

Ingrid Mairhuber

Arbeitsmarktintegration und soziale Absicherung von älteren Frauen in Österreich

Tagung: Reformbedarf am Arbeitsmarkt?
3. Dezember 2021

Inhalt des Vortrages

Studie: Anhebung des Frauenpensionsalters

Ausgewählte Ergebnisse

- Pensionsübertrittsgeschehen von Frauen
- Beschäftigungschancen älterer Frauen in drei ausgewählten Branchen
- Gründe für Erwerbslosigkeit von älteren Frauen
- Hemmende Faktoren für einen längeren Verbleib von Frauen am Arbeitsmarkt
- Bestehende Maßnahmen für einen (längeren) Verbleib von Frauen im Betrieb

Zusammenfassung

Studie: Anhebung des Frauenpensionsalters

- **Übergang von Erwerbstätigkeit in die Alterspension** aus quantitativer gesamtwirtschaftlicher sowie qualitativer bzw. individueller und betrieblicher Sicht analysiert
 - Welche **Lücken** lassen sich **zwischen Beendigung einer Erwerbsarbeit und dem tatsächlichen Pensionsantritt** seit 2010 bei Frauen beobachten? (Quantitative Analyse WIFO)
 - Was bedeutet die Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024 für **beschäftigte und erwerbslose Frauen**? Wie sind **Betriebe** darauf **vorbereitet**? (Qualitative Analyse FORBA)

Studie: Anhebung des Frauenpensionsalters

- 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
- Alle Interviews fanden zwischen Mai und Oktober 2020 (aufgrund von der Corona-Krise größtenteils telefonischen) statt

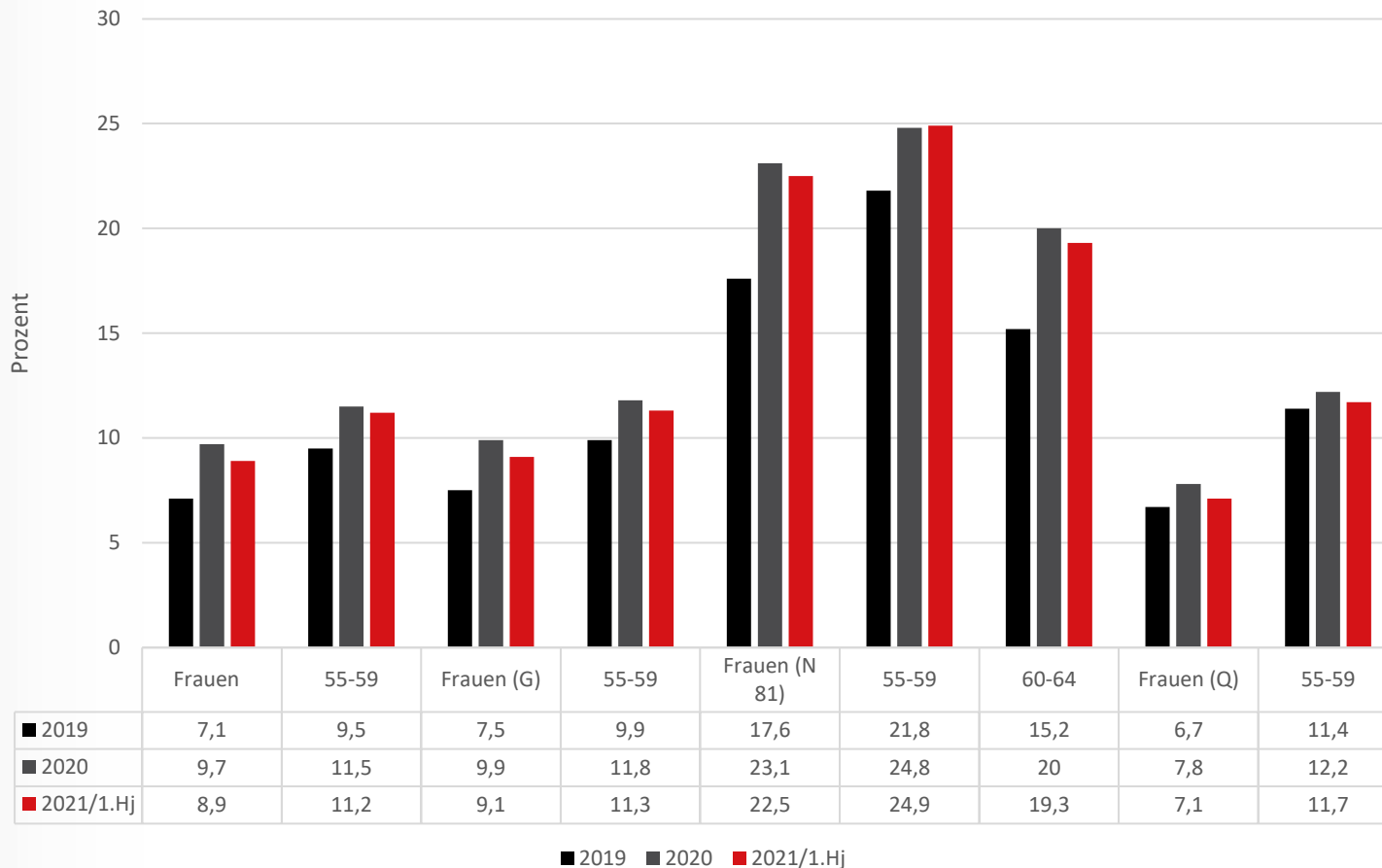
Lücken beim Pensionsübertritt von Frauen

- Insgesamt konnten **2018** nur **49,3% der Frauen** direkt von der Erwerbstätigkeit in die Alterspension übertreten
- Große Unterschiede zwischen den Branchen:
 - Öffentlicher Dienst, Sozialversicherung: 70,4%
 - **Gesundheits- und Sozialwesen: 53,8%**
 - **Im Handel, Kfz: 49,1%**
 - **Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen: 27,7% (!)**
 - Beherbergung; Gastronomie: 25,1%
- **Je kleiner der Betrieb** der letzten Beschäftigung desto geringer ist die Anzahl der direkten Pensionsübertritte:
 - Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten: 36,6%
 - Betriebe mit 10 bis 25 Beschäftigten: 42,7%
 - Betriebe mit 25 bis 49 Beschäftigten: 45,5%
 - Betriebe mit 50 bis 999 Beschäftigten: 47,1%
 - Betriebe mit über 1000 Beschäftigten: 67,8%

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! Grafik)

Arbeitslosenquote von älteren Frauen in Ö



Beschäftigung/schancen älterer Frauen

- **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)

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 (Warenlieferungen)

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
- **Pension (noch) in gutem gesundheitlichen Zustand erreichen und erleben**

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

Zusammenfassung

- Knapp **50% der Frauen** treten nicht direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension über
- Bei der Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt gibt es große **Unterschiede zwischen den Branchen**
- und den **Betriebsgrößen** - je kleiner der Betrieb desto geringer die Anzahl der Direktübertritte
- 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

Zusammenfassung

- **Auswirkungen der Anhebung:** 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

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