

# 2.25

# BERICHT

---

## POTENZIAL ÄLTERE MITARBEITENDE IN SÜDTIROL

WAS BEEINFLUSST DIE BEREITSCHAFT, NACH DER RENTE WEITERZUARBEITEN?

**WIFO**

Institut für  
Wirtschaftsforschung



HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS-,  
TOURISMUS- UND LAND-  
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

Die Berichte des WIFO sind kurze, problem- und lösungsorientierte Untersuchungen zu Teilaspekten der Südtiroler Wirtschaft. Die Informationen sind unmittelbar handlungsrelevant und für die Praxis aufbereitet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in unseren Studien und Berichten auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

**Herausgeber**

© 2025 Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer Bozen  
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen

**Verantwortlicher Direktor**

Alfred Aberer

Veröffentlicht im Dezember 2025

Zugelassen beim Landesgericht mit Dekret Nr. 3/99

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

**Autoren**

Mia Koncul

Lukas Kleinheinz

Urban Perkmann

**Mitarbeit**

Jakob Bisignano

**Redaktion**

WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen

**Leitung**

Georg Lun

**Zitierhinweis**

WIFO (2025): Potential ältere Mitarbeitende in Südtirol. Was beeinflusst die Bereitschaft, nach der Rente weiterzuarbeiten? WIFO Bericht 2.25

**Für Informationen**

WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen

Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen

T +39 0471 945 708

wifo@handelskammer.bz.it

Weitere Publikationen im Internet unter

**[www.wifo.bz.it](http://www.wifo.bz.it)**

# INHALT

## Potential ältere Mitarbeitende in Südtirol

Wichtigste Ergebnisse	5
Abstract	7
<b>1. Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>2. Arbeitszufriedenheit</b>	<b>12</b>
2.1. Überblick	12
2.2. Zusammenhänge zwischen persönlichen sowie arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und der Arbeitszufriedenheit	14
<b>3. Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten</b>	<b>18</b>
3.1. Einleitung	18
3.2. Überblick	19
3.3. Voraussetzungen für eine Weiterarbeit nach dem Renteneintritt	21
3.4. Zusammenhänge zwischen persönlichen sowie arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und der Bereitschaft auch nach der Rente zu arbeiten	22
<b>4. Gesamtsicht der Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit und die Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten</b>	<b>27</b>
4.1. Einleitung	27
4.2. Ergebnisse	30
<b>5. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen</b>	<b>34</b>
Anhang	36
Literaturverzeichnis	40



# WICHTIGSTE ERGEBNISSE

## Potenzial ältere Mitarbeitende in Südtirol

**Der vorliegende Bericht des WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen untersucht das Arbeitsmarktpotenzial älterer Mitarbeitenden (55+) in Südtirol. Angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels steht die zentrale Frage im Raum, wie diese Beschäftigten motiviert und befähigt werden können, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Die Untersuchung stützt sich auf eine Kombination aus der Analyse von Sekundärdaten zu den älteren Mitarbeitenden in Südtirol und den Ergebnissen einer repräsentativen Befragung von 1.200 Beschäftigten dieser Altersgruppe.**

In Südtirol gibt es derzeit rund 39.000 unselbstständig Beschäftigte, die älter als 55 Jahre sind. Das entspricht etwa einem Fünftel der gesamten Mitarbeitenden. Eine repräsentative Befragung zeigt, dass 44 % dieser Mitarbeitenden bereit wären, auch nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten. Hochgerechnet entspricht dies einem Potenzial von etwa 17.000 Personen. Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels von bis zu 30.000 Arbeitskräften bis 2040 stellt diese Gruppe ein bedeutendes Reservoir dar, das bislang nur unzureichend genutzt wird.

Die Motive für eine mögliche Weiterarbeit sind überwiegend intrinsischer Natur. Zu den Hauptgründen zählen die Freude an der Arbeit, das Gefühl, gebraucht zu werden, der Wunsch nach sozialen Kontakten und die Verbundenheit mit dem Betrieb. Finanzielle Erwägungen spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Diejenigen, die keine Weiterarbeit wünschen, geben mehrheitlich an, den Ruhestand genießen zu wollen. Gesundheitliche Einschränkungen oder Diskriminierungserfahrungen sind dagegen nur selten ausschlaggebend.

Die Arbeitszufriedenheit ist ein entscheidender Faktor für die Bereitschaft, weiterzuarbeiten. Ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten, ein hohes Gehalt, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wirken sich besonders positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Negativ wirkt sich hingegen eine hohe psychische und physische Belastung aus.

Neben der Arbeitszufriedenheit gibt es viele weitere Faktoren, die die Bereitschaft beeinflussen, auch nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten. Besonders hervorzuheben sind eine gute gesundheitliche Verfassung und finanzielle Situation. Unterschiede gibt es auch nach Branche, Geschlecht und Unternehmensgröße. Frauen und Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor sind weniger geneigt, länger zu arbeiten. Beschäftigte in kleineren Betrieben hingegen sind eher dazu bereit.

Um das ungenutzte Arbeitsmarktpotenzial von rund 17.000 älteren Mitarbeitenden zu erschließen, sollten Maßnahmen ergriffen werden, die sich auf die ermittelten intrinsischen Motive und zentralen Einflussfaktoren konzentrieren. Die Empfehlungen zur Stärkung der Erwerbstätigkeit älterer Mitarbeitenden stützen sich daher auf folgende Handlungsfelder.

- > Ein wichtiger Ausgangspunkt ist die **Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen**: Beschränkungen zur Weiterarbeit nach der Rente im öffentlichen Dienst sollten aufgehoben werden und die Bevölkerung sollte besser über die vielen Möglichkeiten der Weiterarbeit nach Renteneintritt informiert werden. Langfristig erscheint auch eine schrittweise Anhebung des tatsächlichen Rentenalters unumgänglich.

- > Flankierend dazu sind **finanzielle Anreize** erforderlich. Dazu zählen steuerliche Begünstigungen und die Befreiung von Sozialbeiträgen für diejenigen, die nach der Rente weiterarbeiten. Ein erster Schritt war z.B. die Einführung der „neuen Voucher“ in Italien seit 2023, welche gelegentliche Kleinaufträge vorsieht und für Rentner besonders attraktiv ist, da die Einnahmen bis zu einem Jahreslimit von 5.000 Euro steuerfrei sind und mit der Rente kumulierbar sind. Maßnahmen dieser Art sind zum einen stärker bekannt zu machen und zum anderen auszuweiten.
- > Von besonderer Bedeutung ist es, die **Arbeitszufriedenheit** zu steigern. Betriebe können dies erreichen, indem sie eine wertschätzende Führungskultur etablieren, attraktive Entlohnungsmodelle anbieten und älteren Mitarbeitenden weiterhin interessante und entwicklungsorientierte Aufgabenfelder eröffnen.
- > Gleichzeitig muss die **Reduzierung von Belastungen** in den Fokus rücken. Dazu gehören neben präventiven Maßnahmen

gegen Stress auch der vermehrte Einsatz ergonomischer Arbeitsplätze und technischer Hilfsmittel, um körperliche Anstrengungen zu verringern.

- > Ein weiterer wesentlicher Punkt ist der Ausbau der **Flexibilität**, vor allem durch die Bereitstellung von Teilzeitmodellen mit geringeren Wochenstunden, etwa zwischen zehn und zwanzig Stunden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben älterer Mitarbeitenden zu gewährleisten.

## ABSTRACT

### Potential older employees in South Tyrol

**This report of the IER – Institute for economic research of the Chamber of commerce of Bolzano-Bozen analyses the potential of workers aged 55 and older in the South Tyrolean labour market. Given the growing shortage of labour, the key question concerns how to motivate and convince these workers to be active for longer. The analysis is based on secondary data of senior employees in South Tyrol and on the results of a representative survey of 1,200 employees in this age group.**

Currently, South Tyrol has 39,000 employees older than 55. This data is equivalent to one fifth of total employees. A representative survey shows that 44% of these employees would be willing to keep working even after retiring. Based on the total population, this is estimated to correspond to a potential of approximately 17,000 people. Given forecasts that the shortage of qualified workforce could reach 30,000 people by 2040, this group represents an important reserve that has been used inefficiently so far.

The reasons why some would continue to work are mainly intrinsic in nature. The main reasons include enjoying one's job, feeling useful, the wish to maintain social contacts and the bond with one's company. Financial considerations play a secondary role in this matter. Those unwilling to continue working mostly report a desire to enjoy their retirement. Health problems or having experienced discrimination due to old age are rarely decisive factors.

Job satisfaction is a decisive factor in the willingness to continue working. Having a good relationship with one's superiors, a high salary, opportunities for personal growth and an adequate work-life balance have a particularly positive effect on job satisfaction.

On the other side, high physical and mental workloads have a negative effect.

In addition to job satisfaction, there are further factors that affect the willingness to keep working after retiring. Being in good health and a solid financial situation are worthy of mention. Furthermore, differences emerge based on sector, gender, and company size. Women and public sector employees are less inclined to working longer. Instead, employees in smaller firms tend to be the more willing.

To exploit the potential of employees over 55 in the labour market, measures must be implemented to leverage intrinsic motivation and the main factors of influence. Recommendations to boost the employment rate of older workers are, therefore, based on the following fields of action.

- > An important starting point concerns the **adaptation of the legal framework**: the restrictions on working after retirement in the public sector should be abolished and the population should be better informed about the opportunities to continue working after retiring. In the long run, a gradual increase in the effective age of retirement also appears inevitable.
- > Furthermore, **financial incentives** are necessary. These include tax breaks and exemptions from social security contributions for those who decide to continue to work after retiring. A first step in this direction was the introduction in Italy, starting in 2023, of the "new vouchers" for small occasional jobs, which are particularly attractive to pensioners, as income up to an annual limit of €5,000 is

tax-free and can be added to their pensions. Measures of this kind need to be better advertised and expanded.

- > Increasing **job satisfaction** is particularly important. Companies can achieve this by establishing a management culture that creates values, offer attractive salaries and keeps an area of interesting and development-oriented activities open for elderly employees.
- > At the same time, it is crucial to draw attention on **reducing heavy workloads**. For this purpose, in addition to preventive measures against stress, it is important to promote greater use of ergonomic workstations and technical support tools to reduce physical strain.

- > A further essential aspect concerns increased **flexibility** particularly through the provision of part-time work models with reduced weekly hours, for example between ten and twenty, in order to preserve the work-life balance of older employees.

# 1. EINLEITUNG

## Potenzial ältere Mitarbeitende in Südtirol

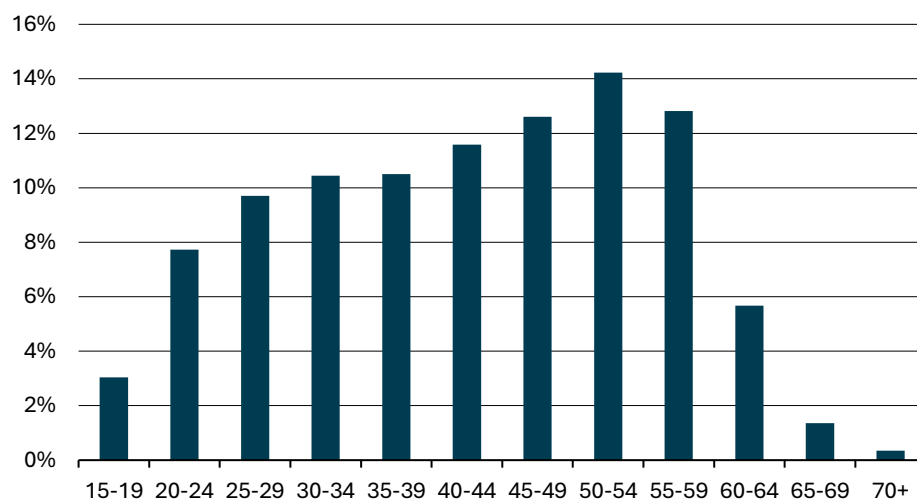
Der demografische Wandel stellt Arbeitsmärkte weltweit vor große Herausforderungen. Sinkende Geburtenraten und eine steigende Lebenserwartung führen dazu, dass die Erwerbsbevölkerung in vielen Industrieländern schrumpft und dem Arbeitsmarkt immer weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig steigt der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung kontinuierlich an. Diese Entwicklung hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Sozialversicherungssysteme – insbesondere auf die Finanzierbarkeit der Rentensysteme und die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte.

Auch in Südtirol wird sich das demografische Gefüge in den kommenden Jahrzehnten deutlich verändern. Während im Jahr 2000 noch vier Erwerbspersonen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf eine Person im Rentenalter (65+) kamen, liegt dieses Verhältnis im Jahr 2025 bereits bei drei zu eins. Prognosen zufolge wird sich dieser Wert bis 2050 auf unter zwei Erwerbspersonen pro Person verringern (WIFO 2024; ISTAT 2023). Für die nächsten 15 Jahre rechnet das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2025a) damit, dass bis zu 70.000 Personen in Rente gehen werden und dass in Südtirol netto rund 30.000 Arbeitskräfte fehlen werden. Diese Entwicklung erhöht den Druck, das Potenzial aller verfügbaren Arbeitskräfte besser zu nutzen – insbesondere das der älteren Beschäftigten.

Abbildung 1.1

### Mitarbeitende in Südtirol nach Altersklassen (Jahre) - 2023

Verteilung in Prozent



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, Ausarbeitung WIFO

© 2025 WIFO

Die zentrale Herausforderung besteht jedoch nicht primär in der alternden Gesellschaft selbst, sondern darin, dass ältere Beschäftigte nach wie vor häufig zu früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Insgesamt sind in Südtirol

derzeit 39.030 Mitarbeitende, also ein Fünftel aller unselbstständig Beschäftigten, älter als 55 Jahre. Wie die Abbildung 1.1 anschaulich zeigt, bleibt aber ein beträchtliches Arbeitskräftepotential ungenutzt.

Die Südtiroler Landesregierung und die Sozialpartner haben sich bereits 2020 das Ziel gesetzt, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen auf 70 % zu erhöhen (Autonome Provinz Bozen – Südtirol 2020). Tatsächlich wurde dieses Ziel im Jahr 2024 erreicht (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung 2025b). Allerdings ist die Erwerbsbeteiligung ab dem 60. Lebensjahr in Südtirol nach wie vor gering, was vor allem an den bestehenden Rentenregelungen liegt. Das faktische durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt in Italien derzeit mit rund 62 Jahren deutlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren (OECD 2021; WIFO 2024).

## INFOBOX

### Definition ältere Mitarbeitende

In der Literatur finden sich zahlreiche Hinweise auf „ältere Mitarbeitende“, jedoch keine eindeutigen Definitionen. Häufig werden fließende Altersgrenzen zwischen 45 und 55 Jahren vorgeschlagen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022). Das WIFO hat das Thema „Ältere Arbeitnehmer/Innen“ bereits im Jahr 2006 ausführlich analysiert und dabei eine Altersgrenze von 50 Jahren für beide Geschlechter verwendet (WIFO 2006). Für die aktuelle Analyse spricht vieles dafür, diese Altersgrenze auf 55 Jahre anzuheben. Diese Festlegung trägt der gestiegenen Lebenserwartung und dem höheren gesetzlichen Renteneintrittsalter Rechnung. Außerdem konzentriert sich die aktuelle Studie, wie schon 2006, auf unselbstständig Beschäftigte, während Selbstständige (Unternehmer, Freiberufler, mithelfende Familienangehörige usw.) nicht untersucht werden. Die Daten zu den unselbstständigen Beschäftigten wurden dem WIFO vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung zur Verfügung gestellt. Für die Zwecke dieser Studie handelt es sich um in Südtirol wohnhafte und dort tätige unselbstständig Beschäftigte (Jahresdurchschnitt 2023).

In der vorliegenden Studie soll daher das Arbeitsmarktpotential der älteren Mitarbeitenden untersucht werden. Dies ist auch deswegen immer wichtiger, da ältere Menschen deutlich gesünder, leistungsfähiger und besser ausgebildet sind als frühere Generationen – nicht zuletzt aufgrund medizinischer Fortschritte, eines gestiegenen Gesundheitsbewusstseins und des Strukturwandels in Richtung weniger körperlich belastender Tätigkeiten (vgl. OECD 2020; Ilmarinen 2006). Gleichzeitig weisen Studien darauf hin, dass sich auch die Berufs- und Lebensplanung vieler Menschen verändert hat: Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt hinaus wird von vielen nicht mehr grundsätzlich abgelehnt – sei es aus finanziellen, sozialen oder sinnstiftenden Motiven (vgl. Hofäcker et al. 2016; Lain 2012).

Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels – auch in Südtirol – ist es für Unternehmen wie für die Politik von hoher Relevanz, Bedingungen zu schaffen, unter denen ältere Mitarbeitende länger im Erwerbsleben bleiben können und wollen (vgl. Pramstrahler 2012 und 2014). Neben der gesundheitlichen Verfassung und finanziellen Anreizen scheinen hierbei vor allem weiche Faktoren eine Rolle zu spielen: Arbeitszufriedenheit, betriebliche Kultur, Gestaltungsspielräume, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung (vgl. Kautonen et al. 2010; Principi et al. 2015). Ziel der Untersuchung ist es daher, wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zur Situation und zu den Einstellungen der älteren Mitarbeitenden in Südtirol zu gewinnen, die sowohl Unternehmen als auch arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsträgern helfen, das vorhandene Potenzial älterer Mitarbeitender besser zu erkennen und gezielt zu fördern. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Forschungsfragen:

- > Wie groß ist das Potenzial an älteren Mitarbeitenden in Südtirol die auch nach dem Renteneintritt dem Südtiroler Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wollen?

- > Welche individuellen und arbeitsbezogenen Faktoren – wie etwa Arbeitszufriedenheit, gesundheitliche Situation oder betriebliche Rahmenbedingungen – beeinflussen diese Entscheidungen?
- > Wie kann es gelingen, ältere Mitarbeitende in Südtirol möglichst lange im Erwerbsleben zu halten – idealerweise auch über den Renteneintritt hinaus?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden im Frühjahr 2025 rund 1.200 ältere unselbstständig Beschäftigte (55 Jahre und älter) in Südtirol befragt. Die Erhebung berücksichtigt geschlechtsspezifische, sektorale, einkommensbezogene und sprachgruppenbezogene Aspekte durch ein entsprechend geschichtetes Stichprobendesign. Zur besseren Einordnung der Ergebnisse wurde zusätzlich eine Kontrollgruppe von 300 jüngeren unselbstständig Beschäftigten im Alter von 35 bis 44 Jahren befragt.

Die vorliegende Studie untersucht zunächst die Arbeitszufriedenheit der älteren Mitarbeitenden, um dann das zentrale Thema, ihre Bereitschaft auch nach der Rente weiterzuarbeiten, zu behandeln. Während im dritten Kapitel die deskriptiven Zusammenhänge beschrieben werden, werden im Kapitel 4 die zugrundeliegenden Einflussfaktoren für diese Bereitschaft im Gesamtkontext genau herausgearbeitet. Aus diesen Ergebnissen wird im Kapitel 5 ein Fazit gezogen und ein Vorschlag für mögliche Maßnahmen gemacht.

## 2. ARBEITZUFRIEDENHEIT

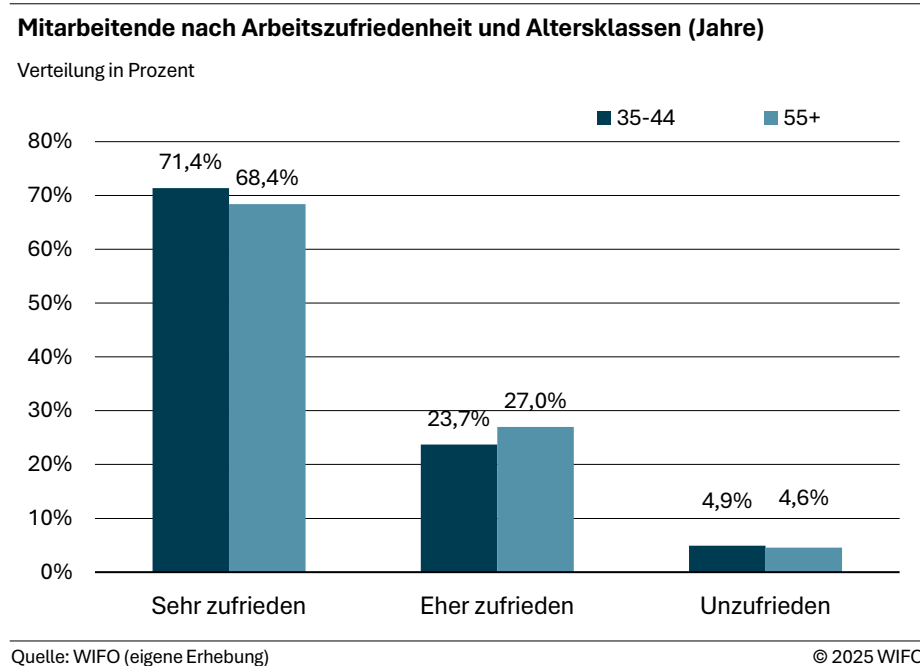
### Potenzial ältere Mitarbeitende in Südtirol

#### 2.1. Überblick

In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit ergibt sich ein sehr positives Bild: 71,4 % der älteren Mitarbeitenden in Südtirol sind sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz und weitere 23,7 % ziemlich zufrieden. Nur 4,9 % sind weniger oder gar nicht zufrieden. Im Vergleich zu den ebenfalls befragten jüngeren Mitarbeitenden im Alter zwischen 35 und 44 Jahren gibt es überraschenderweise so gut wie keine Unterschiede.

Für das Merkmal „Arbeitszufriedenheit“ standen vier Antwortoptionen zur Verfügung: „Sehr zufrieden“, „Eher zufrieden“, „Eher unzufrieden“ und „Sehr unzufrieden“. In diesem Bericht werden die beiden letzten Antwortoptionen zu einer gemeinsamen Kategorie „Unzufrieden“ zusammengefasst, da die Anzahl der Antworten in diesen Kategorien insgesamt sehr gering ausfällt.

Abbildung 2.1

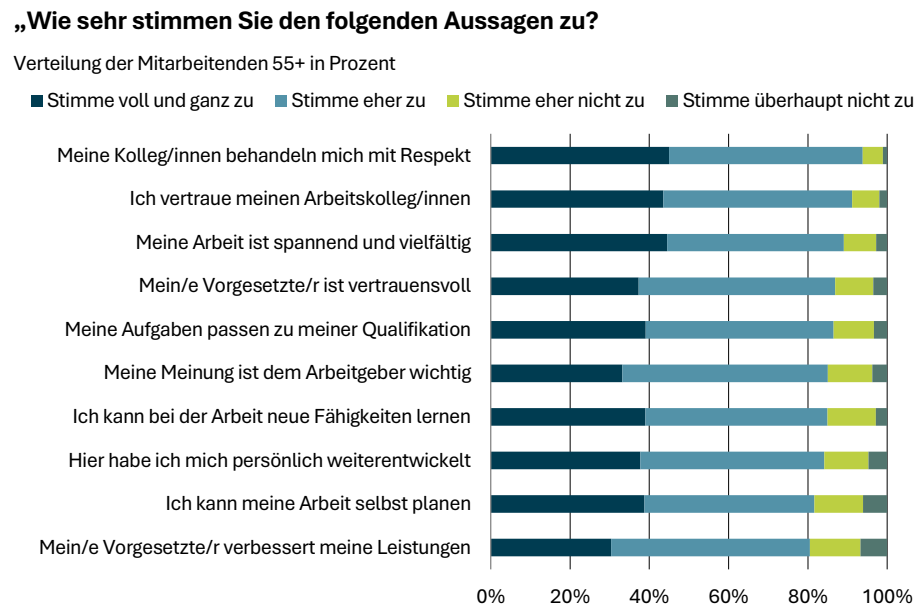


Betrachtet man die verschiedenen Aspekte der Arbeitszufriedenheit, so zeigen sich neben den in Abbildung 2.2 dargestellten eindeutigen Stärken des Arbeitsplatzes durchaus auch weniger positiv bewertete Aspekte (Abbildung 2.3).

Die älteren Mitarbeitenden loben an ihrem Arbeitsplatz vor allem die gute Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitskollegen. Auch das Verhältnis zu den Führungskräften wird mehrheitlich als gut bewertet. Zudem sind die älteren Mitarbeitenden häufig mit den Arbeitsinhalten zufrieden, die sie als interessant und vielfältig beschreiben.

Positiv bewertet wird zudem, dass die Qualifikation zu den Arbeitsaufgaben passt und dass eine fachliche und persönliche Weiterentwicklung möglich ist. Nicht zuletzt wird die Möglichkeit, die Arbeit selbstständig einzuteilen, häufig als Pluspunkt vermerkt.

Abbildung 2.2



Zu den zum Teil kritischen Aspekten des Arbeitsplatzes zählen zunächst die äußeren Arbeitsbedingungen: Hitze, Kälte, Lärm oder schlechte Beleuchtungen empfindet jeder vierte ältere Mitarbeitende als belastend. Auch die körperliche Arbeit (z.B. das Tragen und Bewegen schwerer Lasten) wird häufig als sehr anstrengend bewertet. Weniger zufrieden sind die älteren Mitarbeitenden außerdem mit dem Gehalt und insbesondere auch mit den Zusatzleistungen wie z.B. Essensgutscheine, Mensa, Firmenauto, Mitgliedschaften in Fitnessstudios usw. Viele ältere Mitarbeitende geben darüber hinaus an, dass die Arbeitslast häufig mehr ist, als sie bewältigen können.

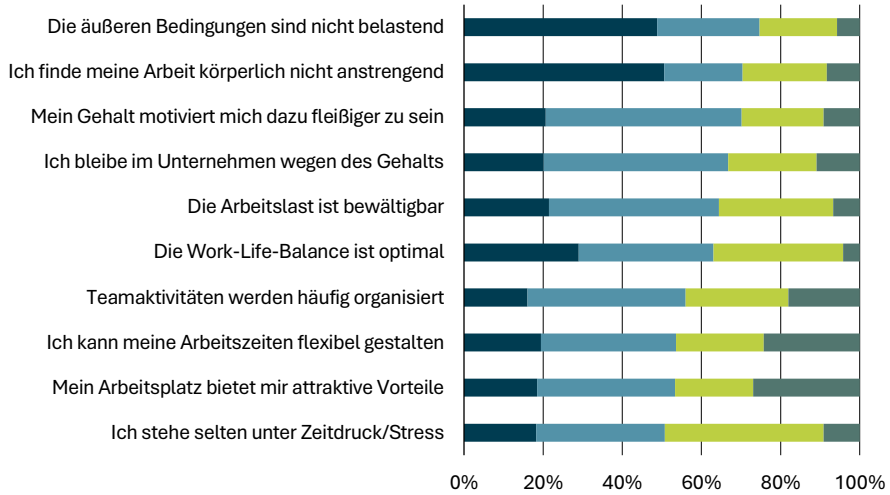
Besonders häufig sind ältere Mitarbeitende mit der Arbeitszeitgestaltung unzufrieden. So gibt beispielsweise mehr als ein Drittel von ihnen an, dass sich Arbeit und Privatleben nicht optimal vereinbaren lassen. Viele ältere Mitarbeitende geben darüber hinaus an, keine Möglichkeit zu haben, ihre Arbeitszeiten so zu gestalten, dass Arbeitsbeginn und -ende an ihre Bedürfnisse angepasst werden können. Am meisten belastet fühlen sie sich bei der Arbeit allerdings durch Zeitdruck und Stress.

Abbildung 2.3

### „Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent

■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Zu betonen ist, dass es in Bezug auf diese Aspekte kaum Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden gibt. Eine Ausnahme zeigt sich allerdings bei der Work-Life-Balance: Überraschenderweise sind Mitarbeitende im Alter von 34 bis 44 Jahren weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als Mitarbeitende der Altersgruppe 55+.<sup>1</sup>

## 2.2. Zusammenhänge zwischen persönlichen sowie arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und der Arbeitszufriedenheit

### 2.2.1. Gesundheit und finanzielle Situation

Um die Arbeitszufriedenheit zu verbessern, ist es vor allem wichtig, die Zusammenhänge zwischen ihr und verschiedenen Merkmalen zu verstehen. Während in diesem Kapitel zunächst deskriptive Zusammenhänge aufgezeigt werden, wird ihr Einfluss im vierten Kapitel im Gesamtzusammenhang mit der Bereitschaft, nach der Rente weiterzuarbeiten, genauer untersucht.

Ein starker Zusammenhang zeigt sich beispielsweise zwischen der Arbeitszufriedenheit und der gesundheitlichen Situation sowie der finanziellen Situation.

Abbildung 2.4 zeigt das sehr positive Ergebnis zum Gesundheitszustand der älteren Mitarbeitenden in Südtirol. Ein Drittel von ihnen schätzt diesen als sehr gut ein, weitere 61,2 % als eher gut. Nur 5,3 % bzw. 1,1 % schätzen ihren Gesundheitszustand dagegen als eher schlecht bzw. sehr schlecht ein. Wie beim Merkmal „Arbeitszufriedenheit“ gab es auch für die Merkmale „finanzielle Situation“ und „Gesundheitszustand“ vier Antwortoptionen: „Sehr gut“, „Eher gut“, „Eher schlecht“ und „Sehr schlecht“. Da auch in diesem Fall nur sehr wenige Befragte die Optionen

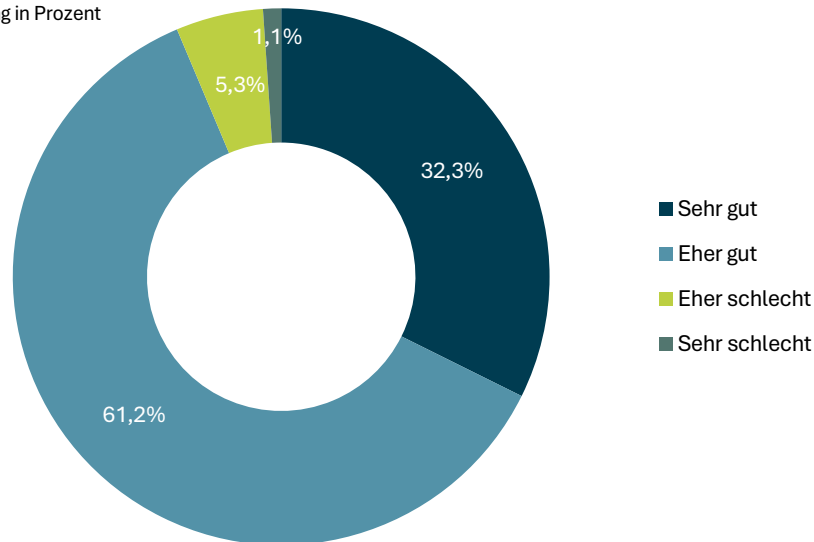
<sup>1</sup> Unter den Beschäftigten über 55 Jahren stimmen 29,0 % der Aussage, dass die Vereinbarkeit nicht optimal sei, „überhaupt nicht zu“, 34,1 % „stimmen wenig zu“, 32,8 % „stimmen zu“ und 4,2 % „stimmen voll zu“. In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen stimmen 37,3 % „überhaupt nicht zu“, 40,3 % „stimmen wenig zu“, 18,5 % „stimmen zu“ und 3,8 % „stimmen voll zu“ der Aussage, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schlecht sei. Insgesamt zeigen sich die 35- bis 44-Jährigen kritischer und weniger zufrieden als die Beschäftigten über 55 Jahre.

„Eher schlecht“ und „Sehr schlecht“ gewählt haben, wurden diese beiden Optionen zu einer einzigen Kategorie zusammengefasst, nämlich „Schlecht“.

Abbildung 2.4

### Mitarbeitende 55+ nach Gesundheitszustand

Verteilung in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

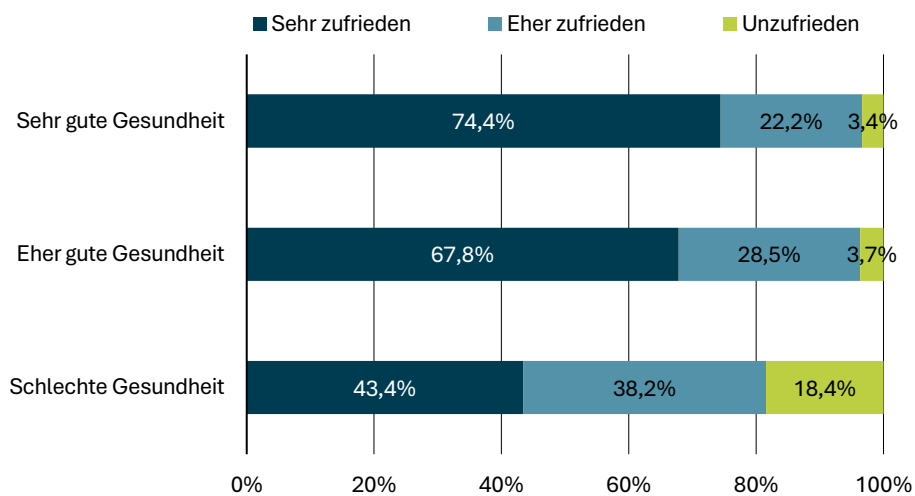
© 2025 WIFO

Abbildung 2.5 verdeutlicht, dass ältere Mitarbeitende, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut bewerten, auch deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitsstelle sind. Ebenso verdeutlicht Abbildung 2.6 eindrücklich, dass eine gute finanzielle Lage des Haushalts, dem der ältere Mitarbeitende angehört, mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht.

Abbildung 2.5

### Arbeitszufriedenheit nach Gesundheitszustand

Verteilung der Mitarbeiternden 55+ in Prozent



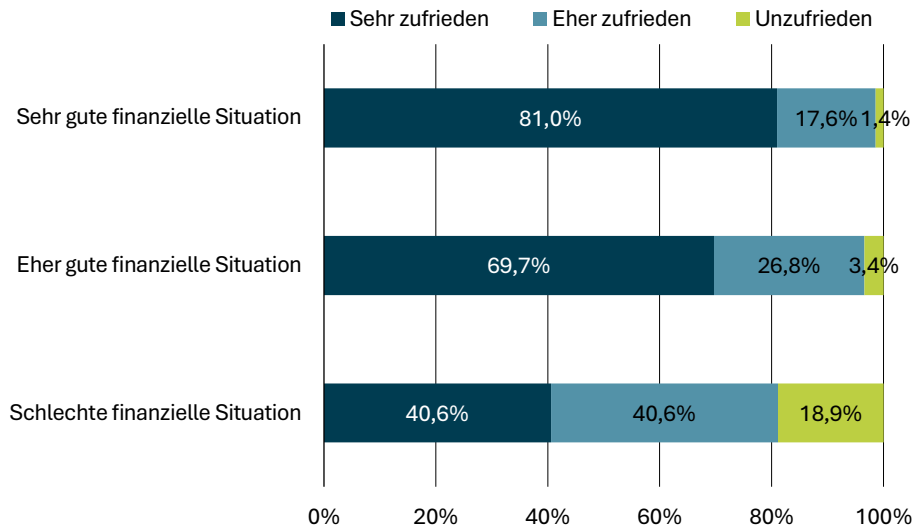
Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Abbildung 2.6

### Arbeitszufriedenheit nach finanzieller Situation

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

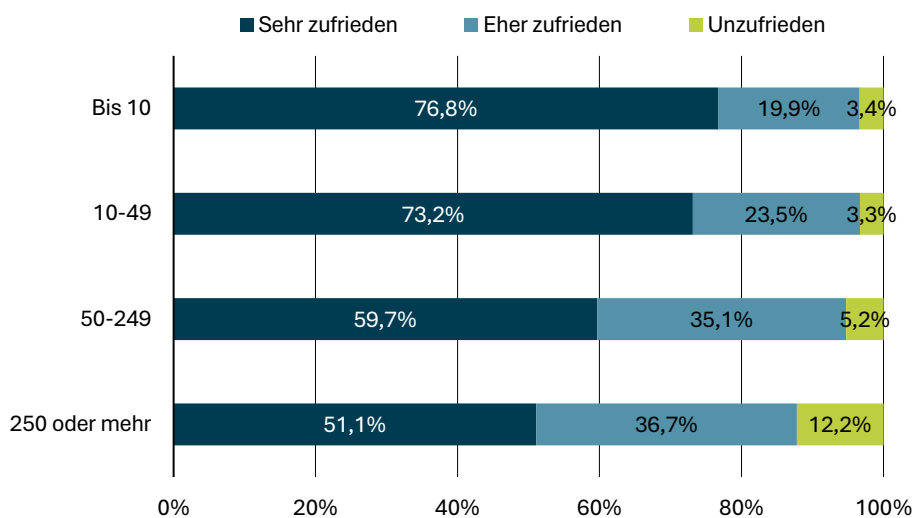
### 2.2.2. Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Ein eindeutiges Bild zeigt sich auch bei der Unternehmensgröße: Je kleiner der Betrieb, desto zufriedener sind die älteren Mitarbeitenden. So beträgt der Anteil der sehr zufriedenen Mitarbeitenden in den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten erfreuliche 82,5 %, während er bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten „nur“ noch 51,1 % erreicht. Aus der Befragung konnten auch weitere deskriptive Zusammenhänge erschlossen werden, die im Kapitel 4 im Rahmen des Strukturgleichungsmodells im Gesamtzusammenhang genauer herausgearbeitet werden. Interessanterweise besteht ein tendenzieller Zusammenhang der

Abbildung 2.7

### Arbeitszufriedenheit nach Unternehmensgröße (Anzahl Beschäftigte)

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Arbeitszufriedenheit mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Eine längere Betriebszugehörigkeit scheint sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auszuwirken. Außerdem zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit leicht mit zunehmender Qualifikation sinkt. Mitarbeitende mit einem Hochschulabschluss bzw. mit Maturaabschluss sind tendenziell seltener „sehr zufrieden“ als Mitarbeitende mit einem Abschluss der Berufsschule oder Pflichtschule. Neben der formalen Qualifikation spielt allerdings auch die tatsächliche Stellung im Unternehmen eine wichtige Rolle. Erwartungsgemäß sind Führungskräfte tendenziell zufriedener mit ihrer Arbeit.

### 3. BEREITSCHAFT, NACH DEM RENTENEINTRITT WEITERZUARBEITEN

#### Potenzial ältere Mitarbeitende in Südtirol

#### 3.1. Einleitung

Bevor die Ergebnisse der Erhebung präsentiert werden, sollen die gesetzlichen Möglichkeiten und die finanzielle Attraktivität des Arbeitens nach der Rente in Italien und somit auch in Südtirol erörtert werden. Zunächst ist festzuhalten, dass es entgegen der landläufigen Meinung seit 2008 sehr wohl gesetzlich möglich ist, weiterzuarbeiten, ohne dass dies zu einer Kürzung der Rente führt. Allerdings sind in diesem Fall Sozialabgaben bzw. Steuern zu entrichten. Außerdem sind einige Einschränkungen zu beachten, wie Tabelle 3.1 aufzeigt.

Tabelle 3.1

Gesetzliche Regelungen zur möglichen Erwerbstätigkeit im Ruhestand		
Rentenform	Voraussetzungen	Rechtliche Aspekte bei der Arbeitsaufnahme
<b>Regelaltersrente</b> (pensione di vecchiaia)	Alter: <b>67 Jahre</b> (Stand 2024), <b>20 Beitragsjahre</b> (Mindestversicherungszeit)	<b>Unbegrenzter Hinzuverdienst</b> ist möglich, ohne Auswirkungen auf Rentenanspruch oder Rentenhöhe
<b>Frührente</b> (pensione anticipata)	<b>Kombination aus Alter und Beitragsjahren</b> ergibt bestimmte Zahl (z.B. 62 Jahre + 41 Beitragsjahre = Quota 103)	<b>Einschränkungen:</b> Bei Bezug von Frührenten (z.B. über Quota 103-Regelungen) müssen <b>Abstriche</b> hingenommen werden. Der Zuverdienst ist in der Regel auf <b>5.000 Euro jährlich</b> begrenzt, bis die reguläre Altersgrenze erreicht ist
<b>Dienstaltersrente</b> (pensione di anzianità)	Unabhängig vom Alter, nach 41 Jahren und 10 Monaten (Frauen) bzw. 42 Jahren und 10 Monaten (Männer)	Regulär <b>unbegrenzter Hinzuverdienst</b> möglich
<b>Öffentlicher Dienst</b>	Es besteht eine zwingende Altersgrenze von <b>67 Jahren</b> für den Eintritt in den Ruhestand	Für öffentlich Bedienstete, die über Sonderregelungen in Rente gegangen sind, ist eine Rückkehr an den Arbeitsplatz <b>ausgeschlossen</b>

Quelle: AFI-IPL 2023, INPS<sup>2</sup>, Ausarbeitung WIFO

© 2025 WIFO

<sup>2</sup> Vgl. <https://www.inps.it/it/it/previdenza.html>

Während Bezieher der Regelaltersrente unbegrenzt hinzuverdienen dürfen, sind bei der Frührente (zum Beispiel Quota 103) oft Einschränkungen zu beachten. Diese betreffen einen jährlichen Zuverdienst von maximal 5.000 Euro, bis die reguläre Altersgrenze erreicht ist. Darüber hinaus herrscht oft die Meinung vor, dass es sich finanziell nicht lohnt, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten. Dies hängt jedoch vor allem damit zusammen, dass aufgrund der Progressivität der Einkommensteuer und möglicher Steuerausgleiche diese Wahrnehmung entsteht. Die wirtschaftliche Attraktivität wird daher hauptsächlich durch die progressive italienische Einkommensteuer (IRPEF) beeinflusst, da das zweite Einkommen zur Rente hinzugerechnet wird (sogenannte Einkommenskumulierung). Das Renteneinkommen fällt oft in die niedrigste Steuerklasse (z. B. 23 % bis 28.000 €). Wenn das zusätzliche Arbeitseinkommen die Grenze von 28.000 Euro überschreitet, fällt der gesamte darüberhinausgehende Betrag in die nächste Steuerklasse und wird mit 35 % besteuert. Ein häufiges Problem betrifft die Nachzahlungen: Da Arbeitgeber die Lohnsteuer oft nur mit dem niedrigsten Steuersatz (23 %) berechnen, ohne das Renteneinkommen zu berücksichtigen, kommt es im Rahmen der jährlichen Steuererklärung häufig zu Nachzahlungen für die höhere Steuerschuld.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine Arbeit nach der Rente in vielen Fällen möglich ist, dass allerdings die finanzielle Attraktivität derzeit durch die steuerlichen Regelungen zum Teil eingeschränkt ist.

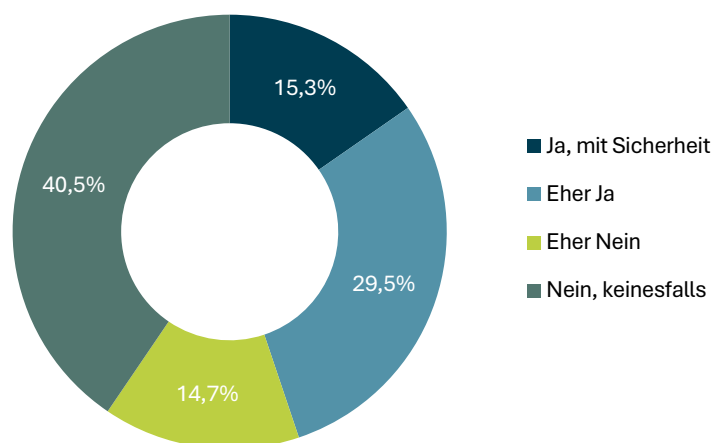
### 3.2 Überblick

Was die zentrale Frage dieses Berichts betrifft, so ergibt sich ein erfreuliches Bild. Auf die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, vorausgesetzt, sie hätten dabei keine finanziellen Nachteile und wären keinen gesetzlichen Hindernissen unterworfen, antworteten 44 % der Befragten positiv, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. 41 % lehnten die Möglichkeit grundsätzlich ab, während 15 % eine negative Neigung dazu äußerten, indem sie „Eher nein“ als Antwort angaben. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden dieser Altersklasse ergibt sich ein Potenzial von rund 17.000 Personen.

Abbildung 3.1

**„Unter der Annahme, dass es keine finanziellen Nachteile oder gesetzlichen Hindernisse gibt, können Sie sich vorstellen nach dem Renteneintritt zu arbeiten?“**

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

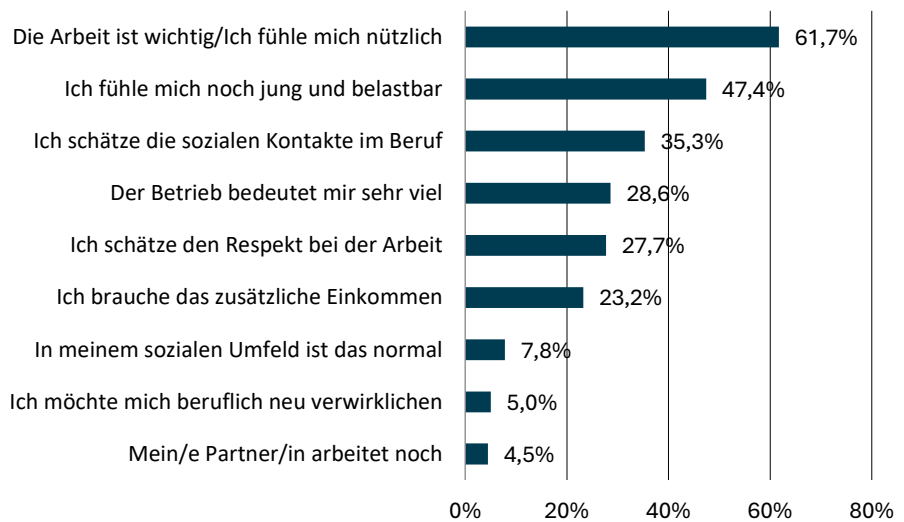
Es ist jedoch zu betonen, dass auf diese Weise lediglich das zukünftige Potenzial der älteren Erwerbstätigen analysiert wird. Ein weiteres, oft noch ungenutztes Potenzial liegt bei den aktuellen Rentnern, die eine Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen könnten.

Nachdem der Anteil der Mitarbeitenden 55+ ermittelt wurde, die nach dem Renteneintritt weiterarbeiten würden, ist es auch interessant zu verstehen, welche Beweggründe hinter dieser Entscheidung stehen. An erster Stelle steht für die Befragten die Wichtigkeit, die sie ihrer Arbeit beimessen, sowie das Gefühl, sich am Arbeitsplatz nützlich zu fühlen. Dies wurde von drei von fünf Personen genannt. Darauf folgt das Empfinden, sich noch jung und belastbar zu fühlen. Eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, weiterzuarbeiten, spielen auch soziale Aspekte wie die Bindung an das Unternehmen und der geschätzte Respekt bei der Arbeit. Erst an sechster Stelle steht die Notwendigkeit, das eigene Einkommen zu erhöhen. Nur eine von fünf befragten Personen gab an, nach der Pensionierung weiterarbeiten zu wollen, weil sie auf ein zusätzliches Einkommen angewiesen ist. Die weniger dominanten Beweggründe sind die Wahrnehmung, dass Weiterarbeiten nach der Pensionierung im eigenen sozialen Umfeld normal ist, der Wunsch, sich beruflich neu zu verwirklichen, sowie die berufliche Situation des Partners bzw. der Partnerin.

Abbildung 3.2

### „Warum würden Sie nach dem Renteneintritt weiterarbeiten?“

Anteil der Mitarbeitenden 55+, die nach dem Renteneintritt weiterarbeiten würden, in Prozent; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

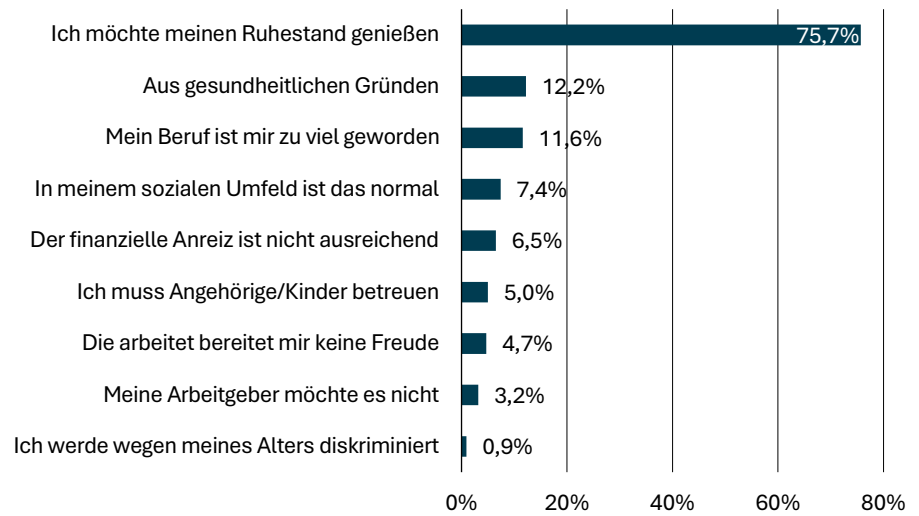
© 2025 WIFO

Der Wunsch, den Ruhestand zu genießen, ist dagegen mit Abstand der häufigste Grund, den Mitarbeitende für ihr Ausscheiden aus dem Berufsleben angeben. Diesen Wunsch äußern drei Viertel der Mitarbeitenden der Altersgruppe 55+. Dieses Ergebnis ist nachvollziehbar, da dieser Wunsch legitim und natürlich ist. Die anderen Gründe betreffen negative Aspekte, werden aber viel seltener genannt. Dazu zählen beispielsweise schlechte Gesundheit, zu hohe berufliche Herausforderungen, fehlende wirtschaftliche Anreize oder familiäre Pflegeverpflichtungen, die auf schwierige oder belastende Situationen hindeuten könnten.

Abbildung 3.3

### „Warum würden Sie nicht nach dem Renteneintritt weiterarbeiten?“

Anteil der Mitarbeitenden 55+, die nach dem Renteneintritt nicht weiterarbeiten würden, in Prozent; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

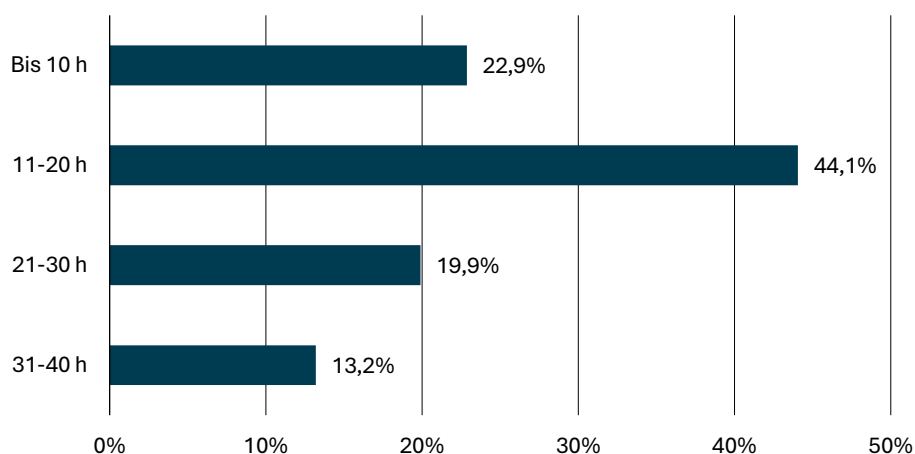
### 3.3 Voraussetzungen für eine Weiterarbeit nach dem Renteneintritt

Die über 55-jährigen Mitarbeitenden, die angaben, nach dem Renteneintritt weiterarbeiten zu wollen, wurden außerdem gefragt, wie viele Stunden sie wöchentlich arbeiten möchten. Wie Abbildung 3.4 zeigt, gibt es unter den Befragten der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitswoche: Nur 13,2 % sind bereit, zwischen 31 und 40 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Abbildung 3.4

### „Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie nach Ihrem Pensionseintritt arbeiten, wenn Sie die Arbeitszeit selbst bestimmen können?“

Verteilung der Mitarbeitenden 55+, die nach dem Renteneintritt weiterarbeiten würden, in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

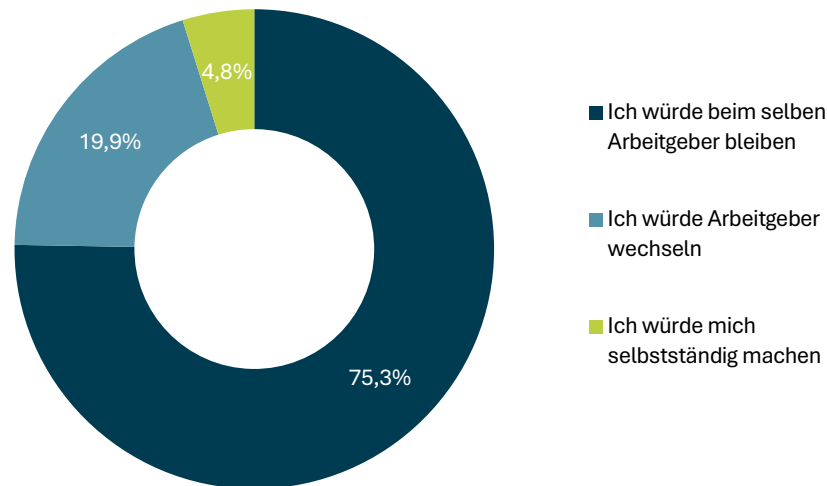
© 2025 WIFO

Darüber hinaus wurden die Befragten nach ihren Präferenzen hinsichtlich eines möglichen Arbeitgeberwechsels und verständlicherweise gaben die meisten (75,3%) an, weiterhin im aktuellen Unternehmen arbeiten zu wollen. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil noch höher unter dem Befragten, die mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind. Aus der Abbildung 3.5 geht außerdem hervor, dass ein kleiner Teil der älteren Mitarbeitenden (4,8 %) angab, nach dem Renteneintritt eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen zu wollen.

Abbildung 3.5

### „Würden Sie beim selben Arbeitgeber bleiben oder wechseln?“

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

## 3.4 Zusammenhänge zwischen persönlichen sowie arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und der Bereitschaft auch nach der Rente zu arbeiten

Um diese Bereitschaft besser zu analysieren, ist es interessant zu sehen, wie sich diese Bereitschaft zwischen den verschiedenen Gruppen der Befragten verändert. So lassen sich erste Hinweise darauf gewinnen, wie sie beeinflusst werden könnte.

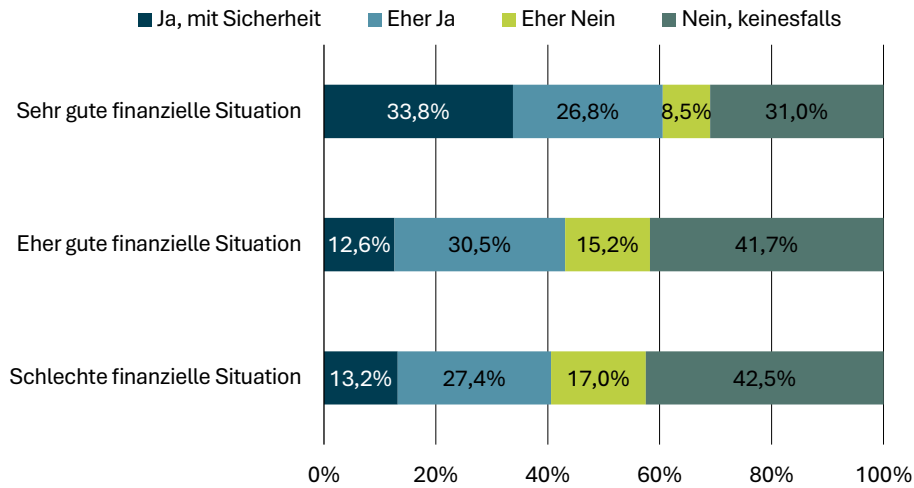
### 3.4.1 Aspekte der persönlichen Situation der Mitarbeitenden 55+

Auch wenn man vermuten würde, dass eine schlechte finanzielle Situation ein stärkeres Motiv sein könnte, um auch nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, trifft genau das Gegenteil zu wie die Abbildung 3.6 verdeutlicht. So möchten mehr als 60 % der Befragten, die eine sehr positive finanzielle Situation angaben, auch nach dem Renteneintritt weiterarbeiten, während es bei denjenigen, die eine eher oder sehr negative Situation angaben, nur 40,6 % bzw. 35,7 % sind.

Abbildung 3.6

### Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, nach finanzieller Situation

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

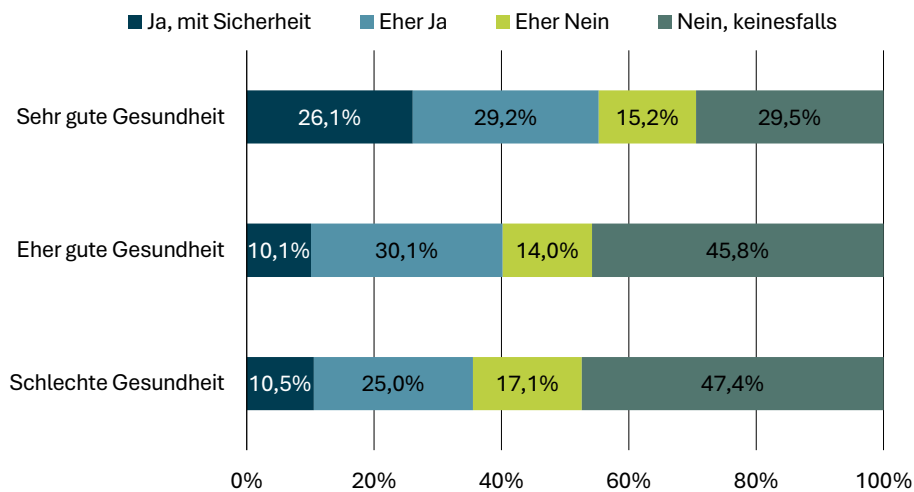
© 2025 WIFO

Ebenso wird erwartet, dass Mitarbeitende der Altersgruppe 55+, die nicht die beste Gesundheit genießen, weniger bereit sind, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten. Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen diese Vermutung tatsächlich. So steigt der Anteil derjenigen, die nicht weiterarbeiten möchten, von 44,7 % bei den Befragten mit sehr gutem Gesundheitszustand auf 64,5 % bei denjenigen, die ihre Gesundheit als schlecht einschätzen.

Abbildung 3.7

### Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, nach Gesundheitssituation

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

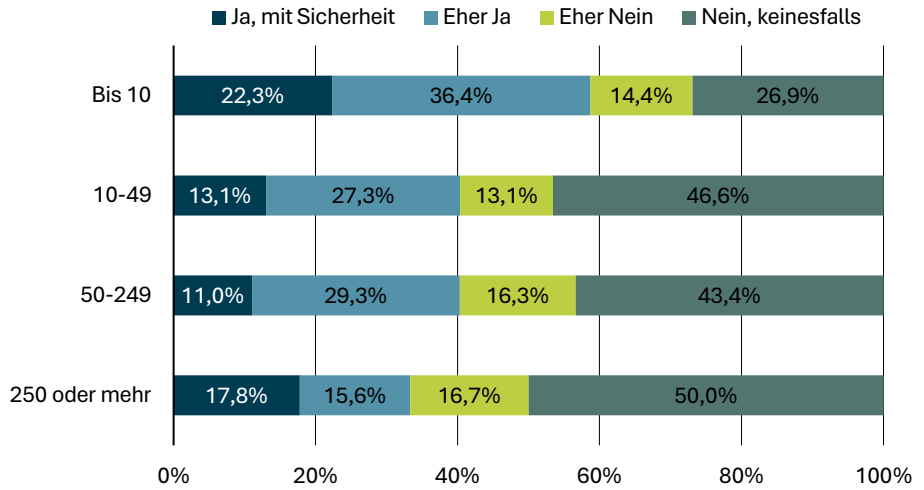
#### 3.4.2 Arbeitsplatzbezogene Aspekte

Hinsichtlich der Unternehmensgröße, also der Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen, besteht, wie in Abbildung 3.8 dargestellt, ein negativer Zusammenhang.

Abbildung 3.8

**Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten nach Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten)**

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

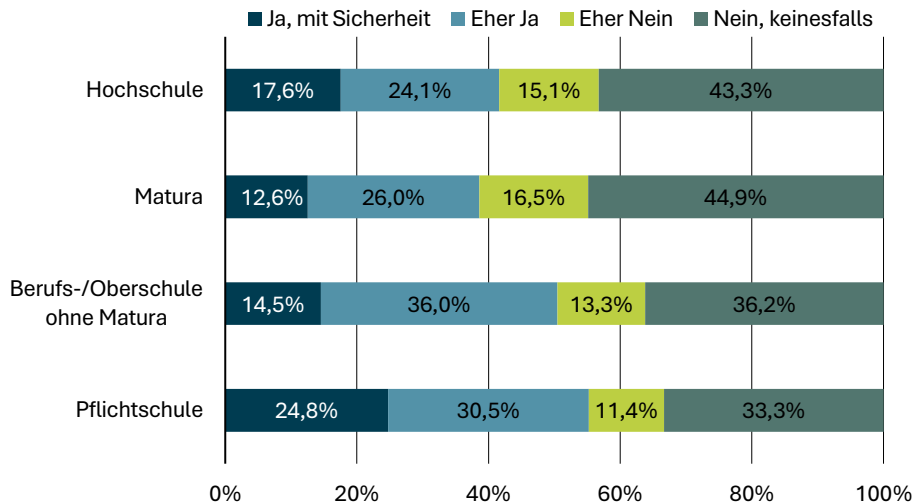
© 2025 WIFO

Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Bereitschaft der älteren Mitarbeitenden ab, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten. So geben in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten 58,7 % der Mitarbeitenden 55+ an, nach der Pensionierung weiterarbeiten zu wollen, während es in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten nur 33,4 % sind.

Abbildung 3.9

**Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, nach Bildungsabschluss**

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

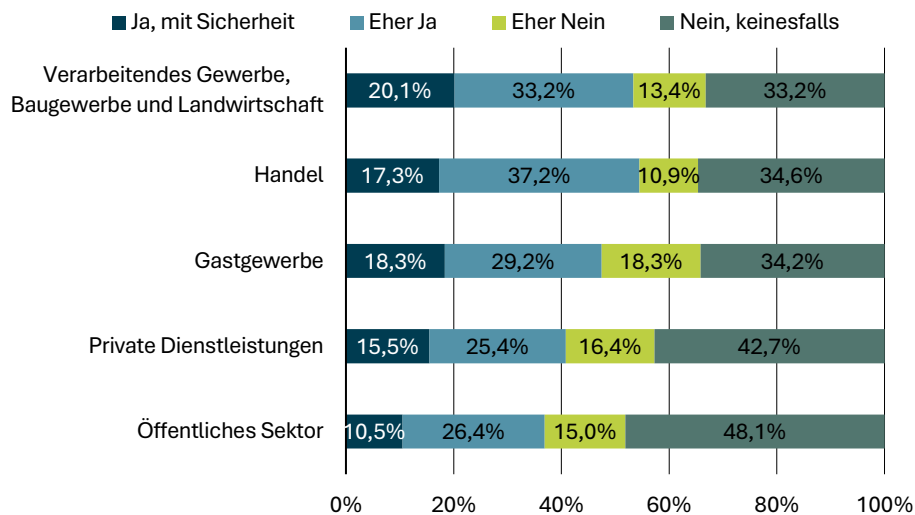
Auch in Bezug auf den Bildungsabschluss der älteren Mitarbeitenden gibt es Unterschiede zwischen der Bereitschaft, auch nach der Rente weiterzuarbeiten. Tatsächlich weisen Beschäftigte, die die Pflichtschule und die

Berufsschule abgeschlossen haben, eine höhere Bereitschaft auf als diejenigen mit einem höheren Bildungsabschluss.

Abbildung 3.10

### Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten nach Sektor

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

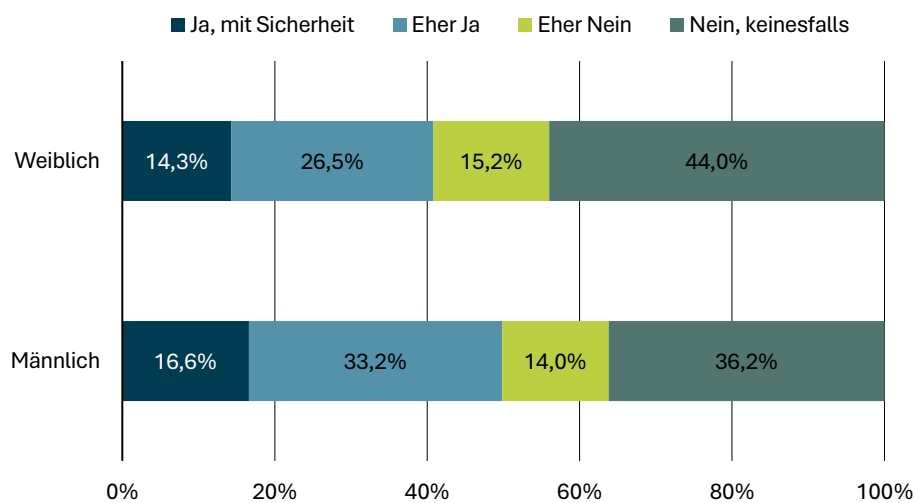
© 2025 WIFO

Ein weiterer Aspekt, der offenbar mit der Bereitschaft zusammenhängt, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, ist der Sektor, in dem die Beschäftigten tätig sind. Dies ist in Abbildung 3.11 klar aufgezeigt. Am wenigsten bereit, ihr Arbeitsverhältnis fortzusetzen, sind die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Von den Sektoren der Privatwirtschaft zeigen die Beschäftigten im Dienstleistungssektor das geringste Interesse.

Abbildung 3.11

### Bereitschaft, nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten nach Geschlecht

Verteilung der Mitarbeitenden 55+ in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Schließlich zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen den demografischen Merkmalen der Mitarbeitenden und ihrer Bereitschaft, weiterzuarbeiten. Insbesondere das Geschlecht spielt eine Rolle: Mit 49,8 % sind Männer eher bereit als Frauen (40,8 %). Interessanterweise steigt die Bereitschaft, nach der Rente weiterzuarbeiten, mit zunehmendem Alter. So sind 51,3 % der über 60-jährigen Mitarbeitenden, aber nur 41,8 % der 55- bis 59-jährigen Mitarbeitenden dazu bereit.

## 4 GESAMTSICHT DER EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE ARBEITZUFRIEDENHEIT UND DIE BEREITSCHAFT, NACH DEM RENTENEINTRITT WEITERZUARBEITEN

### Potenzial ältere Mitarbeitende in Südtirol

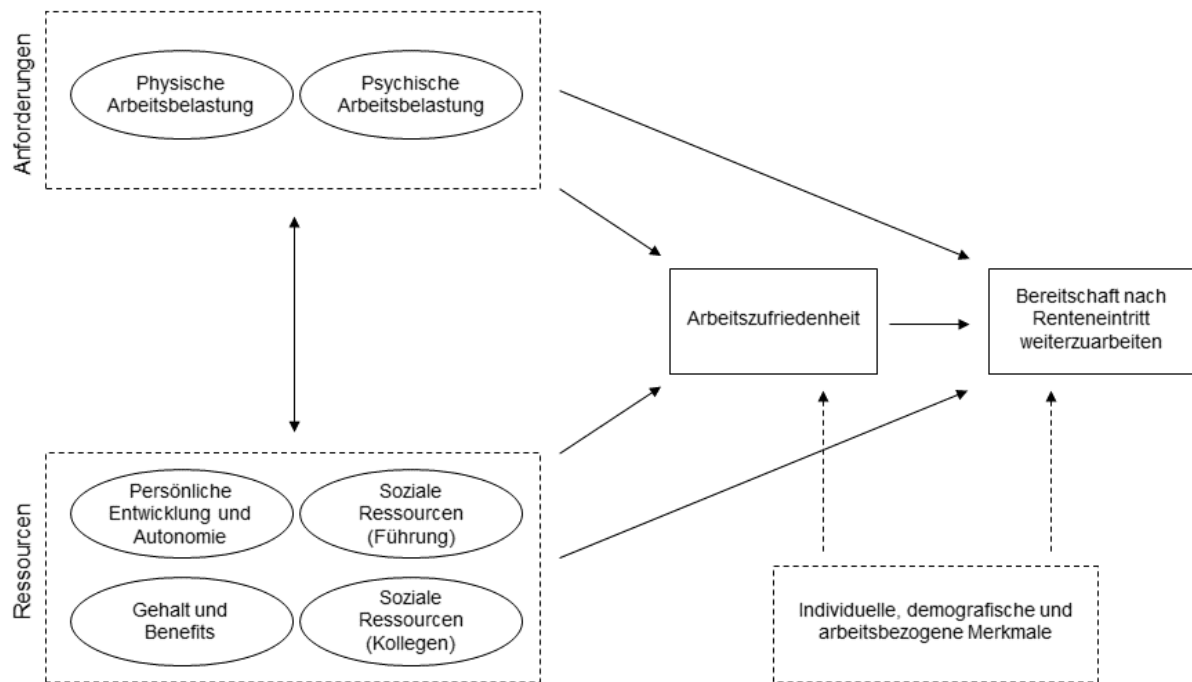
#### 4.1 Einleitung

In den vorherigen Kapiteln wurde aufgezeigt, welche deskriptiven Zusammenhänge es zwischen verschiedenen Faktoren und der Arbeitszufriedenheit sowie der Bereitschaft, auch nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, gibt. In diesem Kapitel werden die komplexen Zusammenhänge und Wirkungsmechanismen im Gesamtkontext herausgearbeitet. Zur theoretischen Orientierung dient dabei unter anderem das Job Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell; Bakker & Demerouti 2007). Dieses Modell unterscheidet zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen. Ressourcen sind Merkmale der Arbeit oder des Arbeitsumfelds, die die Zielerreichung unterstützen, persönliches Wachstum fördern oder motivierend wirken. Belastungen bezeichnen dagegen Anforderungen, die mit Aufwand oder Anstrengung verbunden sind und die im Arbeitsalltag als beanspruchend erlebt werden können. Auf dieser Grundlage wurden verschiedene arbeitsbezogene Merkmale erfasst, wie sie im zweiten Kapitel schon beschrieben wurden. Dazu zählen Aspekte der persönlichen Entwicklung und Autonomie, die soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, die wahrgenommenen körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen wie das Gehalt und die Zusatzleistungen. Die Fragen zu diesen Merkmalen orientieren sich an der wissenschaftlichen Literatur von Sobaih und Hasanein (2020) sowie Lundberg et al. (2009).

Um ein umfassenderes Verständnis der Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit und die Bereitschaft, weiterzuarbeiten, zu ermöglichen, wurden darüber hinaus weitere individuelle, demografische und arbeitsbezogene Merkmale in die Analyse einbezogen. Die Zusammenhänge zwischen den Variablen wurden im Rahmen eines Strukturgleichungsmodells geschätzt (vgl. InfoBox). Abbildung 4.1 zeigt das schematische Strukturgleichungsmodell, das die zentralen Zusammenhänge zwischen den betrachteten Faktoren und den beiden Zielvariablen veranschaulicht. Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitsressourcen sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Bereitschaft, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, positiv beeinflussen, während Arbeitsanforderungen negative Effekte auf beide Zielvariablen haben. Zudem wird von einer negativen Korrelation zwischen Anforderungen und Ressourcen ausgegangen.

Die Arbeitszufriedenheit fungiert zudem als Prädiktorvariable für die Bereitschaft zur Weiterarbeit. Dadurch werden auch indirekte Effekte abgebildet. So kann die psychische Arbeitsbelastung beispielsweise auf zwei Wegen auf die Weiterarbeitsbereitschaft wirken: direkt sowie indirekt über die Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 4.1



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

# INFOBOX

## Das Strukturgleichungsmodell

Ein Strukturgleichungsmodell ist ein statistisches Verfahren, das komplexe Beziehungen zwischen beobachteten Variablen und nicht direkt messbaren (latenten) Variablen gleichzeitig analysiert. Es kombiniert Faktorenanalysen (zur Messung latenter Variablen) mit Regressionsmodellen (zur Analyse kausaler Zusammenhänge) und ermöglicht, theoretische Modelle mit Daten zu überprüfen. Beobachtete Variablen sind dabei direkt messbare Werte, zum Beispiel die Antworten auf einzelne Fragen im Fragebogen. Latente Variablen hingegen sind übergeordnete Merkmale oder Eigenschaften, die aus mehreren dieser Antworten abgeleitet werden.

Abbildung 4.1 zeigt den theoretischen Aufbau des in dieser Studie verwendeten Modells zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit und der Bereitschaft zur Weiterarbeit nach der Rente. Ovale Formen kennzeichnen latente Variablen, die aus mehreren Einzelfragen abgeleitet werden (z. B. „Arbeitsbelastung“ oder „soziale Ressourcen“), Rechtecke stehen für erhobene Einzelindikatoren (z. B. Fragebogenitems). Pfeile verdeutlichen Wirkungsannahmen zwischen Variablen, Doppelpfeile Korrelationen. Der Einfluss individueller, demografischer und arbeitsbezogener Merkmale wird im Modell berücksichtigt, jedoch aus Gründen der Übersichtlichkeit in der Abbildung nicht im Detail dargestellt.

In der Tabelle 4.1 sind zum einen die untersuchten latenten Variablen und die zugehörigen Items dargestellt. Die Beantwortung erfolgte jeweils auf einer Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 4 („stimme voll und ganz zu“).

Tabelle 4.1

<b>Latente Variablen und zugehörige Items</b>		
<b>Kategorie</b>	<b>Latente Variable</b>	<b>Items</b>
<b>Ressourcen</b>	<b>Persönliche Entwicklung und Autonomie</b>	Ich kann meine Arbeit selbst planen und durchführen.
		Ich kann bei der Arbeit meine Fähigkeiten verbessern und neue erlernen.
		Ich habe mich in diesem Unternehmen persönlich weiterentwickelt und tue dies noch immer.
		Meine Arbeit ist spannend und ich habe viele verschiedene Aufgaben.
		Meine Arbeitsaufgaben passen zu meiner Qualifikation.
	<b>Soziale Ressourcen: Kollegen</b>	In meinem Betrieb werden häufig Teamaktivitäten organisiert.
		Ich vertraue meinen Arbeitskolleg/innen.
		Ich werde von meinen Arbeitskolleg/innen immer mit Respekt behandelt.
	<b>Soziale Ressourcen: Führung</b>	Meine Meinung ist dem Arbeitgeber wichtig.
		Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ist eine starke und vertrauensvolle Führungskraft.
		Meine Leistung hat sich durch die Unterstützung meines/r Vorgesetzten verbessert.
	<b>Gehalt und Benefits</b>	Mein Arbeitsplatz bietet mir attraktive Zusatzleistungen (z.B. Essensgutscheine, Dienstauto, Mensa, Mitgliedschaft im Fitnessstudio).
		Mein Arbeitsplatz bietet die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, so dass ich Arbeitsbeginn und -ende an meine Bedürfnisse anpassen kann.
		Mein Gehalt motiviert mich fleißiger zu sein.
		Mein Gehalt ist entscheidend dafür, dass ich bei diesem Unternehmen bzw. Betrieb bleibe.
	<b>Anforderungen</b>	<b>Physische Arbeitsbelastung</b>
Die äußeren Arbeitsbedingungen wie z.B. Hitze, Kälte, Lärm oder schlechte Beleuchtung können sehr belastend sein.		
<b>Psychische Arbeitsbelastung</b>		Ich stehe während der Arbeitszeit häufig unter Zeitdruck/Stress.
		Die Arbeitslast ist häufig mehr als ich bewältigen kann.

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Zu den individuellen, demografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen zählen: Alter, Geschlecht, Bildungsstand, finanzielle Situation, Wohnort (Stadt/Land), Branche, Rolle im Unternehmen, Art des Arbeitsvertrags, saisonale Tätigkeit, Work-Life-Balance, Nutzung von Smart Working, subjektive Gesundheitseinschätzung, Unternehmensgröße, Schicht- bzw. Wochenendarbeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit (vgl. Tabelle A-3 im Anhang).

## 4.2 Ergebnisse

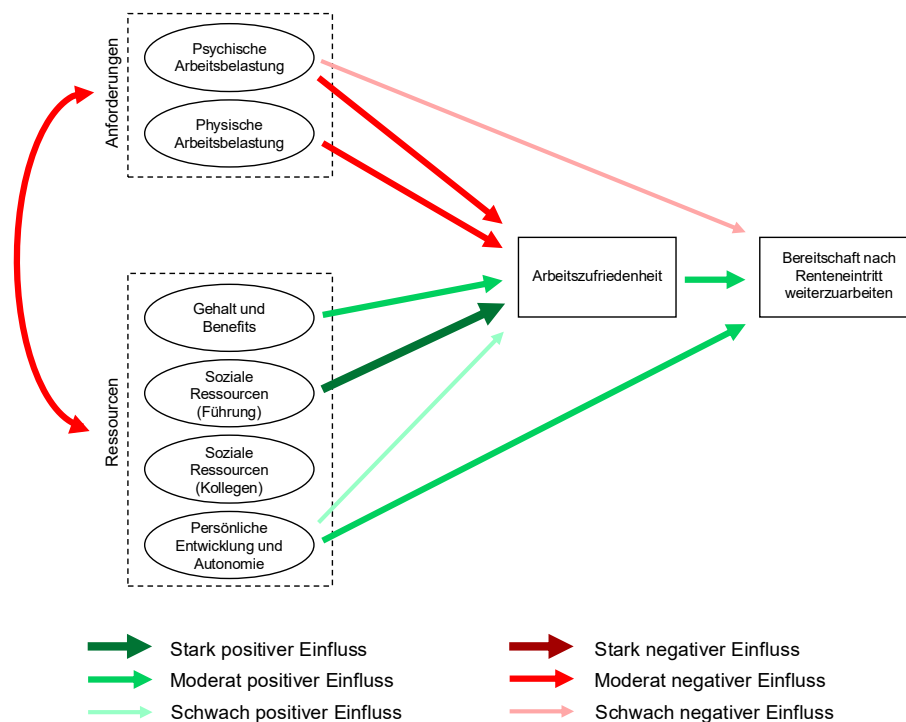
### 4.2.1 Allgemeines

Die Ergebnisse bestätigen weitreichend die Hypothesen des verwendeten theoretischen Modells. Die Gütekriterien des Modells deuten außerdem darauf hin, dass es insgesamt gut zu den beobachteten Daten passt. Auch die standardisierten Faktorladungen sprechen für eine gute Zuordnung der Einzelfragen zu den jeweiligen latenten Variablen (vgl. Tabelle A-2 im Anhang). Die Varianz der abhängigen Variable „Arbeitszufriedenheit“ wird zu 53,2 % durch die berücksichtigten Einflussfaktoren erklärt, bei der „Bereitschaft, weiterzuarbeiten“ beträgt der erklärte Varianzanteil 17,3 %.

Zur besseren Übersicht wurden die Ergebnisse des Strukturgleichungsmodells auf zwei Abbildungen aufgeteilt. Abbildung 4.2 zeigt die geschätzten Zusammenhänge innerhalb des JD-R-Modells gemäß der theoretischen Struktur aus Abbildung 4.1, Abbildung 4.3 stellt die geschätzten Effekte der individuellen, demografischen und sonstigen arbeitsbezogenen Merkmale auf die Zielvariablen dar. Statistisch signifikante Effekte ( $p < 0,05$ ) sind farblich hervorgehoben.

Abbildung 4.2

#### Geschätzte Wirkungen der Arbeitsressourcen und -anforderungen auf die Zielvariablen

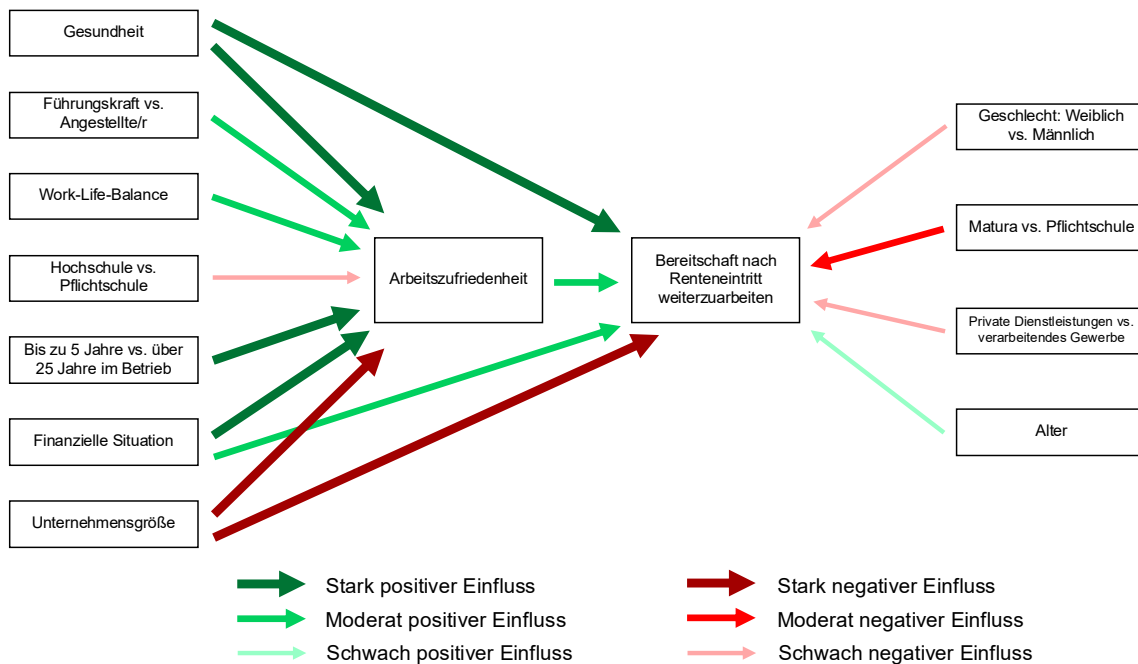


Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Abbildung 4.3

### Geschätzte Wirkungen individueller, demografischer und arbeitsbezogener Merkmale auf die Zielvariablen



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

#### 4.2.2 Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen

Zunächst ist zu betonen, dass der Pfeil zwischen den Anforderungen und den Ressourcen eine Korrelation beschreibt, die nicht kausal interpretiert werden kann. Anschaulich bedeutet dies, dass Personen, die beim Arbeitsplatz hoher physischer bzw. psychischer Arbeitsbelastung ausgesetzt sind, im Schnitt weniger persönliche Entwicklungsmöglichkeiten/Autonomie, ein niedrigeres Gehalt und ein weniger gutes Verhältnis zu Kollegen bzw. Führungskräften haben bzw. umgekehrt. Anders ausgedrückt: Hohen Anforderungen stehen oftmals nicht genug Ressourcen gegenüber und umgekehrt.

Betrachtet man die Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit, ergibt sich folgendes Bild: Ein gutes Verhältnis zu den Führungskräften wirkt sich am stärksten positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus, dicht gefolgt von einem hohen Gehalt bzw. zusätzlichen Benefits. Darüber hinaus erhöhen persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und ein hohes Maß an Autonomie insgesamt das Zufriedenheitsniveau. Eine starke physische oder psychische Arbeitsbelastung vermindert diese hingegen deutlich. Abgesehen von diesen Dimensionen lassen sich noch weitere direkte, signifikante Einflussfaktoren feststellen. Deutlich positiv wirken sich beispielsweise eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie eine gute finanzielle Situation aus.

Interessanterweise hängt die Zufriedenheit negativ mit der Unternehmensgröße zusammen. Die Arbeit in kleineren Betrieben erhöht die Zufriedenheit hingegen deutlich. Auch die subjektive Gesundheitseinschätzung spielt eine wichtige Rolle: Personen, die sich gesund fühlen, sind zufriedener. Personen mit einer sehr langen Betriebszugehörigkeit (über 25 Jahre) sind hingegen weniger zufrieden als Personen mit einer kürzeren Zugehörigkeit (bis zu fünf Jahre). Im Vergleich zur Pflichtschule steht ein Hochschulabschluss ebenfalls mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang. Die entsprechenden Regressionskoeffizienten sind in Tabelle A-3 im Anhang aufgeführt. Dort werden auch jene Variablen sichtbar, die zwar im Modell berücksichtigt wurden, jedoch keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit zeigen. Dazu zählen ein gutes Verhältnis zu den Kollegen, Alter, Geschlecht, Wohnort (Stadt/Land), Branche, Vertragsart, saisonale Beschäftigung, Schicht- oder Wochenendarbeit sowie die Möglichkeit zum Smart Working.

## **Der Vergleich mit der Arbeitszufriedenheit der jüngeren Mitarbeitenden (35-44 Jahre)**

Zusätzlich wurde ein Mehrgruppenmodell geschätzt, um Unterschiede zwischen der Altersgruppe der über 55-Jährigen und der 35- bis 44-Jährigen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit zu analysieren. Ein Mehrgruppenmodell ermöglicht es, dasselbe theoretische Modell parallel in zwei oder mehr Gruppen zu schätzen und die Ergebnisse direkt zu vergleichen.

Bei den jüngeren Beschäftigten zeigen sich teilweise andere Einflussmuster auf die Arbeitszufriedenheit als bei den Älteren. So haben Gehalt und Zusatzleistungen den größten positiven Einfluss, gefolgt von einer geringen psychischen Arbeitsbelastung sowie der Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und Autonomie. Wie bei den älteren wirkt sich auch bei den jüngeren Mitarbeitenden die persönliche finanzielle Situation positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Eine gute Work-Life-Balance entfaltet in dieser Altersgruppe zudem einen stärkeren positiven Effekt als bei den Älteren.

Im Gegensatz zur älteren Gruppe mindert bei den Jüngeren die Arbeit an Sonn- und Feiertagen die Arbeitszufriedenheit. Auffällig ist auch, dass jüngere Beschäftigte im Gastgewerbe eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als ihre Altersgenossen im verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe oder in der Landwirtschaft – ein Effekt, der bei den Älteren nicht festzustellen ist. Außerdem spielt bei den jüngeren Beschäftigten, anders als bei den älteren, die physische Arbeitsbelastung keine signifikante Rolle.

### **4.2.3 Faktoren, die die Bereitschaft, auch nach der Rente weiterzuarbeiten, beeinflussen**

In diesem Abschnitt wird das zentrale Thema dieser Studie angesprochen. Welche Faktoren sind ausschlaggebend dafür, dass Südtirols ältere Mitarbeitende bereit wären, auch nach der Rente weiterhin erwerbstätig zu sein. Da die erklärenden Variablen sowohl direkt als auch indirekt über die Arbeitszufriedenheit auf die Bereitschaft zur Weiterarbeit wirken, wird im Folgenden der totale Effekt betrachtet, der beide Wirkungspfade umfasst. Die Bereitschaft, auch nach der Rente weiterzuarbeiten, wird in der Tat von mehreren Faktoren beeinflusst. Die entsprechenden Regressionskoeffizienten sind in Tabelle A-3 im Anhang aufgeführt. Besonders stark (positiv oder negativ) beeinflussen die folgenden Faktoren die Arbeitsbereitschaft:

#### **Gesundheit**

Zunächst verdeutlicht das Strukturgleichungsmodell, dass die subjektive Gesundheitseinschätzung den stärksten Einfluss auf die Bereitschaft zur Weiterarbeit nach der Rente hat. Personen, die sich als gesund wahrnehmen, sind eher bereit, auch im höheren Alter erwerbstätig zu bleiben. Dies ist naheliegend, da gesundheitliche Einschränkungen häufig als Hauptgrund für den frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben genannt werden (vgl. z. B. Topa et al. 2018). Eine gute gesundheitliche Verfassung schafft die physische und psychische Grundlage für eine Verlängerung der Erwerbsbeteiligung.

#### **Unternehmensgröße**

Die Bereitschaft zur Weiterarbeit in kleineren Unternehmen ist deutlich höher. Dieser Effekt wurde beispielsweise auch von Böckermann und Ilmakunnas (2020) festgestellt. Mögliche Gründe hierfür sind, dass kleinere Betriebe häufig flexibler in der Arbeitsgestaltung sind und individuelle Anpassungen eher zulassen als größere Unternehmen, in denen die Strukturen oftmals formaler und standardisierter sind. Zudem übernehmen Beschäftigte in kleinen Unternehmen häufig ein breiteres Aufgabenspektrum, was zu mehr Abwechslung führt als die stärker spezialisierten Rollen in Großbetrieben.

#### **Arbeitszufriedenheit**

Neben der Gesundheit und Unternehmensgröße spielen auch arbeitsbezogene Ressourcen eine zentrale Rolle. Dazu zählen vor allem die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und ein hohes Maß an Autonomie. Die Befunde

machen deutlich, dass erst das Zusammenspiel von interessanten Arbeitsinhalten, Entwicklungsmöglichkeiten, Autonomie und flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten eine längere Erwerbstätigkeit begünstigt. In diesem Zusammenhang erweist sich die Arbeitszufriedenheit insgesamt als besonders relevant – und zwar in doppelter Hinsicht. Einerseits ist sie laut zahlreicher Studien mit einer höheren Arbeitsproduktivität verbunden (z. B. Halkos & Bousinakis 2010), andererseits fördert sie die Bereitschaft, länger im Erwerbsleben zu bleiben (Topa et al. 2018; Berglund et al. 2017; Fisher et al. 2016). Somit hat sie sowohl betriebswirtschaftlich als auch gesellschaftspolitisch eine positive Wirkung, insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftemangel und die demografische Alterung der Erwerbsbevölkerung.

Neben diesen Faktoren wirken auch noch die folgenden Umstände, wenngleich weniger stark, auf die Bereitschaft, nach der Rente weiterzuarbeiten. Interessanterweise zeigt sich, dass ältere Mitarbeitende die **kurz vor der Rente sind**, sich eher vorstellen können weiterzuarbeiten als Personen, deren Renteneintritt noch mehrere Jahre in der Zukunft liegt. Ein ähnlicher Befund wurde auch in anderen Studien, etwa von Böckermann und Ilmakunnas (2020), berichtet. Die Gründe hierfür können vielfältig sein: von sozialer Eingebundenheit, Sinnstiftung und dem Gefühl, weiterhin einen Beitrag zu leisten, über ein gutes Verhältnis zu Kollegen und Kolleginnen bis hin zum Wunsch nach zusätzlichem Einkommen zur Sicherung des Lebensstandards.

Einen klaren Gegensatz zu den förderlichen Ressourcen bilden **psychische Arbeitsbelastungen**, die einen negativen Einfluss ausüben. Zeitdruck, Stress und eine dauerhaft hohe Arbeitslast können das Wohlbefinden stark beeinträchtigen. Beschäftigte ziehen dann eher einen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben in Erwägung. Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen könnten daher einen wichtigen Beitrag leisten, um die Erwerbsverläufe älterer Arbeitnehmer nachhaltig zu verlängern.

Auch der **Bildungsgrad** steht in Zusammenhang mit der Bereitschaft, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten. In unserem Modell sind Personen mit Matura weniger bereit, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, als Personen mit Pflichtschulabschluss. Eine gute finanzielle Situation geht hingegen mit einer höheren Bereitschaft zur Weiterarbeit einher. Vermutlich arbeiten diese Personen eher aus intrinsischer Motivation weiter, beispielsweise weil sie Freude an ihrer Tätigkeit haben oder den sozialen Austausch im Arbeitsumfeld schätzen. Nicht zuletzt ergeben sich geschlechtsspezifische Unterschiede: **Frauen** zeigen im Vergleich zu Männern eine geringere Bereitschaft zur Weiterarbeit. Ebenso sind Beschäftigte **im Bereich der privaten Dienstleistungen** weniger dazu bereit als Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe oder in der Landwirtschaft.

## 5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Potenzial ältere Mitarbeitende in Südtirol

Die Analyse zeigt, dass Südtirol über ein beträchtliches Potenzial an älteren Mitarbeitenden verfügt, das zur Abfederung des künftigen Arbeitskräftemangels entscheidend beitragen könnte. Dieses Potenzial beruht nicht primär auf finanziellen Zwängen, sondern auf einer hohen intrinsischen Motivation der Mitarbeitenden, ihre Erfahrung und ihr Wissen auch nach der Pensionierung einzubringen.

Die Ergebnisse verdeutlichen zugleich die Schlüsselrolle der Arbeitszufriedenheit. Unternehmen, die durch gute Führung, interessante Tätigkeiten und flexible Modelle für eine hohe Zufriedenheit sorgen, schaffen die Grundlage dafür, dass Mitarbeitende nicht nur produktiv bleiben, sondern auch bereit sind, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. In diesem Sinne wirkt Arbeitszufriedenheit doppelt: Sie steigert die aktuelle Leistungsfähigkeit und fördert zugleich die Bereitschaft zur Weiterarbeit.

Die Unterschiede nach Geschlecht, Branche und Unternehmensgröße zeigen, dass eine einheitliche Lösung nicht ausreichen wird. Während kleine Betriebe bereits durch größere Flexibilität punkten, müssen größere Unternehmen verstärkt in Maßnahmen zur Gestaltung attraktiver Arbeitsinhalte investieren. Auch die geringere Bereitschaft von Frauen macht deutlich, dass Vereinbarkeit und Belastungen im höheren Alter stärker berücksichtigt werden müssen.

Insgesamt lässt sich festhalten: Eine längere Erwerbstätigkeit älterer Mitarbeitender ist möglich und vielfach gewünscht – entscheidend ist, dass die organisatorischen, rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet werden.

Um das Potenzial älterer Mitarbeitender besser zu nutzen, sollten Politik, Verbände und Unternehmen gemeinsam an drei Ebenen ansetzen: rechtliche Rahmenbedingungen, betriebliche Maßnahmen und gesellschaftliche Sensibilisierung. Auf Basis der Schlussfolgerungen werden daher folgende Handlungsempfehlungen vorgeschlagen:

- > Ein zentraler Ansatzpunkt ist die **Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen**. Bestehende Einschränkungen im öffentlichen Dienst sollten abgebaut und Informationsangebote über die Möglichkeit der Weiterarbeit nach der Pension ausgebaut werden. Eine schrittweise Anhebung des faktischen Renteneintrittsalters ist langfristig unumgänglich.
- > Darüber hinaus sind **finanzielle Anreize** erforderlich. Steuerliche Vorteile und die Befreiung von Sozialbeiträgen für Personen, die nach der Pension weiterarbeiten, können die Attraktivität einer längeren Erwerbstätigkeit steigern. Ein erster Schritt war z.B. die Einführung der „neuen Voucher“ in Italien seit 2023, welche gelegentliche Kleinaufträge (als "Contratto di Prestazione Occasionale" oder "Libretto Famiglia") vorsieht und für Rentner besonders attraktiv ist, da die Einnahmen bis zu einem Jahreslimit von 5.000 Euro *steuerfrei* sind und mit der Rente *kumulierbar* sind, während grundlegende Sozialbeiträge (INPS/INAIL) abgeführt werden. Maßnahmen dieser Art sind zum einen stärker bekannt zu machen und zum anderen auszuweiten.
- > Von besonderer Bedeutung ist es auch, die **Arbeitszufriedenheit zu sichern** und weiter zu erhöhen. Betriebe sollten ein wertschätzendes Führungsverhalten fördern, attraktive Entlohnung bieten und Mitarbeitenden auch im höheren Alter interessante und entwicklungsorientierte Aufgaben eröffnen.

- > Ebenso wichtig ist die **Reduktion von Belastungen**. Neben Maßnahmen zur Stressprävention sollten ergonomische Arbeitsplätze und technische Hilfsmittel verstärkt eingesetzt werden, um physische Belastungen zu verringern. Außerdem sollten älteren Mitarbeitenden in körperlich anstrengenden Berufen den Wechsel in weniger belastende Tätigkeiten, z.B. durch Schulungen, ermöglicht werden.
- > Ein weiterer Schwerpunkt liegt im **Ausbau der Flexibilität**. Arbeitszeitmodelle mit geringeren Stundenumfängen – beispielsweise 10 bis 20 Wochenstunden – sowie Möglichkeiten für Smart Working sind zentral, um die Weiterarbeit für älterer Mitarbeitender attraktiver zu gestalten.

## ANHANG

Tabelle A-1

<b>Mitarbeitende in Südtirol nach Geschlecht, Arbeitszeit und Sektor - 2023</b>				
		<b>55+</b>		<b>Andere Altersgruppen</b>
		<b>Anzahl</b>	<b>Verteilung (%)</b>	<b>Verteilung (%)</b>
Geschlecht	Männer	18.196	46,6	51,4
	Frauen	20.834	53,4	48,6
Arbeitszeit	Vollzeit	23.754	60,9	70,7
	Teilzeit	15.276	39,1	29,3
Sektor	Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen und Landwirtschaft	9.066	23,2	28,4
	Handel	5.059	13,0	14,6
	Gastgewerbe	3.864	9,9	13,0
	Private Dienstleistungen	7.049	18,1	18,4
	Öffentlicher Sektor	13.992	35,8	25,7
<b>Insgesamt</b>		<b>39.030</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, Ausarbeitung WIFO

Tabelle A-2

<b>Messmodell: Standardisierte Faktorladungen der Items auf die latenten Variablen</b>	
<b>Persönliche Entwicklung und Autonomie</b>	<b>Standardisierte Faktorladungen</b>
Ich kann meine Arbeit selbst planen und durchführen.	0,537
Ich kann bei der Arbeit meine Fähigkeiten verbessern und neue erlernen.	0,746
Ich habe mich in diesem Unternehmen persönlich weiterentwickelt und tue dies noch immer.	0,781
Meine Arbeit ist spannend und ich habe viele verschiedene Aufgaben.	0,747
Meine Arbeitsaufgaben passen zu meiner Qualifikation.	0,664
<b>Soziale Ressourcen: Kollegen</b>	
In meinem Betrieb werden häufig Teamaktivitäten organisiert.	0,426
Ich vertraue meinen Arbeitskolleg/innen.	0,949
Ich werde von meinen Arbeitskolleg/innen immer mit Respekt behandelt.	0,949
<b>Soziale Ressourcen: Führung</b>	
Meine Meinung ist dem Arbeitgeber wichtig.	0,869
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ist eine starke und vertrauensvolle Führungskraft.	0,926
Meine Leistung hat sich durch die Unterstützung meines/r Vorgesetzten verbessert.	0,853
<b>Gehalt und Benefits</b>	
Mein Arbeitsplatz bietet mir attraktive Zusatzleistungen (z.B. Essensgutscheine, Dienstauto, Mensa, Mitgliedschaft im Fitnessstudio).	0,495
Mein Arbeitsplatz bietet die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, so dass ich Arbeitsbeginn und -ende an meine Bedürfnisse anpassen kann.	0,405
Mein Gehalt motiviert mich fleißiger zu sein.	0,931
Mein Gehalt ist entscheidend dafür, dass ich bei diesem Unternehmen bzw. Betrieb bleibe.	0,739
<b>Physische Arbeitsbelastung</b>	
Ich finde meine Arbeit körperlich sehr anstrengend (z.B. Tragen und Bewegen schwerer Lasten)	0,523
Die äußeren Arbeitsbedingungen wie z.B. Hitze, Kälte, Lärm oder schlechte Beleuchtung können sehr belastend sein.	0,729
<b>Psychische Arbeitsbelastung</b>	
Ich stehe während der Arbeitszeit häufig unter Zeitdruck/Stress.	0,787
Die Arbeitslast ist häufig mehr als ich bewältigen kann.	0,933

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

Tabelle A-3

**Ältere Mitarbeitende: Regressionskoeffizienten im Strukturgleichungsmodell (Teil 1 von 2)**

Variable [Referenzkategorie]	Arbeitszufriedenheit				Bereitschaft, nach der Pension weiterzuarbeiten (direkte Effekte)				Bereitschaft, nach der Pension weiterzuarbeiten (gesamte Effekte)			
	Est.	Std. Err.	Std. Est.		Est.	Std. Err.	Std. Est.		Est.	Std. Err.	Std. Est.	
Arbeitszufriedenheit					0,088	0,044	0,114	*	0,088	0,044	0,114	*
Persönliche Entwicklung und Autonomie	0,201	0,091	0,088	*	0,212	0,071	0,12	**	0,230	0,071	0,130	**
Gehalt und Benefits	0,460	0,096	0,180	***	-0,024	0,073	-0,012		0,016	0,071	0,008	
Soziale Ressourcen: Kollegen	-0,228	0,137	-0,073		-0,128	0,092	-0,053		-0,149	0,092	-0,062	
Soziale Ressourcen: Führung	0,306	0,042	0,369	***	0,005	0,032	0,008		0,032	0,028	0,050	
Physische Arbeitsbelastung	-0,258	0,101	-0,108	*	-0,044	0,082	-0,024		-0,067	0,081	-0,036	
Psychische Arbeitsbelastung	-0,128	0,044	-0,112	**	-0,064	0,032	-0,073	*	-0,076	0,033	-0,086	*
Alter	0,024	0,017	0,052		0,023	0,01	0,064	*	0,025	0,010	0,070	*
Geschlecht: weiblich	-0,017	0,113	-0,006		-0,145	0,069	-0,064	*	-0,146	0,070	-0,064	*
Bildungsabschluss [Pflichtschule]												
Berufs-/Oberschule ohne Matura	0,019	0,191	0,006		-0,169	0,113	-0,071		-0,167	0,115	-0,071	
Matura	-0,257	0,192	-0,084		-0,290	0,118	-0,123	*	-0,312	0,120	-0,133	**
Hochschule	-0,606	0,213	-0,167	**	-0,199	0,134	-0,071		-0,253	0,132	-0,090	
Finanzielle Situation [Sehr gut]												
Eher gut	-0,334	0,183	-0,127	*	-0,283	0,098	-0,104	**	-0,322	0,097	-0,118	**
Eher schlecht	-0,449	0,246	-0,274	***	-0,160	0,162	-0,038		-0,293	0,151	-0,069	
Sehr schlecht	-1,505	0,509	-0,046		-0,314	0,291	-0,03		-0,370	0,304	-0,035	
Stadt [Land]	0,162	0,112	0,051		0,035	0,069	0,014		0,049	0,069	0,020	
Branche [Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Landwirtschaft]												
Handel	0,057	0,208	0,013		0,078	0,122	0,023		0,083	0,122	0,025	
Gastgewerbe	0,202	0,246	0,041		-0,049	0,139	-0,013		-0,031	0,138	-0,008	
Private Dienstleistungen	-0,183	0,181	-0,048		-0,216	0,106	-0,074	*	-0,232	0,106	-0,079	
Öffentlicher Sektor	0,022	0,177	0,007		-0,191	0,110	-0,081		-0,189	0,109	-0,080	
Rolle im Unternehmen [Angestellte/r]												
Führungskraft	0,803	0,294	0,103	**	0,073	0,176	0,012		0,143	0,173	0,024	
Leitende/r Mitarbeiter/in	0,390	0,218	0,074		0,060	0,112	0,015		0,095	0,113	0,023	
Arbeiter/in	0,277	0,208	0,060		0,200	0,123	0,056		0,224	0,124	0,063	
Vertragsart [unbefristet Vollzeit]												
Befristet Vollzeit	0,078	0,183	0,017		0,064	0,111	0,018		0,071	0,113	0,019	
Befristet Teilzeit	-0,181	0,254	-0,028		-0,118	0,158	-0,024		-0,134	0,158	-0,027	
Unbefristet Teilzeit	-0,161	0,124	-0,050		-0,063	0,077	-0,026		-0,077	0,077	-0,031	
Saisonal: Nein [Ja]	0,164	0,238	0,028		-0,181	0,150	-0,040		-0,166	0,150	-0,037	
Die Work-Life-Balance ist schlecht [Stimme überhaupt nicht zu]												
Stimme eher nicht zu	-0,453	0,138	-0,147	**	-0,028	0,083	-0,012		-0,068	0,081	-0,028	
Stimme eher zu	-0,536	0,141	-0,172	***	0,035	0,091	0,015		-0,012	0,088	-0,005	
Stimme voll und ganz zu	-0,727	0,227	-0,099	**	0,086	0,155	0,015		-0,021	0,154	0,004	
Smart-Working	0,143	0,187	0,028		0,236	0,113	0,060	*	0,249	0,115	0,064	*

## Ältere Mitarbeitende: Regressionskoeffizienten im Strukturgleichungsmodell (Teil 2 von 2)

Variable [Referenzkategorie]	Arbeitszufriedenheit				Bereitschaft, nach der Pension weiterzuarbeiten (direkte Effekte)				Bereitschaft, nach der Pension weiterzuarbeiten (gesamte Effekte)			
	Est.	Std. Err.	Std. Est.		Est.	Std. Err.	Std. Est.		Est.	Std. Err.	Std. Est.	
Subj. Gesundheit [Sehr- und eher schlecht]												
Eher gut	0,694	0,227	0,231	**	-0,013	0,152	-0,006		0,048	0,152	0,021	
Sehr gut	0,785	0,241	0,251	**	0,373	0,160	0,155	*	0,442	0,160	0,183	**
Unternehmensgröße [Bis 5]												
6-9	-0,554	0,200	-0,128	**	-0,155	0,123	-0,046		-0,203	0,120	-0,061	
10-49	-0,361	0,175	-0,118	*	-0,462	0,104	-0,196	***	-0,494	0,103	-0,209	***
50-249	-0,698	0,181	-0,219	***	-0,375	0,113	-0,153	**	-0,437	0,111	-0,178	***
250 oder mehr	-1,031	0,238	-0,186	***	-0,512	0,157	-0,120	**	-0,603	0,154	-0,141	***
Schichtarbeit: Ja [Nein]	0,223	0,157	0,061		-0,091	0,091	-0,032		-0,071	0,091	-0,025	
Arbeit an Sonn- und Feiertagen: Ja [Nein]	-0,120	0,151	-0,035		-0,003	0,086	-0,001		-0,013	0,086	-0,005	
Zeit beim Arbeitgeber [Über 25 Jahre]												
Weniger als 1 Jahr	0,599	0,259	0,084	*	-0,109	0,186	-0,020		-0,056	0,183	-0,010	
Zwischen 1 und 5 Jahren	0,359	0,167	0,094	*	-0,062	0,102	-0,021		-0,030	0,101	-0,010	
Zwischen 6 und 10 Jahren	0,247	0,157	0,065		-0,087	0,096	-0,029		-0,065	0,097	-0,022	
Zwischen 11 und 25 Jahr	0,153	0,132	0,049		-0,109	0,08	-0,045		-0,096	0,080	-0,040	

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2025 WIFO

## LITERATURVERZEICHNIS

- > AFI-IPL (2023):  
Arbeiten nach der Rente – Das müssen Sie wissen (Bericht)
- > Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2025a):  
Arbeitsmarkt-News 6/2025. Schätzung der Pensionierungen bis 2039. Autonome Provinz Bozen.
- > Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2025b):  
Arbeitsmarkt News 04/2025: Erwerbstätigenquote 55–64-Jährige erreicht Zielwert. Autonome Provinz Bozen.
- > Autonome Provinz Bozen (2020):  
Strategiedokument aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-2024
- > Bakker A. B., Demerouti E. (2007):  
The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309–328.
- > Berglund T., Seldén D., Halleröd B. (2017):  
Factors affecting prolonged working life for the older workforce: The Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1): 19–36.
- > Böckermann P., Ilmakunnas P. (2020):  
Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *The Journal of the Economics of Ageing*, 17: 100192.
- > Bundesagentur für Arbeit (2022):  
Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- > Fisher G. G., Chaffee D. S., Sonnega A. (2016):  
Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2): 230–261.
- > Halkos G., Bousinakis D. (2010):  
The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5): 415–431.
- > Hofäcker D., Hess M., König S. (Hrsg.) (2016):  
Delaying Retirement. Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- > Ilmarinen J. (2006):  
Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- > ISTAT (2023):  
Previsioni della popolazione residente e delle famiglie – Base 1/1/2022. Rom.
- > Kautonen T., Hytti U., Bögenhold D., Heinonen J. (2010):  
Enterprise Support for Older Entrepreneurs: The Case of Finland and Germany. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(5): 349–372.
- > Lain D. (2012):  
Working past 65 in the UK and the USA: Segregation into ‘Lopaq’ Jobs? *Work, Employment and Society*, 26(1): 78–94.

- > Lundberg C., Gudmundson A., Andersson T. D. (2009): Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, 30(6): 890–899.
- > OECD (2020): *Working Better with Age. Ageing and Employment Policies*. Paris.
- > OECD (2021): *Pensions at a Glance 2021. Retirement Income Systems in OECD and G20 Countries*. Paris.
- > Pramstrahler, W. (2012): *Lifelong Learning and Work Quality: Two Approaches for Coping with Demographic Change*. In: *Sociologia del Lavoro* 1/2012, 73-86.
- > Pramstrahler, W. (2014): *Den arbeitsbezogenen demografischen Wandel gestalten. Anregungen für die Südtiroler Sozialparteien*. AFI – Arbeitsförderungsinstitut Bozen.
- > Principi A., Fabbietti P., Lamura G. (2015): *Perceived Quality of Working Life among Older Workers in Italy*. *Applied Research in Quality of Life*, 10: 573–590.
- > Sobaih A. E. E., Hasanein A. M. (2020): *Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for the hotel industry in developing countries?* *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3): 319–343.
- > Topa G., Depolo M., Alcover C.-M. (2018): *Early retirement: A meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates*. *Frontiers in Psychology*, 8: 2157.
- > Warr P. (2007): *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- > WIFO (2006): *Potential ältere Mitarbeiter: Die „50+“ in der Südtiroler Arbeitswelt*. WIFO Studie 2006. Handelskammer Bozen (Hrsg.).
- > WIFO (2024): *Wie können wir den Wohlstand in Südtirol sichern? Die Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Produktivität*. WIFO Studie 2.24. Handelskammer Bozen (Hrsg.)



**WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung**

I-39100 Bozen  
Südtiroler Straße 60

T +39 0471 945 708

**[www.wifo.bz.it](http://www.wifo.bz.it)**

[wifo@handelskammer.bz.it](mailto:wifo@handelskammer.bz.it)



