgelts, in Finnland liegt sie bei neun und in Schweden bei 13 Tage, wobei diese kurzen Perioden in Finnland und Schweden in der Regel durch Kollektivverträge verlängert werden. Die Bezugsdauer des Krankengeldes – als zweite Stufe der Leistungen – variiert in den fünf Vergleichsländern zwischen 52 Wochen in Österreich<sup>154)</sup> bzw. Schweden und 104 Wochen in den Niederlanden (Entgeltfortzahlung). In den Niederlanden unterliegen die Erkrankten in der zweijährigen Entgeltfortzahlungsphase zudem einem Kündigungsschutz; in Schweden und Finnland gibt es – im Gegensatz zu Österreich und Deutschland – während des Bezugs von Krankengeld einen erweiterten Kündigungsschutz. Im Gegensatz zu Österreich, gibt es in den Niederlanden, in Finnland und Schweden die Möglichkeit eines Teilkrankengeldes.

Die Niederlande fallen durch eine besondere Verpflichtung der Arbeitgeber, den Rehabilitationsprozess von kranken ArbeitnehmerInnen einzuleiten und zu überprüfen, auf. Die zweijährige Entgeltfortzahlung in Kombination mit einem Kündigungsschutz und verpflichtenden Rehabilitationsmaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitgeber hat in der Folge die Anzahl der Krankenstände als auch die Anzahl der IP-BezieherInnen in den Niederlanden stark reduziert. Insbesondere sticht in den Niederlanden die starke Verzahnung zwischen dem Kranken- und den IP-System hervor. Auch in Schweden wurde durch die Einführung einer „Rehabilitations-

---

<sup>154)</sup> Wenn die betroffene Person innerhalb des letzten Jahres vor Eintritt des Versicherungsfalles sechs Monate in die Krankenversicherung einbezahlt hat, sonst nur 26 Wochen.

kette" die Verantwortung der Arbeitgeber im Rehabilitationsprozess kranker Beschäftigter erhöht. Ähnlich Modelle sind in Deutschland (verpflichtend für Arbeitgeber, freiwillig für Beschäftigte) und Finnland (jedoch freiwillig für Arbeitgeber) zu finden. Die für Arbeitgeber freiwilligen Angebote in Österreich (Arbeit- und Gesundheit-Gesetz AGG seit 2010) sind im Vergleich dazu relativ junge Maßnahmen, deren Wirkung erst evaluiert werden muss.

Die Sicherungssysteme bei dauerhaften Erkrankungen (krankheitsbedingte Pensionierungen) wurden in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls mit dem Ziel der Reduktion der Leistungsbezieherinnen- und Leistungsbezieherzahlen reformiert. Erreicht wurde dies mittels Verschärfungen der Zugangsbestimmungen, der Verpflichtung von Rehabilitationsmaßnahmen (sofern zielführend), Verschärfungen bei der Kontrolle des Rehabilitationsprozesses und eine monetäre Einbindung der Unternehmen in diesen Prozess (Niederlande). Der Anteil der Personen mit krankheitsbedingten Pensionen an der Erwerbsbevölkerung (20 bis 64 Jahre) war 2008 in Schweden mit 10,3% am höchsten, gefolgt von Finnland (8,5%) und den Niederlanden (8,1%). Das Schlusslicht bilden Österreich (4,6%) und Deutschland (3,9%).

Während im Bereich der Kranken- und Pensionsversicherung die länderspezifischen Zugangsvoraussetzungen einander stark ähneln, unterscheiden sich die Invaliditätspensionsregelungen deutlich voneinander. Sowohl das Ausmaß der Erwerbsminderung, die Feststellung und Kontrolle derselben, als auch die Bedingungen des Leistungsbezugs und die Re-Integrationsmaßnahmen weisen starke nationale Besonderheiten auf. Hervorzuheben ist hier das niederländische System wo erst nach Ausschöpfung einer zweijährigen Rehabilitationsphase ein Antrag auf Invaliditätspension gestellt werden kann. Darüber hinaus gibt es für erwerbsgeminderte Beschäftigte Unterstützungsleistungen („in-work benefits“), die ebenfalls die Betriebsbindung erhöhen. Diese Re-Integrationsmaßnahmen bzw. die Kombination von Leistungsbezug, Erwerbseinkommen und Subventionierung sind mit einer Arbeitsmarktbindung bzw. Beschäftigungsförderung verbunden, die es in Österreich in dieser Form nicht gibt.

Die Erfahrungen in den Niederlanden, Finnland und Schweden zeigen, dass ein integrierter Ansatz von verpflichtenden Rehabilitationsmaßnahmen (wobei die Verpflichtung sowohl die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite als auch auf der Arbeitgeberseite betrifft) in Verbindung von Teilleistungen (Teil-Invaliditätspensionen) den Arbeitsmarktverbleib von gesundheitlich beeinträchtigten älteren Erwerbspersonen fördert und sich mithin positiv in der Beschäftigungsquote auswirkt. Das Fehlen einer Teil-Invaliditätspension macht den Zugang zur IP in Österreich restriktiver als in anderen Ländern. Gleichzeitig wird dadurch die verbleibende Restarbeitsfähigkeit nicht genutzt, was die Inaktivitätsquote steigen lässt.

## **6.3 Anreize für die Arbeitgeberseite zur (Weiter)Beschäftigung Älterer**

### *6.3.1 Anreize im Sozialversicherungsrecht*

Die Freisetzung von Arbeitskräften verursacht Kosten im sozialen Sicherungssystem (etwa in Form des Arbeitslosengeldbezugs oder einer krankheitsbedingten Pensionsbezugs). Diese werden in Österreich nicht, dem Verursacherprinzip entsprechend, von den Arbeitgebern

übernommen. Anders dagegen die Situation in den Niederlanden und Finnland; hier nehmen die Sozialversicherungssysteme Bezug auf die unternehmensspezifische Personalfreisetzungspraxis. Mittels finanzieller Anreize wird versucht die Unternehmen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen und die verursachten Kosten im Bereich der Arbeitslosigkeit oder Krankheit zu internalisieren. Dabei stehen prinzipiell zwei Möglichkeiten offen: (1) Teile des Leistungsbezugs der freigesetzten Arbeitskraft werden vom Betrieb übernommen oder (2) die Berechnung des Beitragssatzes zur Sozialversicherung erfolgt auf Basis des Personalfreisetzungsverhaltens in der Vergangenheit ("Experience Rating"). Erst genannte Möglichkeit wird im finnischen Arbeitslosenversicherungsmodell umgesetzt, das eine pauschale Kostenübernahme des Arbeitslosengeldes vorsieht. Die zweite Variante kommt sowohl in Finnland als auch in den Niederlanden im Fall der Invalidität zur Anwendung.

Finnland und die Niederlande blicken auf eine längere Erfahrung mit Modellen zur betrieblichen Kostenübernahme der Personalfreisetzung zurück. Diese Länder waren auch federführend beim Einsatz der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Re-Integration von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Den beiden Modellen in Finnland und den Niederlanden ist gemein, dass bereits im Vorfeld, bei den Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Gesundheitsförderung, verpflichtende Maßnahmen auf Betriebsebene umzusetzen sind. Eine zweite Stufe stellt die Kostenübernahme bei Personalfreisetzungen dar. Ein ähnlich umfassender Ansatz könnte auch in Österreich die Beschäftigungsdauer Älterer in den Betrieben erhöhen und damit zur Erhöhung der niedrigen Beschäftigungsquote beitragen.

### **Ansatzpunkte für Österreich**

Um ein effizientes, beschäftigungsförderndes und anreizkompatibles Modell der betrieblichen Kosteninternalisierung entwickeln zu können, müssen vorab eine Reihe von Eckpunkten bzw. Zielstellungen geklärt werden:

- (1) Bis zu welchem Grad ist eine Kosteninternalisierung beabsichtigt? Eine Kosteninternalisierung bildet eine Gegenposition zum Versicherungsgedanken, bei dem die Risiken auf die Versicherungsgemeinschaft übertragen werden, um die individuelle Belastung gering zu halten.
- (2) Welche Risiken (Arbeitslosigkeit, vorübergehende/dauerhafte Krankheit, etc.) werden adressiert und welche Risikostreuung wird angestrebt (zwischen Einzelbetrieben einer Branche, zwischen den Branchen etc.).
- (3) Wie können die entstandenen Kosten den Verursachern zugerechnet werden? Hier ist eine stringente Kausalität nicht immer gegeben. Bei Arbeitsunfällen ist der Zusammenhang evident, bei nicht berufsspezifischen Krankheiten<sup>155)</sup> oder bei Invalidität handelt es sich dagegen um ein multifaktorielles Geschehen.

---

<sup>155)</sup> Dies ist insbesondere auch in der Krankenversicherung eine heikle Frage. Eine häufig diskutierte Form der Kosteninternalisierung wäre durch unterschiedliche Beitragszahlungen von Personen mit unterschiedlichen Gesundheitsrisiken gegeben. Ein solches System wäre problematisch, da gesundheitliche Beeinträchtigungen mit dem Alter zunehmen und die Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen verschlechtern könnten.

- (4) Mögliche Nebeneffekte und Widersprüchlichkeiten sind abzuwägen: Finanzielle Anreize in der Arbeitslosenversicherung bewegen sich zwischen Stabilisierung der Beschäftigung besonders im Bereich der Saisonbeschäftigung und dem Strukturwandel am Arbeitsmarkt, der nicht behindert werden soll.
- (5) Ausweichreaktionen mit anderen Teilen des Sozialversicherungssystems: Maßnahmen zur Reduzierung der Invaliditätsraten können nicht losgelöst von den Rückwirkungen auf die Arbeitslosen- und Krankenversicherung angedacht werden. Insofern können erwünschte Effekte in einem Teil des Sozialversicherungssystems mit unerwünschten Folgen in anderen Teilen einhergehen.

### 6.3.2 Anreize im Arbeitsrecht

Kündigungsschutzregelungen sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Kündigung schützen. Gleichzeitig verursachen sie dem Arbeitgeber direkte und/oder indirekte Kosten und schränken ihre Möglichkeiten der Personalanpassung ein, worauf sie sich bei Neueinstellungen eher zurückhalten (Stycznska et al., 2013). Die OECD hat auf Basis von 21 Indikatoren die Strenge der nationalen Kündigungsvorschriften verglichen: Von den fünf in dieser Studie betrachteten Ländern haben die Niederlande die strengsten (und auch im OECD Vergleich sehr strenge) Vorschriften für Einzelkündigungen unbefristeter Beschäftigter, Österreich die lockersten. Gleichzeitig haben Länder mit strengen Kündigungsvorschriften bei unbefristeten Verträgen tendenziell lockere Regelungen bei befristeten Arbeitsverträgen. Dies führt, wie in der empirischen Literatur gezeigt wird, häufig zu einer Substitution.

Die nationalen Kündigungsvorschriften enthalten zum Teil altersspezifische Komponenten. Diese finden sich etwa in den Kündigungsfristen, den Abfertigungszahlungen und den Auswahlkriterien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Fall betrieblich begründeter Kündigungen.

Die Kündigungsfristen (OECD, 2013) sind in allen Ländern nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Dies begünstigt tendenziell ältere Arbeitskräfte, da sie in der Regel längere Zeit im Unternehmen tätig sind als jüngere Arbeitskräfte. Die maximale Kündigungsfrist von sechs Monaten wird in Finnland nach zwölf Dienstjahren und in Schweden nach zehn Dienstjahren ausgeschöpft. In Deutschland ist die maximale Kündigungsfrist mit sieben Monaten etwas länger, wird jedoch erst bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren erreicht. In Österreich beträgt die maximale Kündigungsfrist fünf Monate, steht allerdings Angestellten erst nach 25 Dienstjahren zu.

In den Niederlanden und Deutschland können im Rahmen der Kündigung direkte Kündigungskosten anfallen. Diese sind für ältere Arbeitskräfte tendenziell höher, da beide Länder bei der Berechnung der Abfertigungshöhe die Seniorität über die Anzahl der Dienstjahre berücksichtigen. In den Niederlanden wird zusätzlich bei der Bemessung der Abfertigung das Alter der Arbeitskräfte einbezogen – je älter die Arbeitskräfte, desto höher die Abfertigung. Anders dagegen die Situation in Finnland, wo es keine direkten Kündigungskosten (Abfertigung) gibt. Und anders auch im Vergleich zum schwedischen und österreichischen Abfertigungssys-



tem, in dem keine zusätzlichen Kosten im Zuge einer Kündigung durch den Arbeitgeber entstehen.

Werden aus betrieblichen Gründen Arbeitskräfte gekündigt, kommen bei der Auswahl prinzipiell zwei Möglichkeiten in Betracht: Entweder der Arbeitgeber entscheidet frei, oder im Gesetz werden Kriterien vorgegeben, wie etwa Seniorität oder Sozialverträglichkeit. Einen speziellen Schutz Älterer vor Kündigung sieht hierbei das schwedische LIFO-Prinzip (Last In, First Out) vor, da Ältere in der Regel eine längere Betriebszugehörigkeit aufweisen. Auch in Deutschland wird bei der Prüfung der Sozialverträglichkeit einer Kündigung die Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt; in Österreich explizit das Alter und die Beschäftigungsaussichten.

### 6.3.3 Aktive Arbeitsmarktpolitik: Geförderte Beschäftigung Älterer

Um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern, setzen einige Länder auf beschäftigungsfördernde Maßnahmen. Sie sind entweder als Lohnsubvention (Eingliederungsbeihilfe) oder als Transitarbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt konzipiert. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind jedoch zumeist nicht exklusiv Älteren vorbehalten.

## 6.4 Fazit

Die Beschäftigungsquote der 50- bis 64-Jährigen ist zwischen den Vergleichsländern sehr unterschiedlich. In Österreich ist sie mit 59,9% besonders niedrig – in Schweden unter den Vergleichsländern mit 77,7% am höchsten. Diese Studie hat die wesentlichsten Gründe für diesen großen Unterschied analysiert:

- Das für Frauen vergleichsweise niedrigere Pensionsantrittsalter von 60 Jahren in Österreich verzerrt den Vergleich, da in den anderen Ländern das Pensionsantrittsalter von Frauen bei 65 Jahren liegt. Studien zeigen, dass die Festsetzung des Pensionsantrittsalters stärkere Effekte nach sich zieht als monetäre Anreize länger in Beschäftigung zu bleiben.
- Die zahlreichen Möglichkeiten der Frühpensionierung in Österreich, die zwar durch Reformen reduziert wurden, aber dennoch bislang wirken, reduzieren die Erwerbsquote. Im Jahr 2013 sind 70% der Männer und 47% der Frauen frühzeitig – also vor dem regulären Pensionsantrittsalter – aus dem Erwerbsleben ausgeschieden.
- Dementsprechend sind die Arbeitslosigkeit sowie die Anzahl der IP-Bezieher und IP-Bezieherinnen unter den Älteren in Österreich niedriger als in den Vergleichsländern. Ältere Personen, die aufgrund ihrer Charakteristika eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, entweder arbeitslos zu sein oder IP-Pension zu beziehen, haben sich durch vorzeitige Pensionierungsmöglichkeiten bereits vom Arbeitsmarkt zurückgezogen.
- Gleichzeitig ist der Zugang zur IP in Österreich vergleichsweise schwieriger, einerseits wegen der relativ hohen Mindestversicherungszeiten, andererseits weil Österreich das einzige Vergleichsland ohne Teil-IP ist. Personen mit einer Erwerbsminderung von weniger als 50% haben keinen Anspruch auf IP, was auch bedeutet, dass bereits ab einer

dauerhaften Arbeitsunfähigkeit von 50% volle IP gewährt wird und auf den Einsatz der verbliebenen Arbeitsfähigkeit verzichtet wird, was die Erwerbsquote weiter reduziert<sup>156</sup>). In anderen Ländern, allen voran in den Niederlanden, wird durch „in-work benefits“ verstärkt auf die Aktivierung der restlichen Arbeitsfähigkeit gesetzt.

- Sonderleistungen wie das „Übergangsgeld“, welches ältere Arbeitslose von der Arbeitssuche befreit, erhöhen weiters die Anzahl der Inaktiven, da diese Personen im LFS als inaktiv klassifiziert werden.
- In allen Vergleichsländern wurden in den letzten Jahren die Möglichkeiten von vorzeitigen Alterspensionierungen und Zutritten in die Invaliditätspension reduziert. Viele dieser rechtlichen Änderungen werden jedoch aufgrund von teilweise langen Übergangsfristen erst in den nächsten Jahren effektiv werden. Sowohl die gesetzten Restriktionen als auch die Übergangsfristen sind zwischen den Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt.
- Dennoch haben diese Reformbewegungen bereits Spuren in den Daten hinterlassen. Die Erwerbsquoten Älterer sind in allen Vergleichsländern gestiegen, wenn auch in unterschiedlichen Ausmaß. Ebenso sind in allen Vergleichsländern die IP Bestände entweder gesunken oder zumindest stabil geblieben. Allerdings zeigt sich auch, dass Spillover-Effekte in die Arbeitslosigkeit nicht zu vernachlässigen sind (z. B. *Staubli*, 2012). Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer zeigt ein uneinheitliches Bild, die Niederlande und Schweden – zwei Länder, die ihre Zugangsbestimmungen zur IP und zur vorzeitigen Pensionierung über die letzte Dekade besonders restriktiv gestaltet haben, zeigen auch eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit älterer Personen.

Allerdings hat diese Studie auch gezeigt, dass in den LFS Daten Verzerrungen auszumachen sind. Alle Personen, die in der Referenzwoche mindestens eine Stunde beschäftigt sind, gelten im LFS als beschäftigt. Ob ältere Personen neben einer Leistung aus dem Pensions-, IP- oder Arbeitslosensystem in einem gewissen Umfang beschäftigt sind oder nicht, hängt jedoch von der Ausgestaltung dieser Systeme ab:

- So sind beispielsweise die Pensions- wie auch die IP-Systeme bezüglich der abzugsfreien Nebenverdienste sehr unterschiedlich geregelt. Ebenso wirken sich die Möglichkeiten von Teilleistungen (Teilpensionen, Teilinvaliditätspensionen), die es in den Vergleichsländern verhältnismäßig häufiger gibt, dahingehend aus, dass diese die ausgewiesene Beschäftigungsquote im LFS erhöhen: Verhältnismäßig mehr IP-Beziehende in den Niederlanden, Schweden, Finnland und Deutschland fallen nach der LFS Definition unter Erwerbstätige, da sie Teilleistungen aus dem sozialen Sicherungssystem beziehen und parallel einer Teilzeitarbeit nachgehen<sup>157</sup>).

---

<sup>156</sup> In der praktischen Umsetzung wird jedoch weniger auf die restliche Arbeitsfähigkeit als auf die berufliche Vorerfahrung (Berufsschutz) und das Alter der IP-Antragstellerinnen und IP-Antragsteller geachtet. Dennoch bestimmt das Gesetz, dass auch mit einer nur teilweisen Erwerbsminderung volle IP gewährt werden kann.

<sup>157</sup> In Deutschland beziehen 6% aller IP-Bezieherinnen und IP-Bezieher eine teilweise IP, in Schweden 29% der 50- bis 64-jährigen IP-Bezieherinnen und IP-Bezieher und in den Niederlanden 26% der 55- bis 64-jährigen IP-Bezieherinnen und IP-Bezieher.

- Darüber hinaus ergeben sich Verzerrungen im LFS durch das Krankenstandssystem: Personen mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis, die jedoch aufgrund einer Krankheit nicht an ihrem Arbeitsplatz sind, gelten im LFS als erwerbstätig. Länder mit einer längeren möglichen Bezugsdauer von Krankengeld (z. B. in den Niederlanden in Form einer Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber oder in Schweden durch das erweiterte Krankengeld) haben in der Regel auch höhere Krankenstandsquoten, da Personen länger im System „Krankheit“ bleiben. So wird eine langfristig kranke Person nach dem ersten Jahr der Krankheit in Österreich in ein anderes System übergeführt – entweder in die Arbeitslosigkeit, Inaktivität oder in die Berufsunfähigkeitspension bzw. Bezug von Rehabilitationsgeld – während eine vergleichbare Person in den Niederlanden, Deutschland oder in Schweden länger im System „Krankheit“ und damit im LFS in Erwerbstätigkeit bleibt.

Aus dieser Studie lassen sich durch den Vergleich mit anderen Wohlfahrtsstaaten folgende Ansatzpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ableiten<sup>158)</sup>:

(1) Personen in Beschäftigung halten

- Notwendig scheint eine verstärkte Einbindung der Betriebe in den Prozess, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger in Beschäftigung zu halten. Dies betrifft Themen wie altersgerechte Arbeitsorganisation, Gesundheitsvorsorge, Einbindung in den Rehabilitationsprozess kranker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Experience Rating Systeme, aber auch eine offene Diskussion der Rolle der Arbeitgeber bei frühzeitigen Pensionierungen und wie Betriebe dazu beitragen können, diese zu reduzieren.
- In den Niederlanden – und in abgeschwächter Form auch in Schweden – gibt es eine gesetzlich verpflichtende Einbindung der Arbeitgeber im Rehabilitationsprozess. Die verpflichtende Organisation und Überprüfung des Rehabilitationsprozesses (sowohl auf der Seite des Erkrankten als auch auf der Seite des Arbeitgebers) hat in den Niederlanden zu einem deutlichen Rückgang sowohl der Krankenstandquoten als auch der IP-Beziehenden geführt.
- Neben den verstärkten Verpflichtungen des Arbeitgebers im Rehabilitationsprozess mitzuwirken sind in den Niederlanden wie auch in Schweden Ärztinnen und Ärzte stärker eingebunden als in Österreich. In beiden Ländern gibt es sehr detaillierte medizinische Richtlinien für die Bescheinigung von Krankenständen, denen Ärztinnen und Ärzte bei einer Reihe von (Standard-)Diagnosen folgen müssen – mit dem Ziel, kranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht länger als nötig krank zu schreiben.
- Das Krankensystem muss enger mit dem IP-System verzahnt werden. Krankenstände sind nämlich ein wichtiger medizinischer Vorlaufindikator von Invalidität. Häufige und/oder lange krankheitsbedingte Fehlzeiten erhöhen das Risiko, später erwerbsinaktiv und permanent arbeitsunfähig zu werden. Langzeitkrankenstände stellen dem-

---

<sup>158)</sup> Die Wirkungsweise dieser Ansätze ist jedoch maßgeblich von der gesamtwirtschaftlichen Lage und damit der Arbeitskräftenachfrage abhängig.

nach ein besonders wichtiges Aktionsfeld zur Förderung und Absicherung der Arbeitsfähigkeit dar.

(2) Teilleistungen gewähren

- Die Möglichkeit der Teilalterspension und der Teilinvaliditätspension erlauben in Verbindung mit auch für Arbeitgeber verpflichtenden Rehabilitationsleistungen einen gleitenden Erwerbsaustritt bzw. den Verbleib am Arbeitsmarkt mit der verbleibenden Restarbeitsfähigkeit. In der Wirkung ist die österreichische Altersteilzeit den Teilalterspensionen ähnlich, findet aber im Regelkreis der Arbeitslosenversicherung statt. Die finanzielle Unterstützung der Arbeitszeitreduktion wird aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung getätigt, die Teilpensionen in den Vergleichsländern sind im Alterssicherungssystem angesiedelt und finanziell getragen.

(3) Langzeitarbeitslosigkeit verhindern

- Langzeitarbeitslosigkeit und damit die Gefahr des vollständigen Rückzugs vom Arbeitsmarkt sollte durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (etwa geförderte Beschäftigung) verhindert werden.

(4) Vorbildwirkung des Staates

- Der öffentliche Dienst könnte eine Vorbildwirkung bei der Beschäftigung Älterer übernehmen: In Österreich fällt der vergleichsweise geringe Anteil an älteren Beschäftigten im öffentlichen Dienstleistungsbereich auf. Besonders der öffentliche Dienst müsste mehr Maßnahmen zur längeren Beschäftigung Älterer setzen bzw. die vorzeitigen Pensionierungen reduzieren.

(5) Normvorstellung Pensionierungszeitpunkt verändern

- Neben den realen Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere und den Altersgrenzen im Alterssicherungssystem prägen auch Normvorstellungen die Beschäftigungsquote Älterer: Sowohl Versicherte als auch Betriebe sehen in Österreich die Altersgrenzen oftmals als Zäsur. Dies spiegelt sich etwa in der hohen Rate an vorzeitigen Alterspensionen wider. Eine Weiterbeschäftigung über das Früh-, aber auch das Regelpensionsalter hinaus, sollte stärker als Option wahrgenommen (Stichwort: FacharbeiterInnenmangel etc.) und rechtzeitig Vorsorge etwa im Bereich der beruflichen/betrieblichen Qualifikationsanpassungen sowie altersgerechter Arbeitsplätze getroffen werden. Teilpensionsleistungen könnten hierzu einen Beitrag leisten.

## 7 Literatur

- Alpert, A., Powell, D., Tax Elasticity of Labor Earnings for Older Individuals, MRRC, Working Paper WP 2012-272, University of Michigan, 2012.
- Autor, D., Duggan, M.G., "The Rise in the disability Rolls and the Decline in Unemployment, Quarterly Journal of Economics", 2003, 118(1), pp. 157-205.
- Baasch, J., Reflexion des betrieblichen Eingliederungsmanagements seit der gesetzlichen Einführung im Jahr 2004, Wirtschaftswissenschaftliches Forum, Shaker Verlag, Aachen, 2013, 12.
- Baroni, E., Axelsson, R., Annual National Report, 2012, Pensions, Health Care and Long-term Care, Sweden, Analytical Support on the Socio-Economic impact of Social Protection Reforms (asisp), March 2012, [http://socialprotection.eu/files\\_db/1289/asisp\\_ANR12\\_SWEDEN.pdf](http://socialprotection.eu/files_db/1289/asisp_ANR12_SWEDEN.pdf).
- Beetsma, R., Romp, W., „Participation Constraints in Pension Systems“, Netspar, Discussion Papers, DP 09/2013-030, 2013.
- Benítez-Silva, H., Disney, R., Jiménez-Marín, S., "Disability, capacity for work and the business cycle: an international perspective", Economic Policy, July 2010, pp. 483-536.
- Berkel, B., Börsch-Supan, A., Renteneintrittsentscheidung in Deutschland: Langfristige Auswirkungen verschiedener Reformoptionen, MEA, Working Paper, 2003, (31).
- Blossfeld, H., Buchholz, S., Kurz, K. (Ed.), Aging Populations, Globalization and the Labour Market: Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies, Cheltenham, 2011.
- Bock-Schappelwein, J., Fuchs, S., Huemer, U., Mahringer, H. (WIFO), Konle-Seidl, R., Rein, T. (IAB), Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und Österreich – Aufkommen und Verwendung der Mittel im Vergleich, WIFO, Wien, 2014.
- Bonoli, G., New social risks and the politics of post-industrial social policies, in Armingeon, K., Bonoli, G. (eds.), The Politics of Post-Industrial Welfare States, London, New York, Routledge, 2006, pp 3-26.
- Börsch-Supan, A., „Health and disability insurance“, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2011, 44(4), S. 349-62.
- Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Croda, E., "The role of institutions and health in European patterns of work and retirement", Journal of European Social Policy, 2009, 19(4), pp. 341-358.
- Börsch-Supan, A., Düzgün, I., Weiss, M., „Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung“, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Mannheim, 2005, (73).
- Börsch-Supan, A., Faire Abschlüsse in der gesetzlichen Rentenversicherung, MEA, September 2004.
- Brunner, J., Hoffmann, B., "Versicherungsmathematisch korrekte Pensionsabschlüsse", Austria, NRN: The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State, Working Paper, 2010, (1017).
- Brussig, M., Erwerbsminderung und Arbeitsmarkt, Altersübergangs-Report, Universität Duisburg-Essen, 2012.
- Brussig, M., Knuth, M., "Raising the Statutory Pension Age: Extending Careers or Unemployment of the Elderly?", 5<sup>th</sup> International Research Conference on Social Security, International Social Security Association, March 2007, [www.issq.int](http://www.issq.int).
- Brussig, M., Knuth, M., Wojtkowski, S., „Die Erwerbstätigkeit im Alter steigt – die Beschäftigungslosigkeit auch“, WSI Mitteilungen, 2008, (11+12).
- Brussig, M., Wojtkowski, S., „Durchschnittliches Renteneintrittsalter steigt weiter“, Altersübergangs-Report 2006-2, 2006, <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2006/auem2006-02.shtml>.
- Bucher-Koenen, T., Kluth, S., "Subjective Live Expectancy and Private Pensions", MEA-Discussion Papers, 2012, (265).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012, Dortmund/Berlin/Dresden, 2014.
- Coile, C., Gruber, J., Social security and retirement, NBER, 2000, (7830).
- Coile, C., Gruber, J., Social security and retirement, NBER, 2000, (7830).
- Coile, C. ( 2004). Retirement incentives and couples' retirement decisions. Topics in Economic Analysis & Policy, 4(1), 1277-1305.

- Deken, J. D., Maarse, H., Country Document 2013, Pensions, health and long-term care, The Netherlands, Analytical Support on Social Protection Reforms and their socio-economic impact (asisp), November 2013, [http://socialprotection.eu/files\\_db/1355/NL\\_asisp\\_CD13.pdf](http://socialprotection.eu/files_db/1355/NL_asisp_CD13.pdf).
- Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zahlen 2013, Berlin, 2013.
- Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zahlen 2014, Berlin, 2014.
- DIW, Riester-Sparen: Kontroverse Sichtweisen aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 2012, 81.
- Dorn, D., Sousa-Poza, A., "'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis," Applied Economics, 2010, 42(4), pp. 427-438.
- Duncan, C., Loretto, W., Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment, Gender, Work and Organization, 2004, (11), pp. 95-115.
- Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB), Das niederländische Rentensystem, Eine Übersicht über die wichtigsten Aspekte, 2012.
- Duval, R., "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", OECD, Economics Department Working Paper, 2003, (370).
- Eklund, M., von Granitz, H., Marklund, S., Deltidssjukskrivning—individ, arbetsplats och hälsa, in Hogstedt C, Bjurvald M, Marklund S, Palmer E, Theorell T, editors. Den höga sjukfrånvaron—sanning och konsekvens, Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut; 2004, S. 83–121.
- Eppel, R., Horvath, T., Lackner, M., Mahringer, H. (WIFO), Hausegger, T., Hager, I., Reidl, Ch., Reiter, A., Scheiflinger, S., Friedl-Schafferhans, M. (prospect Unternehmensberatung), Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, WIFO-Studie, Wien (im Erscheinen).
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, WIFO, Wien, 2013.
- Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., Zulehner, Ch., Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, WIFO, Wien, 2011.
- Erlinghagen, M., Knuth, M., "Unemployment as an institutional construct? Structural differences in non-employment between selected European countries and the United States", Journal of Social Policy, 2010, 39 (1), pp. 71-94.
- Erlinghagen, M., Zink, L., „Arbeitslos oder erwerbsunfähig? Unterschiedliche Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit in Europa und den USA", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 2008, 60(3), S. 579-608.
- Esping-Andersen, G., The three worlds of welfare capitalism, Cambridge, 1990.
- Eurofound, Role of Governments and Social Partners in Keeping Older Workers in the Labour Market, EF/13/23/EN, 2013.
- Europäische Kommission, Thematic Report 2011: Dismissal – particularly for Business Reasons – and Employment Protection; ELLN – European Labour Law Network, November 2011, <http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=218&dl=1>.
- European Commission, Stimulating Job Demand: The Design of Effective Hiring Subsidies in Europe, EEPO Review, 2014.
- European Commission, The Gender Gap in Pensions in the EU, Bruxelles, 2013.
- European Economy, The 2012 Ageing Report, Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060), 2012, (2).
- Everhardt, T.P., de Jong, Ph.R., "Return to work after long term sickness, The role of employer based interventions", De Economist, 2011, 159, pp. 361-80.
- Famira-Mühlberger, U. (Projektleitung) Budimir, K., Eppel, R, Huemer, U., Leoni, T., Mayrhuber, C. (2010B), Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktperformanz in der EU, Teil II: Vertiefende Analyse, WIFO, Wien, 2010.
- Famira-Mühlberger, U. (Projektleitung), Budimir, K., Eppel, R, Huemer, U., Leoni, T., Mayrhuber, C. (2010A), Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktperformanz in der EU, Teil I: Hauptergebnisse, WIFO, Wien, 2010.
- Farber, H., Valletta, R., "Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the U.S. Labor Market", NBER Working Paper Series, 2013, (19048).
- Finnish Centre for Pensions Pocket Statistics, 2014.

- French, E., Song, J., "The effect of disability insurance receipt on labor supply", *American Economic Journal: Economic Policy*, 2014, 6(2), pp. 291-337.
- García-Gómez, P., von Gaudecker, H.-M., Lindeboom, M., "Health, disability and work: Patterns for the working age population", *Netspar Panel Papers*, 2010, (17).
- Gasior, K., Marin, B., Schmidt, A., Vanhuyse, P., Waginger, U., Zólyomi, E., *Maßnahmen zur Belebung des Arbeitsmarktes für ältere Arbeitnehmer/innen*, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien, 2012.
- Gerritsen, M., Høj, J., "The Dutch labour market: Preparing for the future", *OECD Economics Department Working Papers*, 2013, (1012), <http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlff4wcvl-en>.
- Grammenos, S., *European Comparative Data on Europe 2020 & Housing Conditions, Task 6: Comparative Data and Indicators – Year 1 – 2012*, University of Leeds, 2013.
- Grogger, J., Wunsch, C., *Unemployment Insurance and Departures from Employment: Evidence from a German Reform*, 2012.
- Gruber, J., Wise, D. A., "Social Security and Retirement: An International Comparison", *American Economic Review*, 1998, 88(2).
- Hägglund, P., *Do time limits in the sickness insurance system increase return to work? Forskningsrapport 2010-01, Inspektionen för Socialförsäkring*, Stockholm, 2010.
- Hakola, T., Määttä, N., "The Effect of the Pension Reform on Retirement Age and Income Distribution, Estimates from a dynamic Programming Model, Discussion Paper, Tinbergen Institute, 2007.
- Hakola, T., Määttä, N., *Pension system, unemployment insurance and employment at older ages in Finland*, Prime Ministers's Office Publications, 2009 (2).
- Hakola, T., Uusitalo, R., "Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform," *Journal of Public Economics*, 2005, 89(11-12), pp. 2121-2136.
- Hanel, B., Riphahn, R., "The timing of retirement – New evidence from Swiss female workers", *Labour Economics*, 2012, 19, pp. 718-728.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2013A), *Versicherte, Pensionen, Renten, Jahresergebnisse 2013*, Wien, 2013.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2013B), *Personenbezogene Statistiken 2013*, in *Soziale Sicherheit*, 2013, (3).
- Hetschko, C., Knabe, A., Schöb, R., "Changing Identity: Retiring from Unemployment", *The Economic Journal*, 2013, 124, pp. 149-166.
- Hoffmann, H.; Kaldybjewa, K.; Kruse, E., „Arbeiter und Angestellte im Spiegel der Statistik der gesetzlichen Rentenversicherung: Rückblick und Bestandsaufnahme“, in *Deutsche Rentenversicherung*, 2006, (1), S. 24-53.
- Hutchens, R., "Social Security Benefits and Employer Behavior: Evaluating Social Security Early Retirement Benefits as a Form of Unemployment Insurance," *International Economic Review*, 1999, 40(3), S. 659-78.
- Inderbitzin, L., Staubli, S., Zweimüller, J., "Extended unemployment Benefits and Early Retirement: Program Complementarity and Program Substitution", *JKU Linz, Working Paper*, 2013 (1304).
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M., "Pathways to retirement and the role of financial incentives in Sweden", *NBER Working Paper Series, Working Paper*, Cambridge, May 2014 (20123).
- Johansson, P., Palme, M., "Moral hazard and sickness insurance", *Journal of Public Economics*, 2005, 89(9-10), pp. 1879-1890.
- Kannisto, J., "Effective Retirement Age in the Finnish Earnings-related Pension Scheme", *Finnish Centre for Pensions Statistical Reports*, 2013, (4).
- Karlstrom, A., Palme, M., Svensson, I., "A Dynamic Programming Approach to Model the Retirement Behaviour of blue-collar Workers in Sweden", in *Journal of Applied Econometrics*, 2004, 19, pp. 795-807.
- Kausto, J., Miranda, H., Martimo, K.-P., Viikari-Juntura, E., "Partial Sick Leave-review of Its Use, Effects and Feasibility in the Nordic Countries", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, August 2008, 34(4), pp. 239-249.
- Kausto, J., Solovieva S., Virta L. J., Viikari-Juntura, E., "Partial Sick Leave Associated with Disability Pension: Propensity Score Approach in a Register-based Cohort Study", *BMJ Open*, 2012, (6).

- Kluth, S., "Should I Stay or Should I Go? The Role of Actuarial Reduction Rates in Individual Retirement Planning in Germany", MEA Discussion Papers, 2014, (286).
- Knell, M., „Increasing life expectancy and pay-as-you-go pension systems“, OeNB Working Paper, 2012.
- Knuth, M., Stegmann, T., Zink, L., "Die Wirkungen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus: Chancen für ältere Langzeitarbeitslose", IAQ-Report, 2014, (01).
- Köhne-Finster, S., Lingnau, A., Untersuchung der Datenqualität erwerbsstatistischer Angaben im Mikrozensus, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 2008, (12).
- Koning, P., "Anticipated and Unanticipated Incentives of Disability Insurance Experience Rating: The Case of The Netherlands", in Policy and Practice in Health and Safety, 2012, (2), pp. 67-80.
- Koning, P., "Estimating the impact of experience rating on the inflow into disability insurance in the Netherlands", CBP Working Paper, 2004, (37).
- Koning, P., van Vuuren, D., "Disability insurance and unemployment insurance as substitute pathways", Applied Economics, 2010, 42 (5), pp. 575-588.
- Konle-Seidl, R., Erfassung von Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Notwendige Anpassung oder unzulässige Tricks?, IAB Kurzbericht, 2009, (4).
- Kostøl, R. A., Mogstad, M., "How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work", American Economic Review, 2014, 104(2), pp. 624-655.
- Kunnert, A., Fritz, O., Pennerstorfer, D. (WIFO), Streicher, G. (Joanneum Research), Aigner, B., Döring, Th. (Fachhochschule Kärnten), Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen, Teilbericht 3: Alterung und regionale Wettbewerbsfähigkeit, WIFO, 2010.
- Kyyrä, T., Tuomala, J., "Does experience rating reduce disability inflow?", Working Papers, Government Institute for Economic Research, April 2013, (46).
- Kyyrä, T., Ollikainen, V., "To search or not to search? The Effects of UI benefit Extension for the Older Unemployed", Journal of Public Economics, 2008, (92), pp. 2048 – 2070.
- Kyyrä, T., Wilke, R., "Reduction in the long-term Unemployment of the Elderly: A Success Story from Finland", Journal of the European Economic Association, 2007, 5(1), pp. 154-182.
- Lalive, R., "How do extended benefits affect unemployment: A regression discontinuity approach", Journal of Econometrics, 2008, (142), pp. 785 - 806.
- Lalive, R., Zweimüller, J., "Benefit Entitlement and Unemployment Duration: The Role of Policy Endogeneity", IZA DP, 2002, (492).
- Lamla, B., Coppola, M., "Is it all about access? Perceived access to occupational pensions in Germany, MEA-Discussion Papers, 2013, (277).
- Lammers, H., Bloemen, H., Hochguertel, S., "Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment, early retirement and disability benefits", European Economic Review, 2013, 58, S. 31-57.
- Laun, L., The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior, IFAU, WP, 18/2012.
- Leoni, T., Fehlzeitenreport 2011, WIFO, Wien, 2011.
- Leoni, T., Fehlzeitenreport 2013, WIFO, Wien, 2014.
- Leoni, T., Mahringer, H., Fehlzeitenreport 2008, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, WIFO, Wien, 2008.
- Maestas, N., Mullen, K.J., Strand, A., "Does disability insurance receipt discourage work? Using examiner assignment to estimate causal effects of SSDI receipt", American Economic Review, 2013, 103(5), pp. 1797-1829.
- Manoli, D., Weber, A., "Nonparametric evidence on the effects of financial incentives on retirement decisions", NBER Working Paper, 2011, (17320).
- Manoli, D., Weber, A., Labor Market Effects of Early Retirement Age, University of Mannheim, September 2012.
- Marie, O., Castello, V., J., "Measuring the (income) effect of disability insurance generosity on labour market participation", Journal of Public Economics, 2012, 96, pp. 198-210.
- Markussen, S., Arnstein, M., Røed, K., "The case for presenteeism — Evidence from Norway's sickness insurance program", Journal of Public Economics, 2012, 96(11), pp. 959-972.



- Marnetoff, S.-U., Selander, J., Bergroth, A., Ekholm, J., "Factors associated with successful vocational rehabilitation in a Swedish rural area", *Journal of Rehabilitation Medicine*, 2001, 33, pp. 71–80.
- Martin, J., Scarpetta, S., "Setting it Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity", IZA Paper, 2011, (27).
- Mayrhuber, Ch., Rocha-Akis, S. Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, WIFO 8/2013.
- McAnaney, D. F., "European Perspectives on Disability Management (1999-2009): Insights and Developments", in Geisen, Th., Harder, H. G. (Hrsg.), *Disability Management and Workplace Integration: International Research Findings*, Gower Publishing, Ltd., 2011.
- Mika, T., Baumann, J., „Soziale Konsequenzen der Abschaffung des Vorruhestands für Langzeitarbeitslose“, in WSI-Mitteilungen, 2008, (11-12), S. 605-611.
- Nickell, S., Layard, R., Labor market institutions and economic performance, in Ashenfelter, O., Card, D., E. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Amsterdam, 1999, 3, pp. 3029-3084.
- OECD (2009A), *Private Pensions Outlook 2008*, OECD, Paris, 2009.
- OECD (2009B), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, Sweden: Will the recent reforms make it?*, OECD, Paris, 2009.
- OECD, "Persistence of high unemployment: what risks? what policies?", *OECD Economics Department Policy Notes*, 2011, (5).
- OECD, *Ageing and Employment Policies: Finland*, OECD, Paris, 2005.
- OECD, *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014, Working Better with Age*, 2014.
- OECD, *Employment Outlook 2010: Moving beyond the Job Crisis*, OECD, Paris, 2010.
- OECD, *Pensions at a Glance 2007, Public Policies across OECD Countries*, OECD, Paris, 2007, [http://www.oecd.org/document/35/0,3343,en\\_2649\\_33933\\_38717411\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/35/0,3343,en_2649_33933_38717411_1_1_1_1,00.html).
- OECD, *Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation*, in *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, 2013.
- OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (Vol. 3), Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*, OECD, Paris,, 2008, <http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264049826-en>.
- OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, A Synthesis of Finding across OECD Countries*, OECD, Paris, 2010, <http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264088856-en>.
- Official Statistics of Finland, *Statistical Yearbook of Pensioners in Finland 2012*, Helsinki, 2013. [http://www.etk.fi/en/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_770\\_3439\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/en/julkaisut/statistics/statistical\\_yearbooks/statistical\\_yearbook\\_of\\_pensioners\\_in\\_finland\\_2012\\_7.pdf](http://www.etk.fi/en/gateway/PTARGS_0_2712_459_770_3439_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/en/julkaisut/statistics/statistical_yearbooks/statistical_yearbook_of_pensioners_in_finland_2012_7.pdf).
- Radl, J., "Labour market exit and social stratification in Western Europe: the effects of social class and gender on the timing of retirement", *European Sociological Review*, 2013, 29(3), pp. 654-668.
- Radl, J., "Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe", *Work, employment and society*, 2012, 26(5), pp. 755-771.
- Retirement Age Commission (Pensionsåldersutredningen), *Åtgärder för ett längre arbetsliv*, 2013, <http://www.government.se/content/1/c6/21/41/48/22f09020.pdf>.
- Saint-Paul, G., "Does the Welfare State Make Older Workers Unemployable?," *IZA Discussion Papers*, Institute for the Study of Labor (IZA), 2009, (4440).
- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, M., "Job Quality and Employment of Older People in Europe", *The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State*, Working Paper, 2011, (1105).
- Schober, Th., Schnalzenberger, M., Winter-Ebmer, R., "Kündigung unter Strafe – Beschäftigungsförderung für Ältere in Österreich", in *Wirtschaft und Gesellschaft*, 2011, 37(3), S. 435-471.
- Scholz, K., Seshardi, A., *The Interplay of Wealth, Retirement Decisions, Policy and Economic Shocks*, WP 2012-271, University of Michigan, 2012.

- Sjögren, A., Vikström, J., "How Long and How Much? Learning about the design of wage subsidies from policy discontinuities", IFAU Working-Paper, 2013, (2013:18).
- Statistik Austria, Erläuterungen zum Mikrozensus 2013, Wien, 2012.
- Staubli, S., "The impact of stricter criteria for disability insurance on labour force participation", *Journal of Public Economics*, 2011, 95, pp. 1223-1235.
- Stefanits, H., Hollarek, F., (2007A), „Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003, und 2004: Auswirkungen auf das Antragsverhalten“, in *Soziale Sicherheit*, 2007, (3), S. 110-132.
- Stefanits, H., Hollarek, F., (2007B): „Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003, und 2004: Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten“, in *Soziale Sicherheit*, 2007, (9), S. 404-417.
- Styczynska, I., Riekhoff, A.-J., Lis, M., Kaminska, A., "The Impact of Institutional and Socio-Ecological Drivers on Activity at Older Ages", NEUJOBS Working Paper, 2013 (D17.3).
- Swedish Trade Council, Social Security and Pensions, Stockholm, 2014.
- Tuit, S., von Ours, J., "How Changes in Unemployment Benefit Duration affect the inflow into unemployment", *Economic Letters*, 2010, (109), pp. 105-107.
- Tuominen, E., "Flexible retirement age in Finland: The evaluation of the Finnish flexible retirement scheme in light of employer and employee survey", Finnish Centre for Pension, Working Paper, 2013, (3).
- Unemployment Insurance Fund, Employer's liability component within the unemployment insurance contribution, Helsinki, 2014.
- Van Erp, F., Vermeer, N., van Vuuren, D., Non-financial determinants of retirement, cpb Discussion Paper, 2013, (243).
- Van Solinge, H., Henkens, K., "Involuntary retirement: the role of restrictive circumstances, timing and social embeddedness", *Journal of Gerontology: Social Science*, 2007, (62), pp. 295-303.
- Van Solinge, H., Henkens, K., "Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior", in *The European Journal of Public Health*, 2009, (12), pp. 1-5.
- Van Sonsbeek, J.M., Gradus, R.H.J.M., De beleidsmaatregelen voor de WAO gekwantificeerd, *Economisch Statistische Berichten*, 95(4594), S. 586-588.
- Vermeer, N., van Rooij, M., van Vuuren, D., Social Interactions and the Retirement Age, De Nederlandsche Bank Research Paper Series No. 426, 2014.
- Vidlund, M., Preusker, U.; Pensions, health and long-term care, Country Document, Finland, November 2013; asisp country document 2013, [http://socialprotection.eu/files\\_db/1378/Fl\\_asisp\\_CD13.pdf](http://socialprotection.eu/files_db/1378/Fl_asisp_CD13.pdf).
- Viikari-Juntura, E., Kausto, J., Shiri, R., Kaila-Kangas, L., Takala, E.-P., Karppinen, J., et al., "Return to work after early part-time sick-leave due to musculoskeletal disorders: a randomised controlled trial", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2012, 38 (2), pp. 134–143.
- Yerkes, M., *Transforming the Dutch Welfare State*, Policy Press, Bristol, 2011.