

**PRESSE-
KONFERENZ**
27.7.2021

FRAUEN-PENSIONSANTRITTE: GESUNDE BERUFLAUFBAHNEN ERMÖGLICHEN!

Ergebnisse der AK Studie „Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024“

RENATE ANDERL
Präsidentin der AK Wien

KORINNA SCHUMANN
Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende des ÖGB

CHRISTINE MAYRHUBER
Studienautorin, WIFO

INGRID MAIRHUBER
Studienautorin, FORBA

WIFO  ÖSTERREICHISCHES INSTITUT
FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

FORBA



ÖGB

Stabile Erwerbsverläufe ermöglichen – Frauenarmut verhindern

Die Alarmglocken schrillen: Nur jede 2. Frau wechselt direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension! Das ist das Ergebnis einer von der AK Wien bei WIFO und FORBA in Auftrag gegebenen Studie, die die Bedingungen und möglichen Auswirkungen der Erhöhung des Frauenpensionsalters untersucht (Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024, WIFO/FORBA 2021). Folglich schafft es also ein großer Teil der Unternehmen nicht, den Frauen adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten bis zur Pension zu bieten – vor dem Hintergrund, dass das Antrittsalter der Frauen ab 2024 steigen wird, umso alarmierender. „Höchste Eisenbahn, dass etwas getan wird. Wir brauchen Arbeitsbedingungen, die es Frauen ermöglichen, direkt in die Pension zu wechseln. Denn sonst ist der Altersarmut Tür und Tor geöffnet“, fordern AK Präsidentin Renate Anderl und ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schuman.

Die Ergebnisse der Studie:

(untersucht wurden die Pensionszugänge bei den Frauen zwischen 2010 und 2019 inklusive Selbständige, aber ohne Beamtinnen)

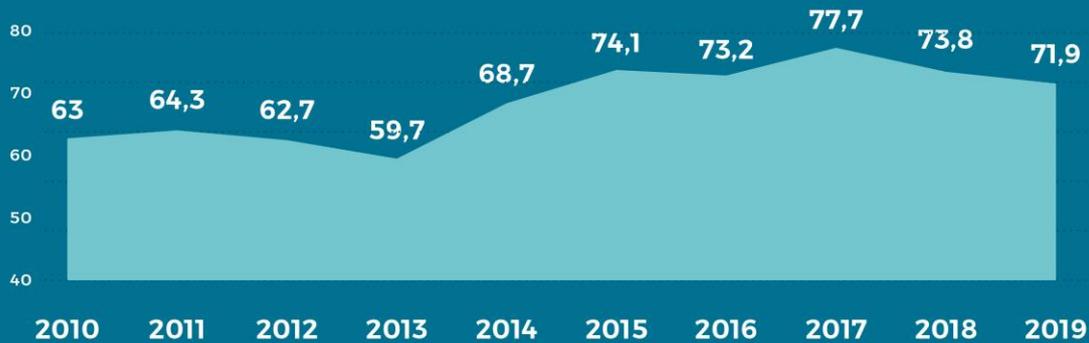
+ Nur rund **jede 2. Frau** tritt direkt aus der aktiven Beschäftigung in die Alterspension über. Darüber hinaus zeigt sich folgender Trend: Der Anteil der Pensionsantritte direkt aus der Beschäftigung ist zwischen 2010 und 2019 gesunken – von 53,3 auf 48,1 Prozent.



+ Das **Pensionsantrittsalter** von Frauen steigt. Gingen 2010 rund 38 Prozent der Frauen mit 60 Jahren in Pension, lag dieser Anteil 2019 bei fast 70 Prozent. Allerdings **steigt die Erwerbslücke zwischen letzter Beschäftigung und dem Zeitpunkt des Pensionsantritts** – von mehr als fünf Jahre auf knapp sechs Jahre (von 63 auf 71,9 Monate). Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters droht ein weiterer Anstieg dieser Lücke! Bereits heute sind die Arbeitsbedingungen oftmals unzureichend, um gesund bis zum Pensionsantritt zu arbeiten.

Beschäftigung und Pensionsantritt

Lücke steigt (in Monaten)



Quelle: WIFO



#FrauenPensionen

+ Mehr als die **Hälfte der Frauen über 45 Jahre** kann sich laut einer Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex 2020 nicht vorstellen, im aktuellen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter durchzuhalten. Weitaus mehr sind es in folgenden Branchen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind:

Altenpflege & Behindertenbetreuung: 73 Prozent
 Reinigungskräfte: 66 Prozent
 Pflege und medizinische Betreuung: 62 Prozent

+ Besonders negativ fallen in der aktuellen Studie die Branchen **Tourismus** und **Reinigung** auf. Nur rund ein Viertel der Frauen, die in einer dieser beiden Branchen tätig ist, wechselt direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension.

Anteil unmittelbarer Pensionsantritte

2018 von Frauen, nach Branchen, in %



Quelle: WIFO



#FrauenPensionen

Q: WIFO (2021), eigene Darstellung

+ Neben der Branche ist auch die **Unternehmensgröße** ein wichtiger Faktor. In **Großunternehmen** (mehr als 1.000 Beschäftigte) gehen zwei Drittel lückenlos in die Pension, in **Kleinbetrieben** (unter 10 Beschäftigten) ist es nur ein Drittel.

Notwendige Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen:

Gefordert sind die Betriebe:

+ Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten

Bessere Arbeitsbedingungen sind eine zentrale Voraussetzung für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben. Allerdings schaffen die wenigsten Unternehmen die Voraussetzungen für **altersgerechte Arbeitsbedingungen**. Arbeitszeiten erlauben oft keine ausreichenden Erholungspausen oder erschweren die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Berufsleben. An diesen Schrauben ist zu drehen:

- + Betriebliche Gesundheitsangebote (müssen bekannt und in der Arbeitszeit nutzbar sein)
- + Altersadäquate Arbeitszeitmodelle (Lage der Arbeitszeit, ausreichende Erholungspausen)
- + Veränderte Arbeitsorganisation (schweres Heben vermeiden, Arbeitsintensität verringern, bessere Personalplanung, die eine dauerhafte Überbeanspruchung der ArbeitnehmerInnen vermeidet, innovative Arbeitszeitmodelle, die nachteilige Erwerbsmuster von Frauen und Männern aufbrechen)

+ Abbau von negativen Stereotypen gegenüber älteren Beschäftigten (z.B. bei Beschäftigungsaufnahme und Weiterbildung)

+ Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen

Die Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmerinnen können durch betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung verbesserten werden. Dies ist auch in Hinblick auf den digitalen Wandel entscheidend.

Gefordert sind auch (Arbeitsmarkt)Politik und Gesetzgeber:

+ Weiterentwicklung der Altersteilzeit mit dem Ziel einer leichteren Inanspruchnahme

+ Breite Vorbereitung von allen relevanten AkteurInnen auf die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters (u.a. ArbeitgeberInnen, Beschäftigte, Betriebsräte), inklusive Informationsoffensive zuständiger Bundesministerien und der Pensionsversicherungsanstalt.

+ Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen durch ein Angebot qualitativer und leistbarer Pflege fördern

Wenn ältere Arbeitnehmerinnen die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger übernehmen, führt das oft dazu, dass die berufliche Tätigkeit eingeschränkt oder aufgegeben wird. Der Ausbau von Pflegeangeboten ist eine wichtige Rahmenbedingung für die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Eine Pflegereform, die ein leistbares und qualitatives Angebot an Pflege für die Familien sicherstellt, muss endlich angegangen werden.

+ Die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmerinnen durch den Ausbau flächendeckender, leistbarer und hochqualitativer Kinderbetreuungseinrichtungen stärken

Oft übernehmen ältere Arbeitnehmerinnen die Betreuung der Enkelkinder, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen gar nicht oder nicht mit passenden Öffnungszeiten zur Verfügung stehen. Bund, Länder und Gemeinden sind gefordert, endlich ein ausreichendes bundesweites Angebot an Kinderbetreuung zu schaffen.

+ Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeit- und Altersarbeitslosigkeit

Die stark steigende Langzeitarbeitslosigkeit wird mit einer Jobgarantie nach dem AK-Modell „[Chance 45](#)“ bekämpft. Dabei werden verschiedene Arbeitsmarktinstrumente systematisch zusammengeführt, und insbesondere die Wiederbeschäftigung Langzeitarbeitsloser (ab einem Alter von 45 Jahren) mittels kollektivvertraglich entlohnter Dauerarbeitsplätze in gemeinnützigen Dienstleistungen gefördert.

Die Aktion Sprungbrett des Bundesministers Kocher muss langzeitarbeitslosen Frauen eine nachhaltige Beschäftigung ermöglichen – in Unternehmen, in Gemeinden, in Nichtregierungsorganisationen. Das AMS muss gewährleisten, dass diese Aktion Frauen und Männern gleichermaßen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Zumindest die Hälfte der 50.000 der mit dieser Aktion geförderten Personen müssen Frauen sein.

+ Auch innovative Formen von Arbeitszeitverkürzungen (z.B. leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche, Anspruch auf 4-Tage-Woche, Freizeitoption in Kollektivverträgen) tragen dazu bei, den materiellen Wohlstand in Zeitwohlstand umzuwandeln und bezahlte (und unbezahlte Arbeit) gerechter zu verteilen. Eine Mehrheit der ÖsterreicherInnen befürwortet laut einer [Umfrage von SORA](#) eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenarbeitsstunden.