

Ingrid Mairhuber

Minde the Gap! Anhebung des Frauenpensionsalters und längere Beschäftigung

Problematischen Situation von ältere Frauen auf dem österreichischen
Arbeitsmarkt

16. November 2021

Inhalt des Vortrages

Qualitative Teilstudie

Ausgewählte Ergebnisse

- Beschäftigungschancen älterer Frauen in drei ausgewählten Branchen
- Gründe für Erwerbslosigkeit von älteren Frauen
- Hemmende Faktoren für einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt
- Anhebung des Frauenpensionsalters aus Sicht der Personalleitung und der Frauen
- Bestehende und mögliche Maßnahmen für einen (längeren) Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

Zusammenfassung

Qualitative Studie

Fragestellung

- Wie gehen **Betriebe** (drei Branchen mit hohem Frauenanteil) aber auch **Frauen** (erwerbstätige und erwerbslose) mit der Anhebung des Frauenpensionsalters um?

Sample

- Drei **Betriebsfallstudien** in ausgewählten Branchen
 - Gesundheits- und Sozialwesen: **mobile Betreuung und Pflege**
 - Handel: **Einzelhandelsunternehmen**
 - Gebäudebetreuung: **Gebäudereinigung**
 - Betriebe, die einen positiven Umgang mit älteren beschäftigten Frauen haben und am längeren Verbleib von Frauen Interesse haben
- Neun qualitative Interviews mit **älteren erwerbslosen Frauen**, die vormals in den ausgewählten Branchen beschäftigt waren

Beschäftigung/schancen älterer Frauen

- Abhängig von der Branche und vom Unternehmen
 - Beschäftigungsmangel in der mobile Betreuung und Pflege: Versuch ältere Arbeitskräfte jedenfalls bis zum Pensionsalter oder darüber hinaus zu halten
 - Einzelhandel: sehr stark vom Unternehmen abhängig; im untersuchten Unternehmen scheinen die Beschäftigungschancen älterer Frauen gut zu sein
 - Gebäudereinigung: im untersuchten Betrieb scheinen Frauen auch länger beschäftigt zu bleiben (sehr hohe Altersarbeitslosigkeit! 2019: 21,8% der 55 bis 59-jährigen Frauen; 2020: 24,8%, 1.Hj 2021: 24,9% 2019: 15,2% der 60-64-jährigen Frauen; 2020: 20% und 1.Hj. 2021: 19,3%)
- **Wesentliche Voraussetzung einer längeren Beschäftigung** – auch auf Basis der Interviews mit den älteren erwerbslosen Frauen:
 - **guter Gesundheitszustand bzw. Arbeitsfähigkeit darf nicht wesentlich eingeschränkt sein**

Gründe für Erwerbslosigkeit älterer Frauen

- **Sehr flexible bzw. instabile Erwerbsbiografien** und damit eine schlechte Verankerung im Erwerbsleben
 - Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit aufgrund von Kinderbetreuung
 - Zum Teil auch aufgrund von Angehörigenpflege, Betreuung von Enkelkindern
 - Ausübung verschiedenster Berufe und Tätigkeiten; mehrere Arbeitsplatzwechsel; Phasen der Erwerbslosigkeit
- **Stark belastende Arbeitsbedingungen** in den vorangegangenen Beschäftigungen; gesundheitliche Probleme
- **Alter als Grund nicht eindeutig identifizierbar** – aufgrund des Alters (und schlechten Gesundheitszustandes) jedoch sehr schwer wieder einen Arbeitsplatz zu finden (positive Aspekte des Alters von den potentiellen Arbeitsgebern nicht gesehen)
- Eine Frau ist nach der **Flucht aus Syrien** seit 2018 arbeitslos gemeldet (Nostrifizierung, Akademikerin)

Belastende Arbeitsbedingungen als hemmende Faktoren für längeren Verbleib

- Gesundheitszustand/Arbeitsfähigkeit hängt u.a. von den Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Branche bzw. im jeweiligen Betrieb ab (Verslechterungen durch Corona-Krise)
 - **Mobile Betreuung und Pflege:** psychisch und physisch besonders belastend (z.B.: zeitliche Flexibilität, geteilte Dienste, Mobilität, alleine Arbeiten, enge Taktung der Tätigkeiten) (Arbeitsklimaindex: 75% der Altenpflegekräfte, 60% der Beschäftigten in Pflegeberufen gehen nicht davon aus bis zum derzeitigen Pensionsalter durchzuhalten)
 - **Gebäudereinigung:** geteilte Dienst/Arbeitszeit an den Tagesrändern, Arbeitsintensivierung/zeitlicher Druck, körperlich anstrengend; schlechte Entlohnung (Arbeitsklimaindex: 65% der Reinigungskräfte nicht davon aus bis zum derzeitigen Pensionsalter durchzuhalten)
 - **Einzelhandel:** 9-Stunden-Schichten; „Jeder macht alles“ – Problem in kleinen Filialen, körperlich anstrengende Tätigkeiten

Doppel- und Dreifachbelastung als hemmende Faktoren für längeren Verbleib

- Doppel- und Dreifachbelastung über weite Strecken der Erwerbsbiographien reduzieren im Alter die Arbeitsfähigkeit von Frauen
- Wirken sich auch auf den Pensionierungswunsch aus – Frauen wollen oder können nicht länger erwerbstätig sein
- Enkelkinderbetreuung als Grund die Pension (früher) anzutreten
- Pension (noch) in gutem gesundheitlichen Zustand erreichen und erleben

Anhebung des Frauenpensionsalter – Sicht der Personalleitung

- **Mobile Betreuung und Pflege:** aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen nur schwer vorstellbar; keine konkreten Überlegungen/Maßnahmen, um Frauen einen längeren Verbleib zu ermöglichen
- **Reinigung:** als sehr problematische gesehen, da Frauen meist schon mit 15 zu arbeiten beginnen und mit 60 Jahren gesundheitliche Probleme haben; Anhebung wird zum Anstieg von Langzeitkrankenständen führe; keine besonderen Vorkehrungen, um Arbeitsfähigkeit länger zu erhalten
- **Einzelhandel:** gut vorstellbar, das Frauen bis 65 beschäftigt sind; Maßnahmen in Bereich der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit als notwendig erachtet; bisher keine konkreten Maßnahmen gesetzt

Anhebung des Frauenpensionsalter – Sicht der Frauen

- Alle befragten Frauen in den Betrieben und auch die erwerbslose Frauen (mit einer Ausnahme) **lehnen die Anhebung** aus folgenden Gründen ab:
 - stark belastende Arbeitsbedingungen – besonders für Pflegeassistentinnen
 - Mehrfachbelastung der Frauen – während des Erwerbsverlaufs und auch im Alter (Angehörigenpflege, Haushalt, Notwendigkeit Enkelkinder zu betreuen)
 - kein gemeinsamer Pensionierungszeitpunkt mit Partner möglich
 - Verminderung der Arbeitsplatzchancen jüngerer Menschen
- Nur **eine erwerbslose Frau** verbindet mit der Anhebung die Hoffnung, dass sich damit ihre Chancen einen Arbeitsplatz zu finden erhöhen

Bestehende Maßnahmen für einen Verbleib von Frauen im Erwerbsleben bis 60

- In den untersuchten Betrieben gibt es kaum Maßnahmen, obwohl es sich um „ausgewählte“ Unternehmen handelt
- **Altersteilzeit** in der mobilen Betreuung und Pflege (Rechtsanspruch im KV; Lage der Arbeitszeit) sowie im Einzelhandel (trotzdem 9-Stunden-Schichten, geblockte Altersteilzeit für Filialleiterinnen); in der Reinigung kommt es aus Kostengründen nicht zum Einsatz von Altersteilzeit
- **GesundheitsbotschafterInnen** (Einzelhandel) (nur auf Anfrage); Unterweisungen für gesundheitsschonende Ausführung der Tätigkeiten (Reinigung) (sehr selten)
- **Informelle Rücksichtnahme** bei der Dienst- und Arbeitseinteilung
- **Erwerbslose, ältere Frauen** – dringlichstes Problem: Arbeitsplatz zu finden und bis 60 arbeiten zu können

Mögliche Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

- **Unternehmensebene:** Erhaltung der Arbeitsfähigkeit – altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
 - Mobile Betreuung und Pflege: Arbeitszeitverkürzung bei vollem Personal- und Lohnausgleich (Problem des Arbeitskräftemangel; Gefahr der Arbeitsverdichtung)
 - Änderung der Lage der Arbeitszeit sowie Entzerrung der Arbeit (Reinigung, mobile Betreuung und Pflege)
 - Recht auf Altersteilzeit – Lage der Arbeitszeit (Reinigung, Einzelhandel)
 - Änderung der Arbeitsorganisation („Jeder mach Alles“ – Einzelhandel)
 - Zusätzliche technische Hilfsmittel (bei mobile Betreuung und Pflege auch eine Frage der Finanzierung, Akzeptanz und Zeit)
- **Branchenspezifische Angebote** für altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze/Arbeitsorganisation gewünscht
- Frauen nennen kaum **individuelle Handlungsmöglichkeiten:** Arbeitsplatzwechsel – auch innerhalb des Betriebes, Altersteilzeit

Zusammenfassung

- Untersuchte Unternehmen sind – trotz eines gewissen Bewusstseins – nicht auf die Anhebung des Frauenpensionsalters vorbereitet; kaum bzw. keine Maßnahmen – wird auf späteren Zeitpunkt verschoben
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit gilt als zentrale Herausforderung – altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze/Arbeitsorganisation
- Befragte Frauen „verdrängen“ die Anhebung des Frauenpensionsalters bzw. wollen diese nicht wahrhaben
- Auswirkungen: Zunahme/Verlängerung der Langzeitkrankenstände, Altersarbeitslosigkeit, finanzielle Abhängigkeit; Vereinbarkeitsproblematik im Alter (Angehörigenpflege, Enkelkinderbetreuung)
- Obwohl Doppel- und Dreifachbelastung als Ursache für reduzierte Arbeitsfähigkeit im Alter und auch als Vereinbarkeitsproblem im Alter sehr häufig von Frauen angeführt wird, ist die Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern kein Thema

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

FORBA

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

KONTAKT:

INGRID MAIRHUBER

ASPERNBRÜCKENGASSE 4/5

1020 WIEN

TEL. +43 1 21 24 700 - 66

MAIRHUBER@FORBA.AT

WWW.FORBA.AT

Sample

- Drei Betriebsfallstudien in Großbetrieben (Filialen, kleinere Standorte)
 - Wien, Salzburg und Oberösterreich
 - Ein Mann, 12 Frauen; fünf beschäftigte Frauen zwischen 45 und 57 Jahre alt; Pflichtschule, Lehre, Matura; verheiratet, alleinlebend; Kinder, Angehörigenpflege, Enkelkinder
- Neun Interviews mit älteren erwerbslosen Frauen in den ausgewählten Branchen
 - Alter: 50 bis 58 Jahre
 - Bundesland: Wien, Steiermark, Tirol, Burgenland, Oberösterreich
 - Höchster Bildungsstand: Pflichtschule, Matura, Lehre, Universität
 - Familienstand: verheiratet, geschieden, alleinlebend
 - Kinder/Enkelkinder/Pflege: ein bis drei Kinder, bis zu vier Enkelkinder, tw. Angehörigenpflege
 - Erwerbslosigkeit: seit zwei Monaten bis acht Jahre
 - vorher Angestellte oder ArbeiterInnen
 - Mit und ohne Migrationshintergrund