TRENDREPORT 3/2013

ARBEIT I BILDUNG I SOZIALES

ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

Alterndes Europa: Herausforderung für die Gesellschaft

PENSIONSSCHERE
EU-Kommissarin Viviane Reding im Interview SEITE 10

GLEICHSTELLUNG
Welchen Beitrag leisten Männer? SEITE 14

KARRIERE MIT LEHRE?
Duale Ausbildungen im Vergleich SEITE 16

Kurznachrichten

Internationaler Migrationsausblick 2013

Ein neuer Bericht der OECD zeigt, dass die Migration in OECD-Ländern 2011 zugenommen, jedoch noch nicht das Vorkrisenniveau erreicht hat. Die Zuwanderung nach Österreich ist zwischen 2010 und 2011 überdurchschnittlich angestiegen und wird nur von Zuwanderungsraten nach Deutschland und Irland übertroffen. Die Situation von Migrant/innen am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren OECD-weit verschlechtert. In Österreich hingegen stieg deren Beschäftigungsquote zwischen 2008 und 2012 um 1,5 Prozentpunkte. Erstmals wurden in dem Bericht die steuerlichen Folgen von Migration berechnet: In Österreich zahlen Zuwander/innen mehr in das Sozialsystem ein, als sie daraus beziehen, mit einer Differenz von EUR 2.400 pro Person und Jahr.

Mehr Informationen siehe OECD (2013): International Migration Outlook 2013

Sozialer Dialog leidet unter Wirtschaftskrise

Einem aktuellen Bericht der Europäischen Kommission zufolge stellt die Wirtschaftskrise eine große Herausforderung für den sozialen Dialog zwischen Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und Regierungen dar. Sozialpartner wurden in jüngste staatliche Reformen nicht immer einbezogen bzw. hat der soziale Dialog nicht immer funktioniert. Der Bericht zeigt auf, welchen Einfluss der europäische soziale Dialog auf die Arbeitsleben der Menschen in Europa haben kann. In Ländern mit einem etablierten sozialen Dialog ist die wirtschaftliche und soziale Situation im Allgemeinen stabiler. Im Fokus des Berichts stehen außerdem Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor sowie die Situation der kollektiven Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa.

Mehr Informationen siehe European Commission (2013): Industrial Relations in Europe 2012

Längerer Verbleib am Arbeitsmarkt

Eine Eurofound-Studie untersucht Initiativen und Maßnahmen von Sozialpartnern und Regierungen, um ältere Arbeitnehmer/innen zu einem längeren Verbleib am Arbeitsmarkt zu motivieren. Die Maßnahmen auf Branchenebene als auch auf nationaler Ebene beinhalten finanzielle Anreize oder haben eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ziel. Vorgestellt werden Good-Practice-Maßnahmen aus 28 europäischen Staaten. Darüber hinaus beinhaltet der Bericht sieben detaillierte Fallstudien, die die große Bedeutung der Sozialpartner und des sozialen Dialogs herausstreichen – sowohl in der Einführung von Maßnahmen als auch in der Sensibilisierung von Unternehmen.

Mehr Informationen siehe Eurofound (2013): Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market

Ein gutes Leben im hohen Alter?

Eine kürzlich herausgegebene OECD-Studie beschäftigt sich mit Langzeitpflege für Ältere. Darin wird festgestellt, dass sich der Anteil der Personen über 80 Jahre bis 2050 von 4,7 Prozent auf 11,3 Prozent in den EU-27 Staaten mehr als verdoppeln wird. Schätzungen zeigen, dass etwa die Hälfte dieser Personen Unterstützung im täglichen Leben brauchen wird. Aber bereits heute sei es schwierig, qualitativ hochwertige Pflege für diese Personen zur Verfügung zu stellen. Nur wenige Regierungen würden die Qualität von Langzeitpflege systematisch unter die Lupe nehmen. Exemplarisch wird angeführt, dass nur eine kleine Anzahl der OECD-Länder (Österreich gehört nicht dazu) Daten zu Stürzen und damit verbundenen Knochenbrüchen bzw. zu Wundliegen oder Depression erheben würden. Insbesondere für Pflege zuhause (die 70 Prozent aller pflegebedürftigen Älteren in Anspruch nehmen) müssen Vorkehrungen getroffen werden, um die Qualität der Langzeitpflege zu erhöhen.

Mehr Informationen siehe OECD (2013): A Good Life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care

Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMA

Pflegepolitik in Zentraleuropa – Wien im Vergleich
Die Studie „Caring Cities" analysiert die Rolle zentraleuropäischer Städte in der Pflegepolitik und vergleicht Wien mit seinen Nachbarhauptstädten ... SEITE 04

Österreichs Pensionssystem – Frauen sind benachteiligt
Das europäische Expert/innen-Netzwerk zur Gleichstellung der Geschlechter hat Indikatoren entwickelt, um Unterschiede bei den Pensionen von Frauen und Männern über 65 Jahren zu beschreiben ... SEITE 07

Interview mit EU-Kommissarin Viviane Reding
„Die Nationalstaaten müssen ihre Pensionsscheren schließen" ... SEITE 10

„Niemand hat hier bis 65 gearbeitet – alle gehen vorher"
Gerade in körperlich anstrengenden Arbeitsbereichen finden sich oft hohe Anteile älterer Beschäftigter. Die Sorge, nicht bis zur Pension weiterarbeiten zu können, ist bei den Beschäftigten groß ... SEITE 13

Was tragen Männer zur Gleichstellung bei?
Die erste EU-weite Studie zur Rolle der Männer im Gleichstellungsprozess zeigt: Österreich findet sich zumeist im Mittelfeld wieder ... SEITE 14

„Karriere mit Lehre" im europäischen Vergleich
Systeme der dualen Berufsausbildung unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht. Wie der Ländervergleich einer aktuellen Studie zeigt, hat dies Folgen für den Einstieg ins Erwerbsleben ... SEITE 16

Infografik
Erwartbare gesunde Lebensjahre bei 65-Jährigen in Europa ... SEITE 18

Abkürzungen für Ländernamen SEITE 19

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe und von Print-Abonnements: trendreport@forba.at

Alterndes Europa

Die europäische Bevölkerung wird zunehmend älter. Dies hat einerseits mit der steigenden Lebenserwartung, andererseits mit sinkenden Geburtenraten zu tun. Diese Entwicklung stellt Politik und Gesellschaft vor unterschiedlichste Herausforderungen: Wie soll Arbeit gestaltet werden, sodass ein längerer Verbleib im Erwerbsleben ermöglicht wird? Wie stellt man sicher, dass der Lebensstandard im Ruhestand gehalten werden kann und eine ausreichende soziale Absicherung gewährleistet wird? Wie kann qualitativ hochwertige Pflege bereitgestellt werden?

Diesen Fragen gehen wir in der dritten Ausgabe des Trendreport im Rahmen seines Schwerpunktthemas nach. Der Frage, wie Wien im Vergleich zu seinen Nachbarhauptstädten bei der Langzeitpflege abschneidet, widmen wir uns im ersten Artikel. Im zweiten nehmen wir die Pensionsschere unter die Lupe – in nahezu allen Ländern Europas bekommen Frauen eine geringere Pension als Männer. In Österreich liegt der Unterschied bei 34 Prozent. Diesem Thema widmen wir uns auch im Interview, für welches wir die EU-Kommissarin für Justiz und Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Viviane Reding, gewinnen konnten. Der vierte Beitrag, der ebenso dem Thema „Altern" gewidmet ist, zeigt die Unsicherheit älterer Beschäftigter auf, in körperlich anstrengenden Berufen bis zur Pensionierung arbeiten zu können.

Über das Schwerpunktthema hinaus präsentieren wir Ihnen zwei Beiträge von Gastautor/innen: In dem einen geht es um den Beitrag der Männer zur Geschlechtergerechtigkeit, im anderen über das duale Ausbildungssystem im Vergleich. Zu guter Letzt zeigt die Infografik Unterschiede im Hinblick auf gesunde Lebensjahre nach der Pensionierung in ausgewählten europäischen Staaten auf.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Bernadette Allinger
für die Redaktion

Pflegepolitik in Zentraleuropa – Wien im Vergleich

FÜR SIE GELESEN: Die Studie „Caring Cities"[1] analysiert die Rolle zentraleuropäischer Städte in der Pflegepolitik und vergleicht Wien mit seinen Nachbarhauptstädten.

KURZ GEFASST

Eine aktuelle Studie nimmt das Aufeinandertreffen von lokaler und nationaler Pflegepolitik in vier zentraleuropäischen Hauptstädten – Wien, Bratislava, Budapest und Prag – ins Visier. In allen vier Städten wird die große Bedeutung lokaler bzw. regionaler Akteur/innen für die Pflege bestätigt. Während die Pflegepolitik in Wien stärker zentralisiert ist, gibt es in den anderen Städten zersplitterte Zuständigkeiten. Wien steigt also, was die Organisation der politischen Zuständigkeiten betrifft, recht gut aus dem Vergleich aus.

Pflegepolitik im zentraleuropäischen Raum

Eine aktuelle Studie[1] der Wirtschaftsuniversität Wien analysiert die Pflegepolitik in vier zentraleuropäischen Hauptstädten – Wien, Bratislava, Budapest und Prag. Dazu gehören alle sozialpolitischen Maßnahmen, die Menschen mit Pflege- oder Betreuungsbedarf unterstützen. Neben Geld- und Sachleistungen umfassen die Maßnahmen auch Leistungen an direkt Betroffene oder Betreuende sowie Leistungen, die zu einer Verbesserung der Pflege- und Betreuungsinfrastruktur beitragen sollen. Dabei spielen sowohl Akteur/innen auf der nationalen Ebene, auf welcher die Rahmenbedingungen der Pflegepolitik festgelegt werden, als auch auf lokal-regionalen Ebenen, die meist zuständig für Sachleistungen sind, eine wesentliche Rolle.

Während die Zuständigkeiten in der Pflegepolitik bis in die 1980er Jahre in Österreich stark fragmentiert waren, gilt dies für die zentraleuropäischen Nachbarstaaten vielfach bis heute noch. Erst seit dem letzten Jahrzehnt etwa wird dort die Langzeitpflege als eigenständiger Sozialsektor anerkannt.

Demographische Entwicklungen

Die soziale und ökonomische Situation ist in den vier Städten höchst unterschiedlich. Betrachtet man jedoch das kaufkraftbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP), dann sind Bratislava, Prag und Wien auf vergleichbarem Niveau. Nur in Budapest ist es deutlich niedriger. Während in den drei anderen Hauptstädten die Situation hinsichtlich Wirtschaftskraft, Arbeitslosigkeit und Lebenserwartung deutlich besser ist als im jeweiligen Landesdurchschnitt, ist dies in Wien genau umgekehrt. Ebenso steht es um die Bevölkerungsprognose. In Wien wird migrationsbedingt ein weiterer Anstieg der Bevölkerung vorhergesagt, während für die anderen Städte eine Stagnation, wenn nicht sogar ein Rückgang, prognostiziert wird. Das Durchschnittsalter der jeweiligen Hauptstadtbevölkerung steigt aufgrund einer wachsenden Lebenserwartung und sinkenden Geburtenrate in allen vier Städten an. In Bratislava, das den stärksten Alterungsprozess durchmachen wird, erwartet man fast eine Verdoppelung der Bevölkerung der über 65-Jährigen in den nächsten 20 Jahren (siehe Grafik S.5).

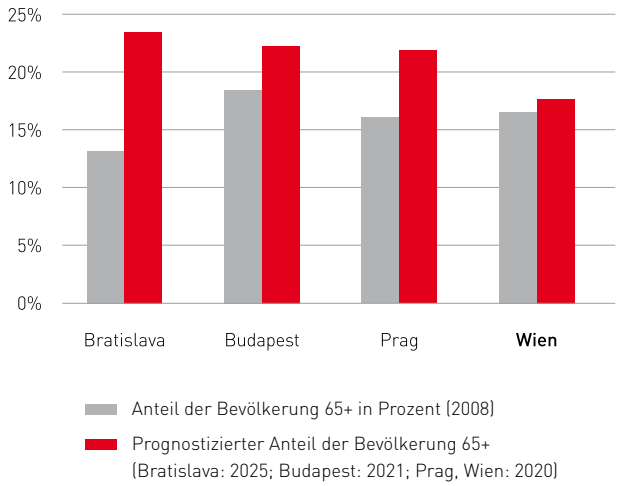
Das vorhergesagte größere Bevölkerungswachstum in Wien lässt erwarten, dass hier die Herausforderungen durch die Pflege alter Menschen zukünftig leichter zu bewältigen sein werden als in den anderen Hauptstädten. Jedoch leben in Wien deutlich mehr alte Menschen alleine (45 Prozent) als in Budapest (30 Prozent) oder Bratislava (15 Prozent). Dadurch sinkt das Potenzial der informellen Pflege, während die Anforderungen an die Stadt steigen.

Zuständigkeiten in der Langzeitpflege

Im Unterschied zu Wien haben in den drei anderen mitteleuropäischen Hauptstädten auch die Bezirke gewisse Kompetenzen in der Pflege – insbesondere in der Administration, Finanzierung und Bereitstellung von mobilen Dienstleistungen. Den Städten obliegt hingegen die stationäre Pflege.

Pronostizierte Bevölkerungsentwicklung 65+

Quelle: Statistische Jahrbücher; Österle, A./Mittendrein, L. 2012[1]



In Bratislava, Budapest und Prag übernimmt der Gesundheitsbereich Aufgaben der Langzeitpflegepolitik, da Strukturen für Pflegeleistungen im Sozialbereich fehlen. Dabei liegt die Kompetenz des Gesundheitssektors auf der nationalen Ebene und nur bestimmte Aufgaben (etwa die Verwaltung von Einrichtungen mit Langzeitpflegestationen) liegen auf regionaler bzw. lokaler Ebene. Langzeitpflegebetten sind hier etwa in spezialisierten Stationen der Krankenhäuser zu finden. Ein Teil ist für die Langzeitpflege älterer Menschen bestimmt, ein Teil für die Behandlung chronisch Kranker bzw. für Rehabilitation. Auch die Finanzierung wird von verschiedenen Ebenen getragen. Leistungen in Einrichtungen des Gesundheitssektors sind sehr begehrt, da sie unentgeltlich bzw. gegen einen geringen Selbstbehalt zur Verfügung stehen, während Einrichtungen des Sozialbereichs kostenpflichtig sind. Diese Fragmentierung von Zuständigkeiten macht, so die Autor/innen der Studie, die Entwicklung einer systematischen Langzeitpflege schwer. Ein zentrales Problem, das in allen vier Städten zutage tritt, ist die Frage der Schnittstelle zwischen dem Gesundheits- und Pflegebereich und die Frage, wo kurative Leistungen (d.h. medizinische Leistungen für pflegebedürftige Menschen, die auf die Heilung von Erkrankungen ausgerichtet sind) verortet sind.

Zugang zu Pflegeeinrichtungen und zu mobiler Pflege

Ebenso wie in Wien ist auch in Prag die Einstufung in Bezug auf das Pflegegeld eine wesentliche Voraussetzung für die Bereitstellung eines Pflegeplatzes. Wohnheime verwalten – in Prag ebenso wie in Budapest – Anmeldungen bzw. Wartelisten selbständig. Das bedeutet einen großen administrativen Aufwand für Betroffene, da sie teilweise mehrere Anmeldeverfahren durchlaufen. Der Bedarf an einem Pflegeplatz gilt in Budapest dann als gegeben, wenn mindestens vier Stunden Pflege pro Tag benötigt werden. In Bratislava bewerkstelligen Bezirke die Anmeldungen für allgemeine Pflegewohnheimplätze des jeweiligen Bezirks. Regionen übernehmen die Zuteilung zu spezialisierten Pflegewohneinrichtungen.

Im Bereich der mobilen Pflege zeigen sich beträchtliche Unterschiede zwischen Wien und den anderen drei Städten. Der Fonds Soziales Wien ist die zentrale Stelle für die Steuerung dieses Bereichs, in welchem der überwiegende Teil der Leistungen (95 Prozent) von Non-Profit-Anbietern erbracht wird. In den anderen Städten wird der Anteil dieser Träger auf etwa die Hälfte des Angebots geschätzt. Dort ist wiederum die Unterscheidung zwischen den Leistungen des Gesundheits- und Sozialwesens von zentraler Bedeutung. Im Rahmen des Gesundheitssystems werden in allen drei Städten Hauskrankenpflegeleistungen und mobile Hospizbetreuung angeboten. Auch hier fallen – wie bei stationären Angeboten – nur moderate Selbstbehalte an. Vielfach sind diese Leistungen die einzigen mobilen Pflege- und Betreuungsleistungen, die flächendeckend verfügbar sind. Von den Autor/innen befragte Expert/innen attestieren, dass es in den drei Hauptstädten einen großen Nachholbedarf in der mobilen Pflege gibt. Die größten Probleme würden sich durch die organisatorische Trennung zwischen Gesundheits- und Sozialwesen ergeben. ■

Text: *Bernadette Allinger*
FORBA

[1] *Österle, A./Mittendrein, L. (2012): Caring Cities – Pflege in zentraleuropäischen Hauptstädten. Forschungsberichte des Forschungsinstituts für Altersökonomie, 1/2012*

Österreichs Pensionssystem – Frauen sind benachteiligt

FÜR SIE GELESEN: Das europäische Expert/innen-Netzwerk zur Gleichstellung der Geschlechter hat Indikatoren entwickelt, um Unterschiede bei den Pensionen von Frauen und Männern über 65 Jahren zu beschreiben.[1]

KURZ GEFASST

Frauen erhalten trotz der sehr unterschiedlichen Pensionssysteme in nahezu allen EU-Ländern deutlich niedrigere Pensionsleistungen als Männer. Bei einem durchschnittlichen Unterschied zwischen Frauen- und Männerpensionen von 34 Prozent ist die Pensionsschere in Österreich vergleichsweise weit offen. Bezogen auf ihre Ehemänner oder Partner beziehen Österreicherinnen sogar eine um 58 Prozent niedrigere Pension. Sehr geringe Unterschiede bestehen in Ländern mit generell niedrigen Pensionen.

Hohes Pensionsniveau – hohe Pensionsunterschiede?

Im Durchschnitt der EU-27 beträgt der Unterschied zwischen den Pensionsleistungen, die Frauen und Männer über 65 Jahre beziehen, 39 Prozent. Das heißt, die Pensionen (Alters- und Witwenpensionen zusammen) von Frauen sind im Durchschnitt um 39 Prozent niedriger als jene der Männer. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind sehr groß. Nach derzeitigem Wissensstand können sie jedoch nicht eindeutig auf einzelne Charakteristika der jeweiligen Pensionssysteme zurückgeführt werden. Der größte geschlechtsspezifische Unterschied besteht in Luxemburg (47 Prozent), gefolgt von Deutschland (44 Prozent) und Großbritannien (43 Prozent). In 13 Ländern – darunter auch Schweden und Norwegen – beträgt der Unterschied zwischen 30 und 40 Prozent. In Österreich macht er 34 Prozent aus. Die geringste Differenz zwischen Frauen- und Männerpensionen besteht in den osteuropäischen Ländern (siehe Grafik S.8). Es gibt Hinweise darauf, dass ein höheres allgemeines Pensionsniveau mit höheren geschlechtsspezifischen Unterschieden einhergeht.

Unterschiede bei Ansprüchen auf Pensionsleistungen

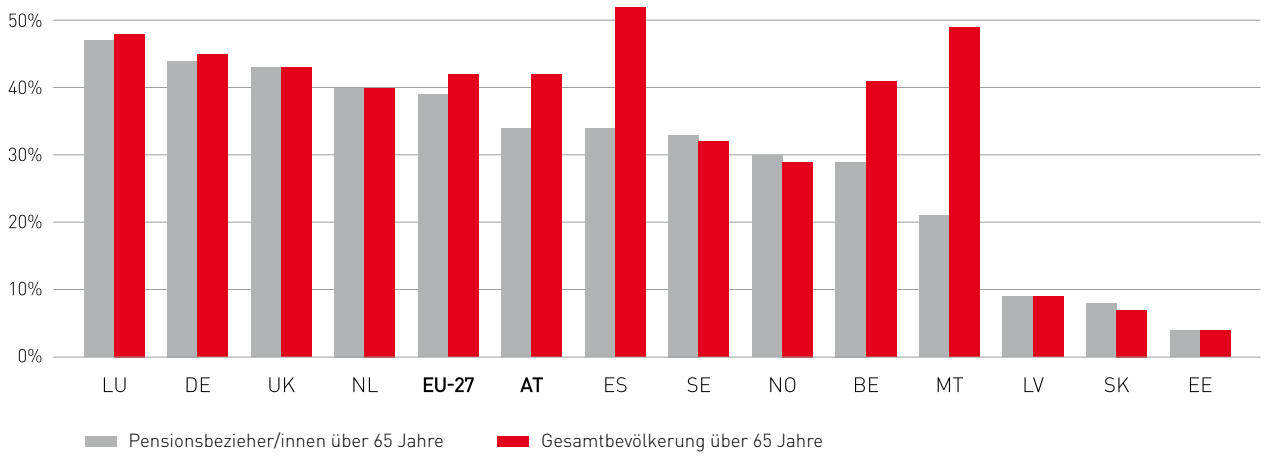
Neben der Höhe der Pensionsleistungen bestehen auch große Unterschiede bei den Ansprüchen darauf. So hat zwar in den meisten Ländern nahezu die gesamte Bevölkerung Anspruch auf eine Pensionsleistung im Alter, in einigen Ländern gibt es aber auch Menschen über 65 Jahre, die weder einen Anspruch auf eine eigenständige Alterspension noch auf eine Hinterbliebenenpension haben. Dies betrifft überwiegend Frauen. Zu diesen Ländern gehört auch Österreich. Hierzulande haben immerhin 12 Prozent mehr Frauen als Männer über 65 Jahre keinen Anspruch auf eine Pensionsleistung. Der höchste Unterschied zwischen Frauen und Männern ohne Anspruch auf eine Pensionsleistung findet sich in Malta (34 Prozent), gefolgt von Spanien (27 Prozent) sowie Belgien (17 Prozent), Irland (16 Prozent) und Griechenland (13 Prozent).

Pensionsansprüche beeinflussen die Pensionsschere

Werden nun – im Unterschied zur Pensionsschere innerhalb der Pensionsbezieher/innen – auch alle Menschen über 65 Jahre ohne Pensionsanspruch in die Berechnung miteinbezogen, hat dies große Auswirkungen auf die Ergebnisse: Die Pensionsschere erhöht sich im Durchschnitt der EU-27 auf 42 Prozent. Für Spanien steigt die Pensionsschere sogar auf 52 Prozent an und erreicht damit den höchsten Wert in der EU, gefolgt von Malta, das mit 49 Prozent seinen Wert mehr als verdoppelt. In Österreich steigt der Wert ebenfalls beträchtlich an (42 Prozent). Hingegen verändert sich etwa in Luxemburg und Deutschland oder auch in den nordischen Ländern der Pensionsunterschied nicht, da es dort kaum Frauen (oder auch Männer) ohne Pensionsanspruch gibt (siehe Grafik S.8). ▶

Pensionsschere bei Pensionsbezieher/innen und bei der Gesamtbevölkerung über 65 Jahre in % (2010)

Quelle: EU-SILC-Daten; Bettio et al 2013: 34 und 40[1]



Kein direkter Zusammenhang zwischen Einkommensunterschieden und Pensionsschere

Obwohl die geschlechtsspezifische Pensionsschere im Durchschnitt der EU-27 (39 Prozent) mehr als doppelt so groß ist wie der Einkommensunterschied (16 Prozent), lässt sich kein einfacher Zusammenhang zwischen diesen beiden Ungleichheitsdimensionen erkennen. So hat etwa Estland, das Land mit der geringsten Pensionsschere, den höchsten Einkommensunterschied. Österreich gehört zu jenen Ländern, in denen die Unterschiede beim Einkommen sehr hoch und bei den Pensionen hoch sind.

Dass sich die Pensionsschere automatisch schließt, wenn geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede verringert werden, wird – unter Hinweis auf eine US-amerikanische Studie[2] – jedoch bezweifelt.

Nachteile für jüngere Pensionist/innen

Werden die Pensionsleistungen der Altersgruppe der 65- bis 80-Jährigen mit jenen der über 80-Jährigen verglichen, zeigt sich, dass der geschlechtsspezifische Unterschied für die jüngeren Pensionist/innen größer ist. Durchschnittlich beträgt dieser für die Gruppe der Älteren 33 Prozent und für die der Jüngeren 41 Prozent. Länderspezifisch besteht der größte Nachteil für jüngere Pensionist/innen in den Niederlanden, Österreich, Italien, Griechenland und Irland. Kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen gibt es in Frankreich, Deutschland und Dänemark. Dies kann jedoch zu einem Großteil auf die Hinterbliebenenleistungen zurückgeführt werden. So haben Frauen über 80 häufiger Anspruch auf Witwenpension, was den Unterschied zu den Männerpensionen verringert. Aber selbst wenn Witwen von der Berechnung ausgenommen werden, sind jüngere Pensionistinnen schlechter gestellt als ältere. In manchen Ländern, etwa Slowenien, Rumänien und Estland, vergrößert sich hingegen die Pensionsschere mit zunehmendem Alter. Hier scheinen sich restriktive Pensionsreformen im Laufe der Zeit besonders negativ auszuwirken.

Welche Rolle spielt das Bildungsniveau?

Das Bildungsniveau hat ebenfalls Auswirkungen auf die Pensionsschere, doch bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Im Durchschnitt der EU-27 öffnet sich die Pensionsschere mit zunehmendem Bildungsniveau, wobei dies im Einzelnen aber nur auf manche Länder zutrifft, wie etwa Schweden, Großbritannien und die Niederlande. In Spanien, Österreich und Portugal nehmen die geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede mit dem Bildungsniveau hingegen ab. Berechnungen lassen darauf schließen, dass vor allem Ungleichheiten am oberen und unteren Ende des Bildungsspektrums die geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede verstärken. Dies lässt den Schluss zu, dass mehr Geschlechtergleichheit beim Bildungsniveau nicht automatisch die Pensionsschere verringert.

Erwerbsunterbrechungen, Ehe und Mutterschaft weiten die Pensionsschere

Erwerbsunterbrechungen wirken sich in allen Ländern – mit Ausnahme von Griechenland – negativ auf die Pensionsleistungen für Frauen aus. Das genaue Ausmaß hängt allerdings von den länderspezifischen Regelungen ab. Auch der Ehestand schlägt sich in den Pensionsleistungen nieder: Für alleinstehende Frauen ist die geschlechtsspezifische Pensionsschere am kleinsten. Dennoch beträgt sie im

EU-27-Durchschnitt 17,3 Prozent. Für verheiratete Frauen ist sie mit 54 Prozent am größten. In manchen Ländern übersteigt der Wert für Verheiratete sogar 60 Prozent (etwa in Deutschland und Frankreich). In Österreich beträgt der Unterschied – ganz ähnlich wie im EU-Durchschnitt – für alleinstehende Frauen 16,9 Prozent und für verheiratete 56,5 Prozent. Eindeutig negative Auswirkungen auf die Pensionsleistungen für Frauen sowie die Höhe der Pensionsunterschiede hat auch die Anzahl der Kinder. Österreich stellt hier insofern eine Ausnahme dar, als beim Vorhandensein von ein bis zwei Kindern die Pensionsschere sogar kleiner ist (19 Prozent) als ohne Kinder (26 Prozent). Dies dürfte u.a. auf die Anrechnung der Kindererziehungszeiten zurückzuführen sein. Ab drei Kindern weitet sich die Pensionsschere aber auch in Österreich beträchtlich und steigt auf 40 Prozent.

Unterschiede zwischen Ehepartner/innen noch größer

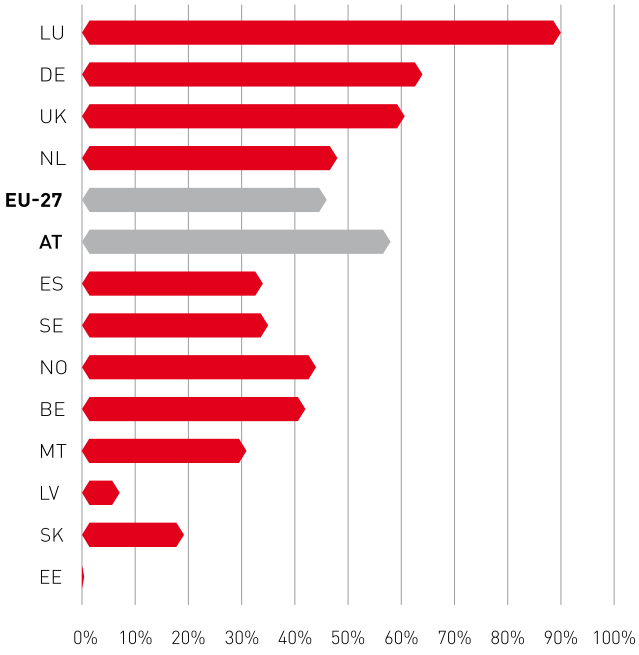
Zwischen Frauen und Männern, die im selben Haushalt leben, sind die Pensionsunterschiede noch größer als bezogen auf die Gesamtbevölkerung. Dies trifft auf die EU-27 ebenso zu wie auf die Mehrheit der Mitgliedstaaten. Nur in sechs Ländern ist der Unterschied auf der Haushaltsebene kleiner (etwa Estland, Griechenland und Irland). Österreich zählt zu den fünf Ländern, in denen sich die Pensionsschere um mehr als 20 Prozent weitet. So beziehen Frauen in Österreich eine um 58 Prozent niedrigere Pension (Medianwert) als ihre Ehemänner oder Partner (siehe Grafik S.9).

Privatpensionen und betriebliche Vorsorge

Auch wenn die betriebliche und private Pensionsvorsorge in Österreich bisher keine wesentliche Rolle für die Alterssicherung spielte, sind die Befunde aus Ländern wie Dänemark, den Niederlanden und der Schweiz mit einer ausgeprägten zweiten und dritten Säule dennoch interessant. So zeigt sich dort, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede im staatlichen Sicherungssystem sehr gering sind, im Bereich der betrieblichen und privaten Vorsorge aber sehr ausgeprägt. Zudem ist der geschlechtsspezifische Unterschied beim Anspruch auf eine Pensionsleistung insbesondere bei der betrieblichen Vorsorge sehr hoch. ■

Pensionsschere auf Haushaltsebene – Pensionsbezieher/innen über 65 Jahre in % (2010)

Quelle: EU-SILC-Daten; Bettio et al 2013: 64[1]



Text: *Ingrid Mairhuber*
FORBA

[1] *Bettio, F./Tinios, P./Betti, G. (2013): The Gender Gap in Pensions in the EU, European Commission, DG Justice*

[2] *Even, W.E./Macpherson, D.A. (2004): When will the Gender Gap in Retirement Income Narrow?, Southern Economic Journal, 71, S. 182-200*

Bezahlte Anzeige

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z.B. Volltext-E-Library), Expertise (z.B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z.B. Berufs-InfoBroschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, Methoden- und Infohandbücher) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.

„Die Nationalstaaten müssen ihre Pensionsscheren schließen"

INTERVIEW: Die Pensionen von Männern und Frauen in der EU klaffen beträchtlich auseinander. Wie die EU unzureichenden Pensionen und Frauenarmut begegnen will und welche Rolle die Nationalstaaten dabei spielen, erklärt EU-Kommissarin **VIVIANE REDING.**

Trendreport: Vor Kurzem wurde im Auftrag der Europäischen Kommission ein Bericht zu den geschlechtsspezifischen Pensionsunterschieden veröffentlicht.[1,2] Es geht darin zum einen um die sogenannte Pensionsschere, also die unterschiedliche *Höhe* von Frauen- und Männerpensionen, zum anderen um die Unterschiede hinsichtlich des *Anspruchs* auf eine Pensionsleistung. Zunächst zur Pensionsschere: Was wird in der EU getan, um dieser Ungleichstellung von Frauen entgegenzutreten?

Reding: Einkommensgleichheit ist eine der fünf Prioritäten, die die Kommission in der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) festgelegt hat. Zur Beseitigung der Einkommensschere wurden Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen entwickelt. Darunter sind bewusstseinsbildende Maßnahmen wie der Europäische *Equal Pay Day*, die Bereitstellung von spezifischen Weiterbildungen und Werkzeugen für Unternehmen sowie finanzielle Förderungen für Projekte, die sich den direkten und indirekten Gründen für Einkommensunterschiede widmen.

Trendreport: Zum zweiten Aspekt: Viele ältere Frauen in der EU leben unter Armutsbedingungen, die aus sehr niedrigen Frauenpensionen und/oder fehlenden Pensionsansprüchen resultieren. Wie sollen diese Frauen – vor allem vor dem Hintergrund von Finanzkrise und Sparpaketen – vor Armut geschützt werden?

Reding: Abseits ihrer Pensionssysteme haben die Mitgliedstaaten Mindestsicherungsprogramme für ältere Menschen ohne Pensionsanspruch. Diese Programme sehen Einkommens- und/oder Sachleistungen vor – häufig spezifisch für ältere Menschen. Darum sind Frauen, die keinen Anspruch auf eine Pensionsleistung haben, dennoch von einem sozialen Sicherheitsnetz umgeben. Auch wenn diese Absicherung die Frauen in vielen Fällen nicht gänzlich vor Armut bewahrt, bietet sie ihnen doch einen gewissen Schutz. Hinzu kommen spezielle Beiträge wie Wohn-, Heiz- oder Fahrtkostenbeiträge.

Trendreport: In der EU besteht ja nach wie vor eine ganze Reihe von Gleichstellungsproblemen und strukturellen Benachteiligungen von Frauen – etwa die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit, die Segregation der Arbeitsmärkte, die Einkommensunterschiede oder die Gewalt gegen Frauen. Welche Priorität hat das Thema Pensionsschere vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Missstände?

Reding: Die Prioritäten der Kommission im Bereich der Geschlechtergleichstellung spiegeln sich in der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern wider. Zu diesen Prioritäten zählen die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen sowie Würde, Integrität und die Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt.

Außerdem wird die Kommission auch in Zukunft einen Fokus auf die Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen setzen. Diese Bereiche werden mit dem Kampf gegen Frauenarmut und die geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede verbunden werden – Aspekte, an denen die Kommission ebenfalls weiterarbeiten wird.

Trendreport: Das Problem geschlechtsspezifischer Pensionsunterschiede betrifft die gesamte Europäische Union. Gleichzeitig sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten enorm. So reicht etwa der Unterschied in der Pensionshöhe von 4 Prozent in Estland über 34 Prozent in Österreich bis zu 44 Prozent in Deutschland und 47 Prozent in Luxemburg. In welchem Ausmaß müssen hier Ihrer Ansicht nach die einzelnen Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, und inwieweit sind gemeinsame Aktivitäten auf EU-Ebene gefordert?

Reding: Die geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede auf EU-Ebene sind das Ergebnis *nationaler* Geschlechter-, Familien-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Daher ist der nationalstaatliche Bereich die angemessene Ebene zu deren Abbau. Was Europa tun kann, ist, Bemühungen in diese Richtung unterstützen – etwa durch Empfehlungen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung in den Bereichen Familie, Bildung, Arbeitsplätze, Arbeitsmärkte und soziale Sicherheit. Das ist zum Beispiel im Rahmen von *Europe 2020,* der wirtschaftlichen Wachstumsstrategie der EU, erfolgt, in der etwa an Österreich, Spanien und Schweden Empfehlungen und Warnungen in Bezug auf Probleme mit Frauenarmut, Einkommens- und Pensionsunterschieden ergangen sind.

Trendreport: Kommen wir abschließend noch einmal auf den aktuellen Bericht zu den Pensionsunterschieden zurück. Er nennt drei notwendige Schritte zu deren Abbau: erstens Bewusstseinsbildung, zweitens Verbesserungen, drittens Prävention. Was wird für jeden dieser drei Schritte getan?

Reding: Bewusstsein für geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede zu schaffen ist eines der Ziele des Berichts über die Angemessenheit von Pensionen (Pension Adequacy Report 2015), an dem die Kommission derzeit mit den Mitgliedstaaten arbeitet. Was die Prävention betrifft, so hat die Kommission mit dem Fokus auf die Angleichung des Pensionsalters von Frauen und Männern versucht, eine wesentliche Quelle der Geschlechterunterschiede in den Pensionshöhen zu beseitigen.

Eine der Prioritäten in der Beschäftigungspolitik ist seit mehr als einem Jahrzehnt die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen aller Altersgruppen. Hier wurden zwar Fortschritte erreicht, aber in vielen Mitgliedstaaten gibt es immer noch erheblichen Bedarf an einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung – vor allem bei Frauen ab 50. Die Kommission weist außerdem immer wieder auf die geschlechtsspezifischen Folgen der verschiedenen Pensionssysteme hin – der staatlichen, aber auch der betrieblichen und individuellen.

Trendreport: Frau Reding, wir danken für das Interview.

Zur Person:

Viviane Reding ist seit 2010 Vize-Präsidentin der Europäischen Kommission und EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft. Die Luxemburgerin arbeitete viele Jahre als Journalistin. Politisch war sie als Gemeinderätin, im luxemburgischen Parlament und in der Christlich-Sozialen Partei Luxemburgs aktiv, bevor sie 1989 im Europäischen Parlament und 1999 in der Europäischen Kommission tätig wurde.

[1] *Bettio, F./Platon, T./Betti, G. (2013): The Gender Gap in Pensions in the EU, European Commission, DG Justice*

[2] *Siehe auch „Für Sie gelesen" auf S. 7-9 in diesem Heft*

„Niemand hat hier bis 65 gearbeitet – alle gehen vorher"

FÜR SIE GELESEN: Gerade in körperlich anstrengenden Arbeitsbereichen finden sich oft hohe Anteile älterer Beschäftigter. Ein EU-Forschungsbericht[1] zeigt: Die Sorge, nicht bis zur Pension weiterarbeiten zu können, ist bei den Beschäftigten groß.

Es sind gerade körperlich fordernde Tätigkeiten, in denen sich überproportional viele Menschen im Alter von über 45 finden. So auch in den fünf Arbeitsfeldern, die das EU-Projekt walqing[2] untersucht hat: die Büroreinigung, die Müllabfuhr, die mobile Altenpflege, das Baugewerbe und die Arbeit in Kantinen. In diese Branchen, für die man nur geringe formale Qualifikationen braucht, gelangen Beschäftigte oft erst zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Leben – nach Berufsunterbrechungen etwa oder nach Migration.

Ältere: Soziale Verwundbarkeit und Zukunftssorgen

Wie die dänische Forscherin Pernille Hohnen in ihrem Forschungsbericht[1] aufzeigt, zählen ältere Beschäftigte in allen fünf einbezogenen Branchen zu den sozial verwundbaren Gruppen – neben Frauen, Niedrigqualifizierten, Migrant/innen und Angehörigen ethnischer Minderheiten. Für verwundbare Gruppen bedeuten niedrige Einkommen und atypische Beschäftigung, erhöhten Risiken von Arbeitslosigkeit, Ungleichbehandlung und schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein.

Einer der Hauptbefunde aus den insgesamt 453 Beschäftigteninterviews: Viele Arbeitnehmer/innen haben Bedenken, ob sie ihren Job bis zur Pension ausüben können. Weiter zugespitzt wird die Problematik durch Arbeitsintensivierung und die Anhebungen des Pensionsalters in Europa.

Übergreifende Probleme – punktuelle Lösungsansätze

Die Ergebnisse sind über die Staaten hinweg auffallend ähnlich. Abfederungsversuche dagegen unterscheiden sich: In der spanischen Reinigung etwa stellt die öffentliche Hand Förderungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen bereit. In den untersuchten österreichischen Reinigungs- und Abfallwirtschaftsbetrieben finden sich eher individuelle Möglichkeiten für ältere Beschäftigte, auf weniger anstrengende Arbeitsplätze zu wechseln. In dänischen und norwegischen Fallstudien wiederum tragen insbesondere technische Investitionen zu Erleichterungen der Arbeit bei.

Während die Probleme branchen- und länderübergreifend sind, bleiben die Lösungsansätze also punktuell. In manchen Fällen, so die Studie, bleibt als Ausweg nur Früh- oder Invaliditätspension – oder es kommt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei schlechter Absicherung. ■

KURZ GEFASST

Ältere Beschäftigte in Niedriglohnbereichen sind von Arbeitsintensivierung und körperlichen Anforderungen besonders betroffen. In elf Ländern berichten ältere Beschäftigte übereinstimmend von Unsicherheit über ihre berufliche Zukunft.

Text: *Karin Sardadvar*
FORBA

[1] *Hohnen, Pernille (2012): Capacities and vulnerabilities in precarious work. The perspective of employees in European low wage jobs. Synthesis report on employees' experience and work trajectories for WP 7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597*

[2] *walqing (Work and Life Quality in New and Growing Jobs) ist ein von der Europäischen Kommission gefördertes Forschungsprojekt, das von 2009-2012 in elf europäischen Staaten durchgeführt wurde (AT, BE, BG, DE, DK, ES, HU, IT, LT, NO, UK). Ergebnisse aus anderen Teilen des Projekts sowie ein Überblick über die Publikationen wurden in Ausgabe 2/2013 des Trendreport vorgestellt; weitere Befunde finden sich unter www.walqing.eu.*

Anmerkung: Bei der Überschrift handelt es sich um ein gekürztes Interviewzitat einer Pflegekraft in Deutschland.

Was tragen Männer zur Gleichstellung bei?

FÜR SIE GELESEN: Im Juni 2013 veröffentlichte die Europäische Kommission die erste EU-weite Studie zur Rolle der Männer im Gleichstellungsprozess[1]. Österreich findet sich zumeist im Mittelfeld wieder.

KURZ GEFASST

Ob die Aufteilung bezahlter oder unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern, die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen oder das eigene Rollenbild – erstmals stehen Männer und ihre Mitwirkung an der Geschlechtergleichstellung im Fokus einer europaweiten Studie. Während sich die Ansprüche von Männern und Frauen vielfach deutlich veränderten, gibt es in den tatsächlichen Praktiken und Rechtsnormen wenig Bewegung. Insgesamt zeichnen die Ergebnisse eine Gleichstellungslandkarte, die nicht nur nach Themen und Ländern recht vielfältig, sondern in vielen Aspekten auch sehr ambivalent ist.

Erstmals wurde eine EU-weite Studie durchgeführt, die sich der Rolle der Männer im Gleichstellungsprozess widmet.[1] Rund 50 Wissenschaftler/innen aus den EU-27 sowie aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein waren an der Erstellung der Studie beteiligt. Die federführende Koordination übernahmen die drei österreichischen Institute L&R Sozialforschung Wien, das Forschungsbüro des Vereins für Männer und Geschlechterthemen Steiermark sowie das abz*austria.

Gleichstellungspolitik unterschiedlich fortgeschritten

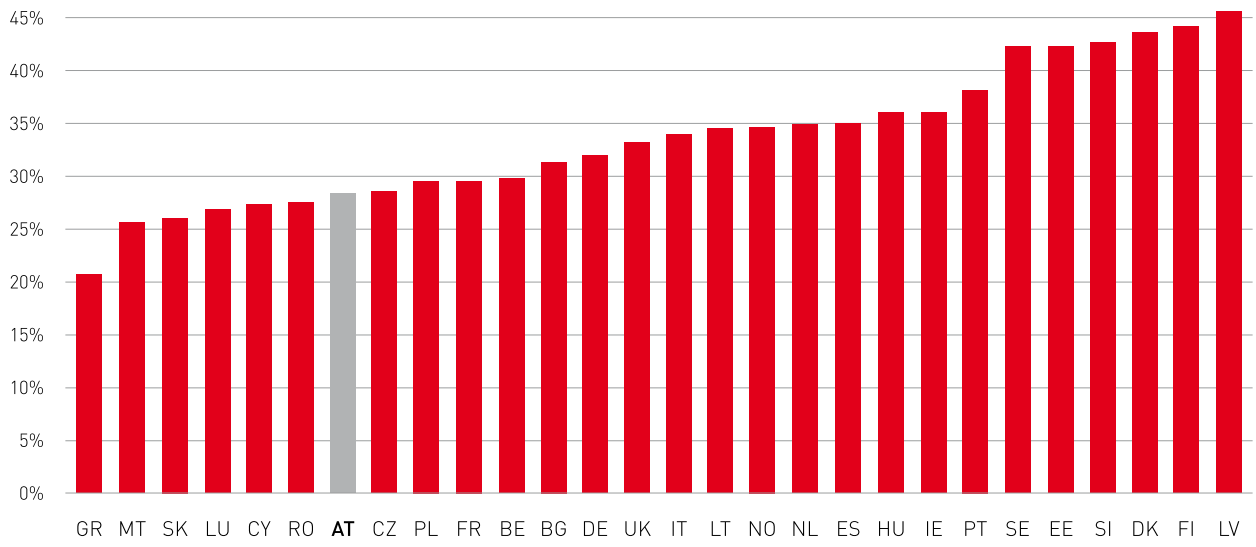
Ein zentrales Ergebnis der Studie ist es, dass zwar alle europäischen Staaten von geschlechtergerechten Verhältnissen weit entfernt sind, aber ein Gefälle zwischen Skandinavien, Zentral- und Mitteleuropa einerseits und den postsozialistischen Staaten und Südeuropa andererseits nachweisbar ist. In den nordeuropäischen Ländern nähert sich die Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern stärker an. Österreich hinkt der Entwicklung ebenso nach wie andere zentraleuropäische Staaten, wenngleich in manchen Bereichen Fortschritte festzustellen sind. Der Bericht verdeutlicht zudem, dass Männer und Frauen keine einheitlichen Gruppen sind. Soziale Merkmale wie Bildung, sozialer Status, Alter oder Migrationshintergrund sorgen teilweise für größere Unterschiede innerhalb der Geschlechter als zwischen ihnen. Daher sind intersektionale Analysen, welche eine Vielzahl sozioökonomischer Merkmale einbeziehen, auch für Genderanalysen zentral. Gerade im europäischen Vergleich setzen die vorhandenen Daten aber einer mehrdimensionalen Auswertung oft Grenzen.

Zunehmende Beteiligung von Männern an Kinderbetreuung

Eines der Kernthemen gleichstellungsrelevanter Analysen ist die Frage der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit: real, kulturell und rechtlich. Während verschiedene Studien schon seit längerem den Wunsch vieler Männer nach gerechterer Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit widerspiegeln, hinkte die Realität weit hinterher. Zumindest in einigen skandinavischen und baltischen Ländern ist mittlerweile einiges in Bewegung geraten (siehe Grafik S.15): hier ist die Beteiligung von Vätern an Kinderbetreuungsaufgaben inzwischen auf bis zu 45 Prozent angestiegen. Österreich liegt mit einem Anteil von weniger als 30 Prozent im unteren Drittel. In punkto Hausarbeit ist der Nachholbedarf weitaus höher. Der Beitrag von Männern beträgt hierzulande rund 15 Prozent, in den skandinavischen und baltischen Staaten ist er etwa doppelt so hoch. Positiv für Österreich – wie für zentraleuropäische Länder generell – kann vermerkt werden, dass sich in den letzten Jahren ein Trend Richtung stärkere Männerbeteiligung an Betreuungs- und Erziehungsarbeiten der eigenen Kinder abzeichnet. Das betrifft vor allem jüngere Männer. Gleichzeitig stagnieren südeuropäische Staaten auf niedrigem und nordeuropäische Staaten auf hohem Niveau.

Anteil des Beitrags der Männer an der Betreuung und Erziehung eigener Kinder in % (2010)

Quelle: European Working Conditions Survey 2010 und eigene Berechnungen[2]



Von der Ernährer-Rolle zur aktiven Vaterschaft

Eine Schlussfolgerung der Studie ist, dass sich die Haltung vieler Männer in den letzten Jahrzehnten langsam von einer eindeutigen Ernährer-Rolle hin zu „fürsorgenden" Modellen wie aktiver Vaterschaft gewandelt hat. Die EU-weite Auswertung hat gezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit männlicher Beschäftigter dort am höchsten ist, wo eine Vereinbarkeit mit Familie und anderen Verpflichtungen möglich ist. Das ist vor allem in skandinavischen Ländern der Fall. Österreich liegt hier im oberen Mittelfeld. Die meisten Unternehmen schreiben jedoch traditionelle Geschlechterrollen fest, indem sie von männlichen Mitarbeitern erwarten, sich ausschließlich der Erwerbsarbeit zu widmen. Wenig Bewegung gibt es auch hinsichtlich der Teilung des Arbeitsmarkts. In „typisch weiblichen" Berufsfeldern wie Pflege, Erziehung oder sozialen Dienstleistungen nahm der Anteil der Männer europaweit ab, so auch in Österreich. Waren 2000 noch 18 Prozent der in diesen Berufen Beschäftigten männlich, sank dieser Wert auf 15 Prozent im Jahr 2010. Die Zurückhaltung, hier stärker Fuß zu fassen, ist nicht nur auf die niedrigen Löhne zurückzuführen, sondern auch auf eine traditionell fehlende Hinorientierung junger Burschen in diese Berufsbereiche in den meisten EU-Ländern.

Ambivalenzen und neue Wege

Allein diese wenigen ausgewählten Ergebnisse verdeutlichen die Ambivalenzen, die bei einer EU-weiten Beschäftigung mit gleichstellungsrelevanten Fragen unter Einbeziehung beider Geschlechter sichtbar werden: sich verändernde Ansprüche und Realitäten beider Geschlechter treffen offensichtlich auf Beharrungstendenzen sowohl in den Rechtsnormen als auch in den Praktiken, die sich in bleibender Segregation der Geschlechter und Benachteiligung von Frauen niederschlagen. Wie die Ergebnisse der EU-weiten Studie für die österreichische Gleichstellungspolitik genutzt werden können, wird derzeit von den österreichischen Koautor/innen der EU-Studie aufbereitet und im November 2013 publiziert. Einige Empfehlungen der Studie können leitend herangezogen werden: etwa die bessere Verschränkung von Erkenntnissen der kritischen Männerforschung mit jenen der Frauen- und Geschlechterforschung oder die verstärkte Wahrnehmung jener Ambivalenzen, die unter dem Fokus Männer und Gleichstellung sichtbar werden. ■

Text: *Nadja Bergmann*
L&R Sozialforschung

[1] *Scambor, E./Wojnicka, K./Bergmann, N. (Hg.) (2013): The Role of Men in Gender Equality – European Strategies & Insights. Study on the Role of Men in Gender Equality, Luxembourg*

[2] *In der Kalkulation enthalten sind Personen in unselbständiger und selbständiger Beschäftigung mit Kindern unter 18 Jahren, die im selben Haushalt leben.*

„Karriere mit Lehre“ im europäischen Vergleich

FÜR SIE GELESEN: Systeme der dualen Berufsausbildung unterscheiden sich im Ausmaß an Reglementierung und der Breite der Ausbildung. Wie der Ländervergleich einer aktuellen Studie[1] zeigt, hat dies Folgen für den Einstieg ins Erwerbsleben.

KURZ GEFASST

Studien zeigten wiederholt, dass die duale Berufsausbildung ihren Absolvent/innen gute Arbeitsmarktchancen bietet. Eine neuere Studie vergleicht erstmals unterschiedliche Systeme der dualen Berufsausbildung miteinander. Die Befunde deuten darauf hin, dass sowohl zu breite als auch zu enge Ausbildungen (Spezialisierungen) negative Konsequenzen haben. Die Lehrausbildung in Österreich ist vermutlich aufgrund ihrer Ausgewogenheit (mittlerer Grad an beruflicher Spezialisierung) sehr erfolgreich.

Christian Ebner beginnt seine Studie[1] mit der Entstehung und der historischen Entwicklung unterschiedlicher Berufsausbildungssysteme. Im internationalen Vergleich erwies sich die duale Ausbildung immer wieder als Erfolgsmodell.[2] In der Folge werden daher die dualen Systeme Österreichs, Deutschlands, der Schweiz und Dänemarks genauer betrachtet und miteinander verglichen. Gemeinsam ist diesen, dass die Ausbildung in der Regel etwa drei Jahre umfasst und zu einem großen Teil im Betrieb stattfindet (bis zu 80 Prozent).

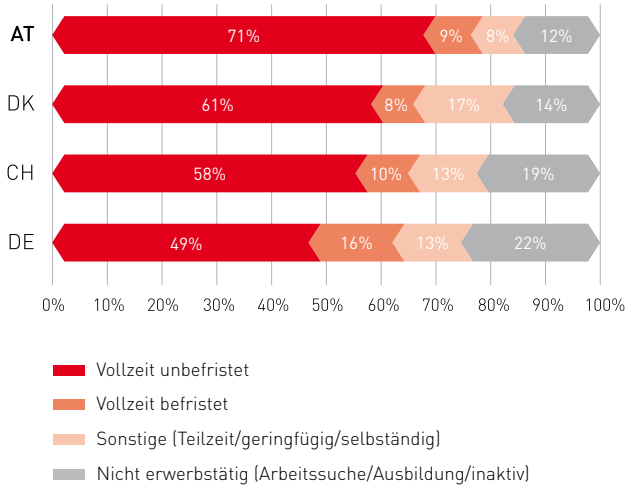
Duale Berufsausbildung im Ländervergleich

Wesentliche Eigenschaften, nach denen sich die Ausbildungssysteme in den vier betrachteten Staaten unterscheiden, stellen die Standardisierung der Ausbildung sowie das Ausmaß der beruflichen Spezialisierung dar.[3] Die Standardisierung ist in den deutschsprachigen Staaten hoch, vor allem in Österreich. Gesetze, Vorschriften und Lehrplanbestimmungen regeln Berufsbilder, Ausbildungsinhalte und Prüfungsabläufe. Im Unterschied dazu geben dänische Ausbildungsordnungen lediglich einen Rahmen vor. Unternehmen und Berufsschulen haben hier stärker die Möglichkeit, Ausbildungsinhalte zu variieren. In Dänemark legen Jugendliche ihren individuell gestaltbaren Bildungsplan fest, wählen zunächst eine von mehreren möglichen Grundausbildungen und anschließend einen Beruf zur Hauptausbildung. Eine Phase der breiten beruflichen Vorbildung gibt es in Form des Polytechnischen Lehrgangs, dessen Besuch allerdings nicht verpflichtend ist, auch in Österreich. In der Schweiz und Deutschland existiert keine solche Form der unspezifischen Berufsausbildung. Während Dänemark mit weniger als 150 anerkannten Ausbildungsberufen die geringste berufliche Spezialisierung aufweist, ist diese mit über 350 anerkannten Ausbildungsberufen in Deutschland am höchsten. Österreich kennzeichnen mittlere berufliche Spezialisierung (rund 250 Ausbildungsberufe) und die Besonderheit, zwei Berufe miteinander kombinieren zu können (Doppellehre).

Welche Konsequenzen hat dies für den Eintritt in das Erwerbsleben junger Menschen? Um diese Frage zu beantworten, analysiert Ebner Daten, die zwischen

Verteilung von Lehrabsolvent/innen auf verschiedene Arbeitsmarktzustände (in %)

Quelle: Ebner 2013: 104, 113[1], Tabellen 12 und 21



2004 und 2007 (vor der Wirtschaftskrise) erhoben wurden, und betrachtet dabei Personen, die ihren Berufsabschluss innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Befragung gemacht haben.

Der Einstieg ins Erwerbsleben

In den ersten Jahren nach der Ausbildung sind 75 bis 85 Prozent der Lehrabsolvent/innen erwerbstätig. Auf Arbeitssuche befinden sich zwischen fünf (Dänemark) und zwölf Prozent (Deutschland). In allen vier Staaten sinkt mit zunehmender Zeit nach Ausbildungsabschluss der Anteil an erwerbslosen Personen: Während in Österreich 82 Prozent bereits im ersten Jahr beschäftigt sind, steigt dieser Anteil bei Personen, deren Ausbildung vier bis fünf Jahre zurückliegt, auf 89 Prozent an. In den anderen Staaten nimmt vor allem die Zahl der selbständig tätigen Personen zu.[4]

In Österreich und Dänemark sind bereits ein Jahr nach Ausbildungsabschluss beinahe zwei Drittel der Lehrabsolvent/innen unbefristet beschäftigt. In Deutschland trifft dies auf weniger als die Hälfte zu. Allerdings verbessert sich die Chance auf eine Festanstellung in Deutschland mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit deutlich stärker. Das wirtschaftliche Wachstum zwischen 2004 und 2007 brachte in Österreich und Dänemark eine Verbesserung der Arbeitsverträge für Lehrabsolvent/innen. In Österreich befinden sich rund 70, in Deutschland weniger als 50 Prozent der Lehrabsolvent/innen 1-5 Jahre nach Lehrabschluss in einem Normalarbeitsverhältnis (unbefristet *und* Vollzeit) (siehe Grafik S.16).

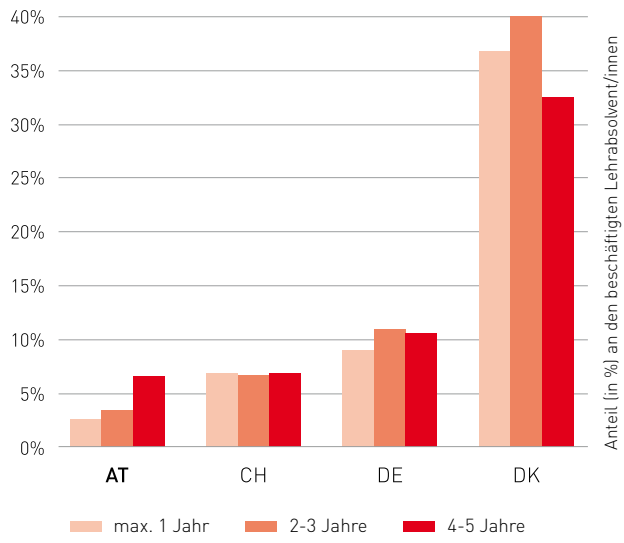
Arbeiten im Ausbildungsberuf?

In allen vier Staaten arbeiten jeweils etwa 13 Prozent der beschäftigten Lehrabsolvent/innen bereits im ersten Jahr nach dem Abschluss nicht mehr in ihrem Ausbildungsberufsfeld. Vier bis fünf Jahre danach trifft dies auf 16 (Schweiz) bis 21 Prozent zu (Dänemark; Österreich: 20 Prozent). Während in Österreich lediglich fünf Prozent keiner Fachtätigkeit nachgehen, sind es in Dänemark bis zu 40 Prozent (siehe Grafik S.17).[5] Vor allem in Deutschland gehen jene Lehrabsolvent/innen, die nicht in ihrem Ausbildungsberufsfeld arbeiten, oft unterwertigen Tätigkeiten nach.

Die besonders starke Spezialisierung in Deutschland scheint zu längeren Phasen der Jobsuche und des Testens vor dem Übergang in eine unbefristete Anstellung zu führen. Die weniger standardisierte und breite Ausbildung in Dänemark dürfte hingegen dazu beitragen, dass Fachkräfte häufig Stellen annehmen müssen, für die sie überqualifiziert sind. Im Vergleich mit den anderen Systemen der dualen Berufsausbildung schneidet das österreichische System in mehrfacher Hinsicht gut ab. Lehrabsolvent/innen in Österreich profitieren von einer hohen Standardisierung der Ausbildung bei mittlerer beruflicher Spezialisierung. ■

Unterwertig beschäftigte Lehrabsolvent/innen nach Zeitspanne seit Lehrabschluss

Quelle: Ebner 2013: 119[1], Tabelle 29



Text: *Bernhard Riederer*
Universität Wien

[1] *Ebner, C. (2013): Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich, Campus*

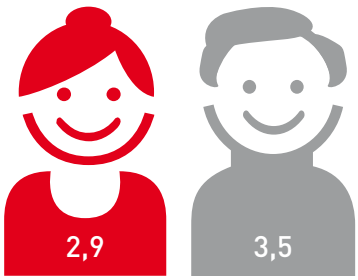
[2] *Während das liberale Modell betrieblich und das staatlich organisierte System schulisch ausbildet, kombiniert das duale System beide Formen und bindet sowohl Staat als auch Wirtschaft in die Steuerung des Systems ein.*

[3] *In anderen Bereichen wie der Finanzierung der Ausbildung bestehen ebenfalls Unterschiede. In Dänemark unterstützt ein Fonds, in den* jedes *öffentliche und private Unternehmen einzahlen muss, Auszubildende ohne Lehrstelle, ausbildende Unternehmen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.*

[4] *In Deutschland und Dänemark wächst zudem die Zahl jener, die ins Bildungssystem zurückkehren. In der Schweiz ziehen sich zunehmend mehr Menschen vom Arbeitsmarkt zurück.*

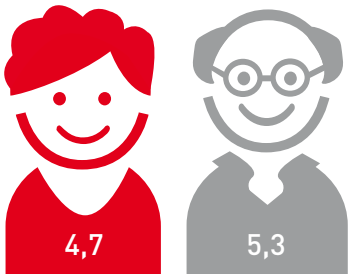
[5] *Für das Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein, ist das Ausbildungsberufsfeld von großer Bedeutung. Nicht in allen Branchen bestehen Länderunterschiede.*

Infografik: Erwartbare gesunde Lebensjahre bei 65-Jährigen in Europa

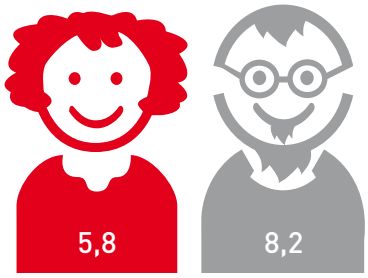


SLOWAKEI

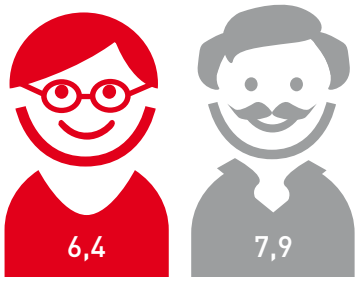
LETTLAND



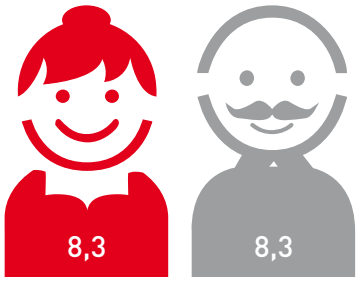
RUMÄNIEN



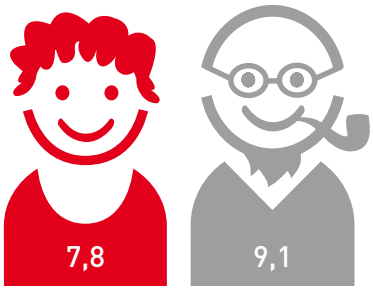
ZYPERN



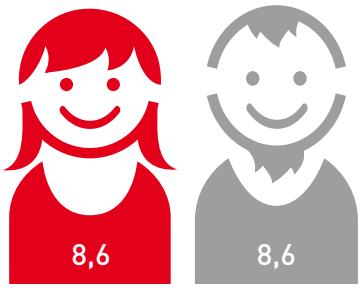
PORTUGAL



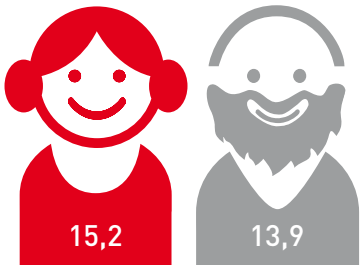
ÖSTERREICH



GRIECHENLAND



EU-27



SCHWEDEN

Quelle: Eurostat 2011

Frauen Männer

Der Indikator „Gesunde Lebensjahre" gibt Auskunft über die Zahl erwartbarer gesunder Lebensjahre einer Person zum Zeitpunkt ihrer Geburt sowie im Alter von 65 Jahren. Dazu werden die Anteile gesunder bzw. kranker Personen sowie Zahlen zur altersspezifischen Sterblichkeit herangezogen, wobei „gesund" die Abwesenheit gesundheitlicher Beschwerden und Funktionsbeschränkungen bedeutet. Die Datengrundlage bildet der jährlich erhobene EU-SILC („Survey on Income and Living Conditions"). Diese Gemeinschaftsstatistik zu Einkommen und Lebensbedingungen erhebt – auf Haushalts- und Personenebene – Daten zu Erwerbstätigkeit, Einkommen, Wohnverhältnissen, Bildung und Gesundheit. Die Infografik stellt die zu erwartenden gesunden Lebensjahre im Alter von 65 Jahren für acht Länder sowie für die EU-27 dar (Daten aus 2011).

Österreich liegt mit 8,3 zu erwartenden gesunden Lebensjahren im Alter von 65 knapp unter dem Durchschnitt der EU-27 von 8,6 Jahren. Schweden zählt – wie alle skandinavischen Länder – zu den Staaten mit den meisten zu erwartenden gesunden Lebensjahren. Im Gegensatz dazu können die Einwohner/innen von Rumänien, Lettland, Portugal und Zypern nur mit 4,7 bis 8,2 gesunden Lebensjahren rechnen, Slowaken und Slowakinnen als Schlusslicht sogar nur mit 3,5 bzw. 2,9 Jahren. Somit befinden sich unter den Ländern mit den wenigsten zu erwartenden gesunden Lebensjahren ausschließlich ost- und südeuropäische sowie baltische Länder.

Obwohl Frauen in den meisten Ländern der EU mehr gesunde Lebensjahre erwarten können als Männer, zeigt sich beispielsweise in Zypern, Griechenland und Portugal das umgekehrte Bild: Dort erwarten Männer mehr gesunde Lebensjahre als Frauen (nämlich 1,1 bis 2,4 Jahre mehr). Darüber hinaus zeigt sich, dass Frauen – im Vergleich zu Männern – insbesondere in jenen Ländern weniger gesunde Lebensjahre zu erwarten haben, in welchen die gesamte Bevölkerung weniger lang gesund lebt, wie etwa in Portugal und Zypern. ■

Abkürzungen für Ländernamen

AT	Österreich	**HU**	Ungarn
BE	Belgien	**IE**	Irland
BG	Bulgarien	**IT**	Italien
CH	Schweiz	**LT**	Litauen
CY	Zypern	**LU**	Luxemburg
CZ	Tschechische Republik	**LV**	Lettland
DE	Deutschland	**MT**	Malta
DK	Dänemark	**NL**	Niederlande
EE	Estland	**NMS-12**	BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK
ES	Spanien	**NO**	Norwegen
EU-15	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK	**PL**	Polen
EU-27	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK, BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK	**PT**	Portugal
		RO	Rumänien
EU-28	EU-27 und HR	**SE**	Schweden
FI	Finnland	**SI**	Slowenien
FR	Frankreich	**SK**	Slowakische Republik
GR	Griechenland	**UK**	Großbritannien
HR	Kroatien	**US**	Vereinigte Staaten von Amerika

HERAUSGEBER:

FORBA

universität wien
Fakultät für Sozialwissenschaften

Österreichische Gesellschaft für Europapolitik

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DURCH:

bmask.gv.at

bm:uk

Europäische Kommission

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau

Die Herausgabe des „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich" wird durch die finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten, des Bundeskanzleramts Österreich: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst und der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau ermöglicht.

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5, in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien, 1090 Wien, Rooseveltplatz 2, und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/Top 89; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** iStockphoto; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien; **Blattlinie:** Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich" bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EU-Mitgliedstaaten.