



WIRTSCHAFTSBUND
OBERÖSTERREICH



PRESSEKONFERENZ

„Das Potenzial der Generation 55+ für die Arbeitswelt“

*Welche Rahmenbedingungen gesetzt werden müssen,
um das Arbeiten im Alter zu attraktivieren*

mit

LH a.D. Dr. Josef Pühringer, Landesobmann OÖ Seniorenbund

Präs. Mag. Doris Hummer, Landesobfrau Wirtschaftsbund OÖ

Mag. Christine Mayrhuber, Ökonomin WIFO

Mario Derntl, BA, MBA, Geschäftsführer IAA

Donnerstag, 17. März 2022, OÖ Presseclub

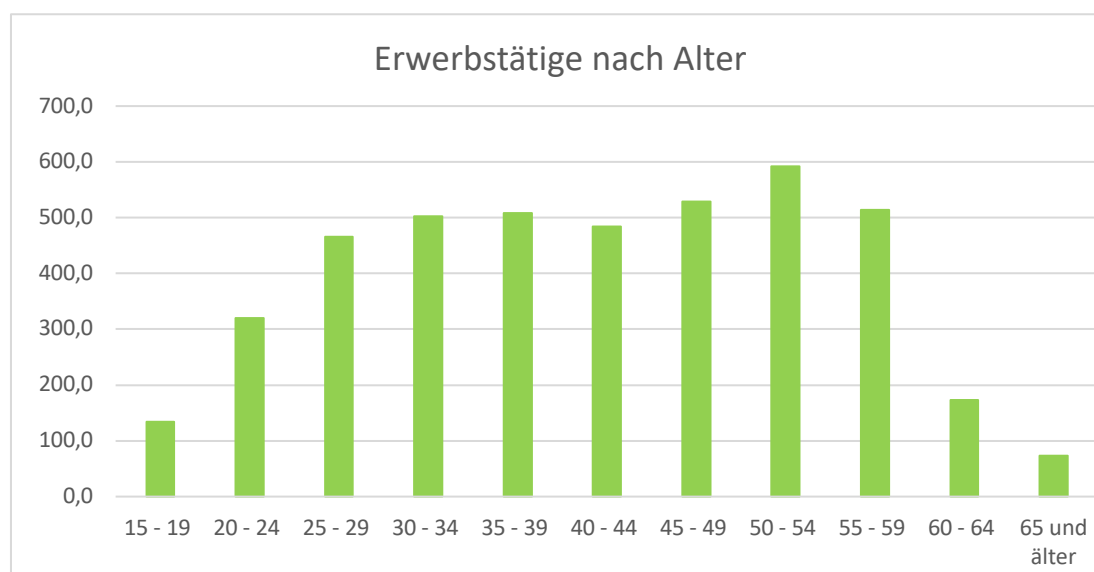
Expertenforum „Das Potenzial der Generation 55+ für den Arbeitsmarkt“

Die Altersgruppen 55+, 60+ und 65+ sind aufgrund ihres Fachwissens und ihres demografischen Gewichts eine wichtige Zielgruppe für den Arbeitsmarkt. Verschiedene Faktoren, wie beispielsweise der akute Arbeits- bzw. Fachkräftemangel oder der Pensionseintritt der Babyboomer-Generation, machen es erforderlich, die Rahmenbedingungen so zu ändern und Anreize zu schaffen, dass es sich einerseits für Arbeitgeber lohnt, die Menschen länger zu beschäftigen und andererseits für die Arbeitnehmer, länger in Beschäftigung zu bleiben bzw. auch in der Pension freiwillig einer (Neben-)Beschäftigung nachzugehen. Aus diesem Grund haben sich der OÖ Seniorenbund und der Wirtschaftsbund OÖ heute im Rahmen eines Expertenforums eingehend mit dieser Thematik befasst.

LH a.D. Dr. Josef Pühringer

Ältere Arbeitskräfte sind ein Schatz

Für den Arbeitsmarkt ist die Generation 55+ von großer Bedeutung. Von den insgesamt 4,3 Millionen erwerbstätigen Personen in Österreich, sind rund 760.000 55 Jahre oder älter, 435.000 davon sind Männer und 325.000 Frauen, so eine Erhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2020. Rund 73.000 sind auch mit 65 Jahren noch erwerbstätig, obwohl hohe Lohnnebenkosten die finanzielle Attraktivität einschränken. Von den über 65-Jährigen in Beschäftigung gehen 47.000 einer Tätigkeit im selbstständigen Bereich nach, fast 26.000 einer unselbstständigen Arbeit.



Quelle: Statistik Austria

Der OÖ Seniorenbund ist der Ansicht, dass das Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig ungenützt bleibt. „In der Regel verfügen ältere Arbeitskräfte über einen großen Schatz an Erfahrung und ein umfangreiches Fachwissen. Auch aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen begegnen sie herausfordernden Situationen verantwortungsbewusst und handeln tendenziell souveräner als Jüngere. Die Jungen sind in der Regel schneller als die Älteren, aber die Älteren kennen die Abkürzungen“, so Pühringer. „Dennoch werden kaum Anreize geschaffen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten. Die hohen Lohnnebenkosten von Beschäftigten höheren Alters drängen einerseits Arbeitgeber dazu, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch jüngere und somit kostengünstigere Personen zu ersetzen, andererseits die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich ehestmöglich in die Pension zu verabschieden.“

„Leistung muss sich auch in der Pension lohnen!“

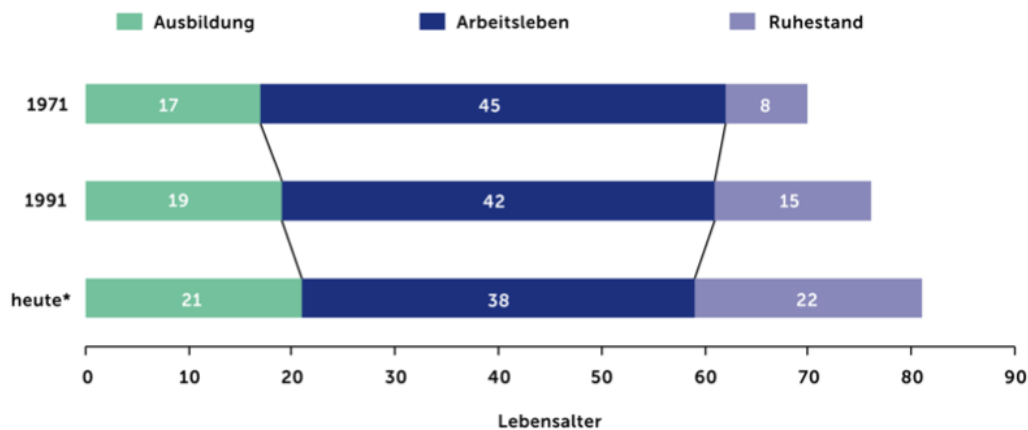
Jene Personen, die sich nach mehreren Jahrzehnten im Berufsleben dazu entschließen, auch in der Pension noch arbeiten zu gehen, müssen damit rechnen, Pensionsversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen. Der OÖ Seniorenbund sieht insbesondere bei der Abschaffung der Pensionsversicherungsbeiträge von sich bereits in Alterspension befindenden Menschen einen Hebel, das Arbeiten in der Pension zu attraktivieren. Denn: Leistung muss sich auch in der Pension lohnen. Die Steuerstufen sind für alle Österreicherinnen und Österreicher gleich, da ist die Handhabung nachvollziehbar. Was nicht nachvollziehbar ist, ist, dass Personen, die sich bereits in Pension befinden, noch weiter Pensionsversicherungsbeiträge zahlen müssen (Gewerbetreibende: 18,5 % / Arbeiter und Angestellte: 22,8 % / Freiberufler: 20 %). „Von Seiten des OÖ Seniorenbundes fordern wir, die Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich kurz vor oder in der Pension befinden, so zu adaptieren, dass das Weiterarbeiten auch finanziell attraktiv ist.“

Freiwilligen keine Steine in den Weg legen

Natürlich muss das Arbeiten neben der Alterspension immer eine freiwillige Entscheidung sein. Aber all jenen, die in dieser Lebensphase noch einer Beschäftigung nachgehen möchten, sollen keine Steine in den Weg gelegt werden. Wenn sich schon jemand freiwillig dazu entschließt, über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeiten zu gehen, darf es nicht dazu kommen, dass diese Personen schlussendlich benachteiligt werden. Mit dieser Freiwilligkeit wird ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft geleistet, der nicht unterschätzt werden darf.

Arbeit gibt Sinn

Zusätzlich zu den finanziellen Anreizen gibt es noch weitere Gründe in der Pension zu arbeiten. Neben dem Gemeinschaftsaspekt, der durch ein gutes Miteinander in Betrieben geboten wird, trägt das Arbeiten in der Pension auch dazu bei, sich selbst zu verwirklichen und einer sinnvollen und sinnerfüllten Beschäftigung nachzugehen. „Vor einigen Jahrzehnten galt die Pension noch als letzter Lebensabschnitt, in dem man in Ruhe seinen Lebensabend verbringen wollte. Die Dauer, die man in der Pension verbringt, ist in den vergangenen 50 Jahren aber von 8 auf 22 Jahre gestiegen. Die Pensionistinnen und Pensionisten von heute sind agil, motiviert und wollen etwas Sinnvolles tun. Daher darf man ihnen die Türe zur Erwerbstätigkeit nicht zuschlagen“, hebt Pühringer mögliche Motive auch in der Pension arbeiten zu gehen hervor und betont gleichzeitig, dass es keinesfalls darum geht, den Jüngeren Arbeitsplätze streitig zu machen, sondern darum, dem Fachkräftemangel aktiv entgegen zu wirken – und hier können ältere Arbeitnehmer und Pensionisten einen wertvollen Beitrag leisten.



Quelle: Statistik Austria, OECD, eigene Berechnungen; *aktuellste Zahlen von 2011

Gemeinsam Lösungsansätze entwickeln

„Alleine wird man kaum Lösungen entwickeln können, die auch von allen mitgetragen werden. Sowohl die Wirtschaft, als auch die Vertreter der Arbeitnehmer und der Senioren müssen sich mit dieser Thematik eingehend beschäftigen. Zudem lohnt sich ein Blick über die Landesgrenzen hinaus, da es insbesondere im skandinavischen Raum zielführende Modelle gibt“, nennt Pühringer das „Schwedische Pensionsmodell“ als potentiellen Vorschlag, bei dem der konkrete Zeitpunkt des Pensionsantritts in einem Korridor zwischen 61 und 69 Jahren liegt und je nachdem Ab- bzw. Zuschläge die Pensionshöhe beeinflussen.

Um das Arbeiten in der Pension zu fördern, fordert der OÖ Seniorenbund daher:

- Streichung des Pensionsversicherungsbeitrages bei freiwilliger Erwerbstätigkeit neben der Alterspension (alternativ Anhebung des sgn. Höherversicherungsbetrages, wodurch sich die Alterspension erhöht)
- Erhöhung der Zuverdienstmöglichkeiten bei vorzeitiger Alterspension durch Anhebung auf die doppelte Geringfügigkeitsgrenze
- Etablierung flexibler Arbeits(zeit)modelle für Menschen in Alterspension
- Schaffung von Möglichkeiten, vom Arbeitsleben in die Pension „einzugleiten“
- Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze, die den physischen Fähigkeiten entsprechen
- Bewusstseinsbildung, dass Arbeit nicht nur dazu da ist, finanzielle Mittel zu lukrieren, sondern auch die Möglichkeit bietet, einer sinnstiftenden Beschäftigung nachzugehen

Darüber hinaus müssen Maßnahmen gesetzt werden, um das tatsächliche an das gesetzliche Pensionsantrittsalter heranzuführen.

Präs. Mag. Doris Hummer

Fehlendes Personal - eine zentrale Herausforderung für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft

Der Fach- und Arbeitskräftemangel hat die Unternehmen weiterhin fest im Griff. Allein in Oberösterreich gibt es mit Stand Februar 2022 über 32.000 dem AMS gemeldete offene Stellen, wobei die Dunkelziffer laut interner WB-Studie bei 62.000 fehlenden Arbeitskräften liegt. 3 von 4 Unternehmen suchen nach wie vor intensiv Fach- und Arbeitskräfte, müssen Aufträge mangels Personals ablehnen oder sogar ihre Betriebe schließen.

Aber auch die Kunden (lange Wartezeiten, höhere Preise etc.) und die öffentliche Hand (weniger Einnahmen durch versäumtes Wirtschaftswachstum) gehören zu den großen Verlierern. Die damit einhergehende schwierigere Finanzierung des Sozialstaates trifft alle. Von einer spürbaren Linderung des Fach- und Arbeitskräftemangels profitieren somit alle, nicht nur die Wirtschaft!

Ältere & Pensionisten – jetzt „freie Reserven“ und brachliegende Potentiale im Interesse beider Seiten nutzen

Die WKOÖ hat 5 Zielgruppen (Arbeitslose, Frauen, Jugendliche, Personen mit Migrationshintergrund und eben Ältere & Pensionisten) identifiziert, die grundsätzlich noch über freie Reserven bzw.

brachliegendes Arbeitspotential verfügen – Schätze, die man heben kann und muss, wenn man die Wirtschaft am Laufen und damit den breiten Wohlstand erhalten will.

Eine zentrale Personalreserve sind ältere Mitarbeiter und Pensionisten, die – im europäischen Vergleich – in Österreich am Arbeitsmarkt klar unterrepräsentiert sind: Von den über 55-Jährigen sind bei uns 54 % in aktiver Beschäftigung – einer der niedrigsten Werte in Europa (Deutschland 71,4 % oder Schweden 77,9 %). So alternativlos Änderungen im System sind, gilt auch für die Wirtschaft weiterhin der „Vertrauensgrundsatz“ bzw. müssen Reformschritte für alle Beteiligten zumutbar und sozial verträglich sein.

„Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sollen so geändert werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger in Beschäftigung bleiben bzw. Pensionisten dem Unternehmen auf freiwilliger Basis in einem größeren Ausmaß als bisher ihre Dienste zur Verfügung stellen können. Dafür braucht es flexiblere Pensionsmodelle, Anreize für ein längeres Arbeiten und eine Öffnung des Arbeitsmarktes für Pensionisten“, so Präsidentin Hummer. Wie in allen anderen europäischen Ländern, kann auch die österreichische Wirtschaft auf zusätzliche Arbeitskräfte aus der ständig wachsenden Zielgruppe der Menschen 55+ nicht verzichten.

Neue Rahmenbedingungen sollen zusätzliche Beschäftigung ermöglichen – die Maßnahmenvorschläge im Einzelnen

Um ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten:

- Radikale Lohnnebenkostensenkung durch Streichung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bzw. zur Unfallversicherung sowie zum FLAF bzw. IESG (dadurch mehr Netto von Brutto bzw. Kostenentlastung des Arbeitgebers)
- Erhöhung des Zuschlags zur Pension von 4,2 auf 6 %
- Streichung bzw. Anpassung der Altersteilzeit (zumindest Eliminierung der „Blockzeitvariante“)
- Schrittweise späterer Pensionsantritt bei vorzeitigen Alterspensionen nach deutschem Vorbild
- Prüfung eines Modells, bei dem bei fortgesetzter freiwilliger Erwerbstätigkeit z.B. 25 % der Pension zusätzlich zum Gehalt ausgezahlt werden

Warum ALLE profitieren können

Eine intelligente Veränderung der Rahmenbedingungen bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen aller Beteiligten kann tatsächlich zu der vielzitierten Win-win-Situation führen.

Die Vorteile einer längeren Beschäftigung von älteren Mitarbeitern/Pensionisten für Unternehmen:

- Linderung des Fach- und Arbeitskräftemangels
- Längere Nutzung von individuellem Know-How und Erfahrungen
- Wettbewerbs- und Akquirierungsvorteile durch eine altersgemischte Belegschaft
- Vorteile bei der Einschulung und Ausbildung jüngerer Mitarbeiter

Die Vorteile einer längeren Beschäftigung von älteren Mitarbeitern/Pensionisten für Betroffene:

- Höhere Pensionen bzw. weniger Abschläge
- Erhaltung der sozialen Kontakte (vs. Einsamkeit und Pensionsschock)
- „Gebraucht werden“ und „Sinnstiftung“
- Längere Sicherung des bisherigen Lebensstandards

Die Vorteile einer längeren Beschäftigung von älteren Mitarbeitern/Pensionisten für den Staat:

- Späterer Pensionsantritt entlastet Budgets und erhöht Spielräume für Zukunftsinvestitionen
- Zusätzliche Beiträge aus der Sozialversicherung zur Absicherung des sozialen Netzes
- Beitrag zur Aufrechterhaltung/Absicherung eines funktionierenden Generationenvertrages

Neben der wichtigen monetären Seite wird es aber vor allem um altbekannte Werte gehen, die eine Grundvoraussetzung für eine derartige Reform sind: Freude an der Arbeit, Wertschätzung im Betrieb, gutes Betriebsklima und altersadäquate Rahmenbedingungen.

Mario Derntl BA, MBA

Potentiale erkennen - Lebensjahre als Ressource

Da sich menschliche Fähigkeiten und die physische Leistungsfähigkeit im Lebensverlauf in unterschiedliche Richtungen verändern, kommt es letztlich darauf an, Arbeit so zu gestalten, dass individuelles Leistungsvermögen (u.a. körperliche Verfassung, Kompetenzen, Motivation) und die Anforderungen des Arbeitsplatzes einander entsprechen. Der Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit bedingen aus diesem Verständnis heraus und angesichts altersbedingt veränderter Leistungsvoraussetzungen dabei entsprechende Rahmenbedingungen und Gestaltungsmaßnahmen im beruflichen Umfeld.

Das FFG geförderte Forschungsprojekt EnableMe 50+ setzte hier an und widmete sich der Frage, wie eine methoden- und technologiegestützte Befähigung von Beschäftigten der Altersgruppe 50+ in Unternehmen und spezifisch für den produktiven Arbeitsbereich systematisch erfolgen kann. Das Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der JKU und das Institut für Innovation und Industrie Management (IIM) der TU Graz haben dazu ein praxisnahes und handlungsanleitendes Instrument entwickelt, das für eine alter(n)sgerechte Gestaltung von industriellen Arbeitsplätzen sensibilisieren soll und die Ausgangsbasis potenzieller Lösungsansätze darstellt.

45 Mitarbeiter in Produktion und Logistik wurden mit unterschiedlichen Exoskelett-Typen ausgestattet und im Zeitraum von insgesamt 37 Stunden in ihrer Arbeit unterstützt. Die Ergebnisse zeigen, dass der Einsatz dieser Stützapparate, gerade in diesen Arbeitsbereichen ideal ist, um Mitarbeiter bei Beuge- und Hebearbeiten im unteren Rücken zu entlasten. Das Belastungsempfinden wurde um fast ein Drittel reduziert und über die Hälfte der Personen bestätigt, dass die Exoskelette gut zu ihrem Arbeitsplatz passen.

Mag. Christine Mayrhuber

WIFO-Analyse zeigt ein deutliches Auseinanderfallen von Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt in Österreich

Im vergangenen Jahrzehnt ist die Erwerbsbeteiligung Älterer enorm angestiegen. In der Altersgruppe der 55- bis 59-jährigen Frauen erhöhte sich die Erwerbsquote um ein Drittel auf 81%, jene der Männer auf 87%. Auch in der Gruppe der 60-bis 64-Jährigen zeigte sich ein Anstieg auf 18% (Frauen) bzw. 47% (Männer). Allerdings ist in diesen Altersgruppen auch die Arbeitslosigkeit am höchsten: Die Arbeitslosenquote lag 2021 in der Gruppe der 55- bis 59-jährigen Frauen bei 11,5%, jene der Männer bei 11,7%, (versus 9,7% bzw. 10,1% über alle Altersgruppen hinweg).

Es gibt vielschichtige Faktoren, die eine Erwerbsbeendigung fördern und die Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt ziehen („Pull-Faktoren“): Erfüllte Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension, der Arbeitsmarktstatuts, der familiäre Kontext etc. Empirische Befund zeigen, dass finanzielle Anreize bei Frauen deutlich geringere Wirkungen zeigen als bei durchgängig erwerbstätigen Männern. Daneben gibt es Gegebenheiten, die ältere Erwerbstätige aus der Beschäftigung schieben („Push-Faktoren“). Arbeitsmöglichkeiten, Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen, der individuelle Gesundheitszustand etc. wirken beeinflussen sowohl das Unternehmensverhalten als auch jenes der Versicherten.

Rechtliche Rahmenbedingungen wie das gesetzliche Pensionsantrittsalter, reichen nicht aus, um den Pensionsantrittszeitpunkt zu erklären. Auch ist der Pensionsantritt aus aktiver Beschäftigung, vor allem für viele Frauen, ein Problem. Die WIFO-Analyse zum gegenwärtigen Pensionsübertrittsgeschehen der Frauen zeigt große zeitliche Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt:

- Selbständig erwerbstätige Frauen treten sowohl später, also mit einem höheren Alter in eine Pension über, ihr Übertritt erfolgt auch häufiger direkt aus einer aktiven Beschäftigung: Von den Alterspensionsneuzuerkennungen 2019 waren es 72,4%, bei den vormals unselbständig beschäftigten Frauen hingegen nur 48,1% (Übersicht 1).
- Wir beobachten in den vergangenen zehn Jahren einen deutlich rückläufigen Trend bei den Direktpensionsübertritten: -8 Prozentpunkte bei den Selbständigen, -5,2 Prozentpunkte bei den Unselbständigen (Übersicht 1).
- Bei den unselbständig Erwerbstätigen haben je 8% eine Lücke von bis zu einem Jahr, bzw. zwischen 1 bis 3 Jahre, für weitere 5% dauert die Lücke 3 bis 5 Jahre. Darüber hinaus hatten 23% in den 10 Jahren vor dem Pensionsantritt keine Beschäftigung.
- Das Übertrittsgeschehen unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftsbranchen enorm: Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, mit einer insgesamt jüngeren Beschäftigungsstruktur, treten nur 1/3 der Frauen aus einem aktiven Beschäftigungsverhältnis in eine Alterspension über. Für 2/3 liegt ihr Erwerbsaustrittszeitpunkt deutlich vor dem Pensionsantrittszeitpunkt.

Vor dem Hintergrund dieser neuen empirischen Befunde zeigt sich, dass vor allem deutlich wenig in die wirtschaftlicher und betriebliche Wertschöpfung eingebunden sind. Vor dem Hintergrund der schrittweisen Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab dem Jahr 2024, besteht die Gefahr, dass nur ein geringer Anteil der Frauen dadurch ihre aktive Erwerbsphase tatsächlich verlängern können.

Die Anhebung des Frauenpensionsalters braucht daher Betriebe, die ältere Mitarbeiter*innen bis zum Pensionsantritt halten; es braucht Arbeitsplätze, die eine Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsantrittszeitpunkt ermöglichen. Ein „Alles oder Nichts“-Leistungsprinzip ist mit in einer alternden Erwerbsbevölkerung nicht vereinbar.

Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019

Alle Alterspensionen in Abhängigkeit von der Art des letzten Beschäftigungsverhältnisses

Frauen ohne Beamtinnen, Lücken in Monaten, Angaben in % der Zugänge

Pensions- zugangsjahr	Keine Lücke	Lücke in Monaten								
		<3	3 bis <12	12 bis <24	24 bis <36	36 bis <48	48 bis <60	60 bis <120	120 bis <240	>240
Zuletzt selbständig beschäftigt										
2010	80,4	2,5	2,3	1,7	1,4	1,3	1,0	3,8	3,9	1,6
2011	78,3	2,7	2,8	1,9	1,2	1,5	1,1	3,8	4,0	2,6
2012	78,6	3,1	3,1	2,2	1,3	1,2	0,7	4,8	3,4	1,7
2013	77,4	3,1	3,7	2,2	1,9	1,2	1,2	4,0	3,5	1,8
2014	75,7	3,5	4,6	2,0	1,7	1,4	1,3	4,1	3,6	2,2
2015	74,8	4,5	3,9	2,5	1,7	1,4	1,2	4,0	4,2	1,7
2016	74,9	4,0	4,0	2,5	1,8	1,5	1,3	4,4	4,0	1,7
2017	75,0	4,5	3,6	2,2	1,9	1,4	1,1	4,3	3,7	2,2
2018	74,4	4,4	3,7	2,8	2,3	1,6	1,4	4,3	3,6	1,6
2019	72,4	4,0	3,7	2,8	1,9	1,9	1,8	5,1	4,2	2,1
Zuletzt unselbständig beschäftigt										
2010	53,3	2,5	4,4	3,9	2,8	2,4	2,2	8,2	7,7	12,6
2011	53,6	2,0	4,1	4,2	3,5	2,7	2,1	7,5	7,4	12,8
2012	55,2	2,1	3,8	3,3	3,4	3,1	2,4	7,4	6,8	12,5
2013	57,3	2,2	4,1	3,2	2,7	2,8	2,6	6,8	6,6	11,7
2014	52,1	2,4	4,7	3,7	2,8	2,5	2,6	7,5	8,0	13,8
2015	48,3	2,7	5,0	4,2	3,2	2,5	2,2	7,7	8,9	15,3
2016	47,9	2,7	5,2	4,0	3,2	2,7	2,2	8,0	9,0	15,0
2017	46,7	2,8	4,5	4,2	3,1	2,6	2,3	7,9	9,5	16,4
2018	48,2	2,5	4,7	3,9	3,3	2,3	2,2	7,9	9,4	15,5
2019	48,1	2,6	5,0	4,3	3,2	2,7	2,3	8,3	9,1	14,4

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.