

Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024

Potentielle Auswirkungen auf Frauen,
Branchen und Betriebe

**Christine Mayrhuber, Hedwig Lutz (WIFO),
Ingrid Mairhuber (FORBA)**

Mitarbeit: Elisa Hellrigl (FORBA)

EDV: Georg Böhs (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner,
Marion Kogler, Stefan Weingärtner (WIFO)

März 2021

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung



Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024

Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe

**Christine Mayrhuber, Hedwig Lutz (WIFO),
Ingrid Mairhuber (FORBA)**

März 2021

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Mitarbeit: Elisa Hellrigl (FORBA)

Begutachtung: Julia Bock-Schappelwein (WIFO)

EDV: Georg Böhs (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner, Marion Kogler, Stefan Weingärtner (WIFO)

Die Analysen zum gegenwärtigen Pensionsübertrittsgeschehen der Frauen zeigen große zeitliche Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt. In der Beherbergung und Gastronomie sowie in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen treten nur ein Drittel der Frauen direkt von einer aktiven Beschäftigung in eine Alterspension über. Der Pensionsübertritt aus Großbetrieben erfolgt zu zwei Dritteln direkt, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hingegen nur zu einem Drittel direkt. Die untersuchten Betriebe aus den Branchen mobile Betreuung und Pflege, Einzelhandel und Gebäudereinigung sind auf die Anhebung des Frauenpensionsalters nicht vorbereitet und haben kaum erforderliche Maßnahmen gesetzt, etwa zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Die interviewten erwerbslosen Frauen sehen – vor allem aufgrund von gesundheitlichen Problemen und des Alters – bereits jetzt wenig Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden bzw. bis 60 Jahre erwerbstätig sein zu können.

2021/090-2/S/WIFO-Projektnummer: 14719

© 2021 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/67348>

Inhalt

Verzeichnis der Übersichten	v
Verzeichnis der Abbildungen	vii
Einleitung	1
Modul 1: Status quo des Pensionsantrittsgeschehens – quantitative Analyse (WIFO)	3
Einleitung zur quantitativen Analyse des Pensionsantrittsgeschehens	3
1. Rahmenbedingung der Altersangleichung	5
1.1 Unterschiedliches Pensionsalter – Historischer Rückblick	5
1.2 Entwicklung der bisherigen Erwerbsbeteiligung der Frauen ab 50	6
1.3 Empirische Befunde zur Antrittsalterserhöhung	8
1.4 Bevölkerungsveränderungen in der Übergangsphase	11
1.5 Entwicklung der möglichen zukünftigen Erwerbsbeteiligung der Frauen ab 50	13
1.6 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	15
1.7 Rahmenbedingungen der Pensionsantrittsalterserhöhung ab 2024	16
2. Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt – Grundlagen der empirischen Analyse	16
2.1 Methodische Vorgangsweise	17
2.2 Eckdaten zu den betrachteten Pensionszugängen	20
2.2.1 Pensionsarten	20
2.2.2 Zugangsalter	22
2.2.3 Letztes Beschäftigungsverhältnis	24
3. Empirische Befunde zum Status quo der Lücke zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt der Frauen	27
3.1 Entwicklung der Lücke zwischen Ende der letzten versicherungspflichtigen Beschäftigung und dem Pensionsantritt von Frauen	27
3.2 Struktur und Entwicklung der Lücke nach Wirtschaftsabschnitten	31
3.3 Struktur und Entwicklung der Lücke nach Betriebsgröße	37
3.4 Struktur und Entwicklung der Lücke nach Frauenanteil im Betrieb	40
3.5 Unterschiede in Abhängigkeit vom betrieblichen Entlohnungsniveau	43
3.6 Lücken in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Frauenanteil und Wirtschaftsabschnitt	47
3.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	51
Modul 2: Auswirkungen der Antrittsalterserhöhung auf Frauen – qualitative Analyse (FORBA)	56
Zielsetzung und methodische Vorgangsweise der qualitativen Analyse	56
4. Betriebsfallstudie: Mobile Betreuung und Pflege	58
4.1 Kurze Beschreibung des Betriebes	58
4.2 Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation	59

4.3	Arbeitszeitorganisation und -praxis	61
4.4	Arbeitsbedingungen und -belastungen	63
4.5	Umgang mit älteren Beschäftigten	66
4.6	Wahrnehmung und Reaktion auf den demographischen Wandel	68
4.7	Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters	69
4.7.1	Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt	69
4.7.2	Wahrnehmung und Vorkehrungen auf Unternehmensebene	70
4.7.3	Einstellung und Reaktion der beschäftigten Frauen	71
4.8	Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben	72
4.8.1	Unternehmensebene	72
4.8.2	Individuelle Ebene der beschäftigten Frauen	76
4.8.3	Rahmenbedingungen	77
4.9	Fazit: Betriebsfallstudie – Mobile Betreuung und Pflege	77
5.	Betriebsfallstudie: Einzelhandel	79
5.1	Beschreibung des Unternehmens	79
5.2	Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation	80
5.3	Arbeitszeitorganisation und -praxis	81
5.4	Arbeitsbedingungen und -belastungen	83
5.5	Umgang mit älteren Beschäftigten	86
5.6	Wahrnehmung und Reaktion auf den demographischen Wandel	88
5.7	Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters	90
5.7.1	Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt	90
5.7.2	Wahrnehmung und Vorkehrungen auf Unternehmensebene	91
5.7.3	Einstellung und Reaktion der beschäftigten Frauen	91
5.8	Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben	93
5.8.1	Unternehmensebene	93
5.8.2	Individuelle Ebene der beschäftigten Frauen	96
5.8.3	Rahmenbedingungen	96
5.9	Fazit: Betriebsfallstudie – Einzelhandel	97
6.	Betriebsfallstudie: Gebäudereinigung	99
6.1	Beschreibung des Unternehmens	99
6.2	Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation	100
6.3	Arbeitszeitorganisation und -praxis	103
6.4	Arbeitsbedingungen und -belastungen	106
6.5	Umgang mit älteren Beschäftigten	107
6.6	Wahrnehmung und Reaktion auf den demographischen Wandel	111
6.7	Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters	112
6.7.1	Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt	112
6.7.2	Wahrnehmung und Vorkehrungen auf Unternehmensebene	112
6.7.3	Einstellung und Reaktion der beschäftigten Frauen	114
6.8	Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben	114

6.8.1	Unternehmensebene	114
6.8.2	Rahmenbedingungen	117
6.9	Fazit: Betriebsfallstudie – Gebäudereinigung	117
7.	Erwerbslose ältere Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel sowie in der Reinigung	119
7.1	Erwerbslosigkeit von älteren Frauen	121
7.1.1	Gründe für die Erwerbslosigkeit	121
7.1.2	Folgen der Erwerbslosigkeit	123
7.2	Probleme bei der Arbeitsplatzsuche	124
7.2.1	Allgemeine Probleme bei der Arbeitsplatzsuche	124
7.2.2	Das Alter als besonderes Hindernis bei der Arbeitsplatzsuche	127
7.3	Berufstätigkeit vor der Erwerbslosigkeit	130
7.3.1	Arbeitszeiten	130
7.3.2	Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen	132
7.4	Arbeiten bis zum Pensionsanfallsalter	135
7.4.1	Arbeitswunsch und Arbeitsfähigkeit bis zum Pensionsanfallsalter	135
7.5	Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters	136
7.5.1	Gewünschter Zeitpunkt des Pensionsantritt	136
7.6	Einstellung der befragten Frauen zur Anhebung des Frauenpensionsalters	138
7.7	Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben	140
7.8	Fazit: Erwerbslose, ältere Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel sowie in der Reinigung	141
8.	Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse	143
8.1	Beschäftigung von älteren Frauen	143
8.2	Gründe für Erwerbslosigkeit älterer Frauen und deren Folge	144
8.3	Arbeitsbedingungen und -belastungen als wesentliche Faktoren	144
8.4	Doppel- und Dreifachbelastung als wesentliche Faktoren	146
8.5	Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt	146
8.6	Alter als großes Problem bei der Arbeitsplatzsuche	147
8.7	Spezielle Problematik für ältere asylberechtigte Frauen	147
8.8	Sicht der Unternehmen auf die Anhebung des Frauenpensionsalters	148
8.9	Sicht der Frauen auf die Anhebung des Frauenpensionsalters	149
8.10	Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben	149
	Modul 3: Direkte und indirekte Folgen der Antrittsalterserhöhung – Maßnahmenempfehlungen (FORBA, WIFO)	152
9.	Zum gegenwärtigen Übergangsgeschehen	152
10.	Mögliche Folgen der Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024	154
10.1	Mögliche direkte Wirkungen auf den Arbeitsmarkt	154
10.2	Weitere Folgen der Anhebung des Frauenpensionsalters auf die unmittelbar betroffenen Frauen	155

11. Ansätze für einen friktionsfreieren Pensionsübergang, Maßnahmen zur Abfederung negativer Konsequenzen	157
11.1 Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bzw. Abbau der Arbeitsbelastungen	157
11.1.1 Unterstützende Beratung für (Klein-)Betriebe	159
11.1.2 Arbeitszeitmaßnahmen, Rechtsanspruch auf Altersteilzeit	160
11.1.3 Maßnahmen zum Abbau der Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen	161
11.1.4 Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung	161
11.1.5 Informationen zum Pensionssystem	162
Literatur	163
Anhang	169
Anhang A	169
Anhang B	179

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1	Pensionszugänge nach der letzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Vollständigkeit der betriebsbezogenen Informationen bei zuletzt unselbständig Beschäftigten 2010-2019	20
Übersicht 2	Zusammensetzung der Pensionsarten neuzuerkannter Pensionen an Frauen, 2010 bis 2019	21
Übersicht 3	Anzahl und Entwicklung der Pensionszugänge nach Pensionsart 2010-2019	22
Übersicht 4	Durchschnittliches Pensionszugangsalter nach Pensionsart 2010-2019	23
Übersicht 5	Typen der in Österreich versicherungspflichtigen Beschäftigungen bis zum erstmaligen Pensionsübertritt	25
Übersicht 6	Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019	29
Übersicht 7	Verteilung der Lücken zwischen letzter (unselbständiger oder selbständiger) Beschäftigung und Pensionsantritt 2010-2019	30
Übersicht 8	Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019	30
Übersicht 9	Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach Wirtschaftsabschnitten 2018	32
Übersicht 10	Altersstruktur der Pensionszugänge in Alterspensionen nach Wirtschaftsabschnitten 2010	33
Übersicht 11	Alterspensionen 2018 – Lücken nach Wirtschaftsabschnitten	35
Übersicht 12	Alterspensionen 2010 – Lücken nach Wirtschaftsabschnitten	36
Übersicht 13	Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach Betriebsgrößenklassen, 2018 und 2010	38
Übersicht 14	Lücken in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, 2018 und 2010	40
Übersicht 15	Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach Frauenanteil im letzten Betrieb, 2018 und 2010	42
Übersicht 16	Lücken in Abhängigkeit vom Frauenanteil im letzten Betrieb, 2018 und 2010	43
Übersicht 17	Relatives betriebliches Entlohnungsniveau – Durchschnittliche Abweichung vom Median aller Betriebe in Abhängig von der Lücke zur letzten unselbständigen Beschäftigung	45
Übersicht 18	Durchschnittliche Lücke in Abhängigkeit von Beschäftigtenzahl und Frauenanteil im letzten Betrieb, Pensionszugänge 2018 und 2010	48
Übersicht 19	Durchschnittliche Lücke in Monaten in Abhängigkeit von Beschäftigtenzahl im letzten Betrieb und Wirtschaftsabschnitt, Pensionszugänge 2018 und 2010	49
Übersicht 20	Durchschnittliche Lücke in Monaten in Abhängigkeit von Frauenanteil im letzten Betrieb und Wirtschaftsabschnitt, Pensionszugänge 2018 und 2010	50
Übersicht A 1	Durchschnittliches Pensionszugangsalter nach Pensionsart 2010-2019	169
Übersicht A 2	Krankheitsbedingte Pensionen – Verteilungsmaße zur Lücke zwischen letzter (unselbständiger oder selbständiger) Beschäftigung und Pensionsantritt 2010-2019	169
Übersicht A 3	Krankheitsbedingte Pensionen – Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019	170
Übersicht A 4	Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach NACE-2-Wirtschaftszweigen 2018	171

Übersicht A 5	Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach NACE-2-Wirtschaftszweigen 2010	173
Übersicht A 6	Alterspensionen 2018 – Lücken nach NACE-2 Wirtschaftszweig	175
Übersicht A 7	Erstzugänge von Frauen in Alterspension 2018 und 2010 nach Frauenanteil und Betriebsgrößenklasse, Teil 1	177
Übersicht A 8	Erstzugänge von Frauen in Alterspension 2018 und 2010 nach Frauenanteil und Betriebsgrößenklasse, Teil 2	178
Übersicht A 9	Erstzugänge von Frauen in Alterspension 2018 nach Wirtschaftsabschnitt und Betriebsgrößenklasse	178
Übersicht B 1	Sample der Betriebsfallstudien	179
Übersicht B 2	Sample der älteren, erwerbslosen Frauen	179

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Erwerbsstatus der Frauen 2009 in Relation zur Bevölkerung	7
Abbildung 2	Erwerbsstatus der Frauen 2019 in Relation zur Bevölkerung	8
Abbildung 3	Entwicklung der Erwerbsbevölkerung zwischen 2015 und 2035	13
Abbildung 4	Zusätzlich erwerbstätige Frauen 2024 bis 2035 in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen	14
Abbildung 5	Altersverteilung der Pensionszugänge 2010-2019, Alterspensionen insgesamt	23
Abbildung 6	Altersverteilung der Pensionszugänge nach Art der letzten Beschäftigung, 2010-2019, Alterspensionen insgesamt	26
Abbildung 7	Beendigung der letzten unselbständigen Beschäftigung 2010-2014, durchschnittliche Abweichung von der Medianentlohnung aller Betriebe mit Beschäftigungsbeendigung in Abhängigkeit von der Lücke bis zum Pensionsübertritt	46
Abbildung 8	Arbeitslosenquote von Frauen nach Alter, Einzelbranchen, 2019, in %	120
Abbildung 9	Arbeitslosenquote von Frauen nach Alter, Einzelbranchen, 2020, in %	121

Einleitung

Im Jahr 2024 beginnt für die Geburtsjahrgänge ab Stichtag 2. Dezember 1963 bis 1. Juni 1968 die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsantrittsalters von derzeit 60 auf 65 Jahre. In Halbjahresschritten erhöht sich das Antrittsalter um jeweils sechs Monate. Für Frauen, die nach dem 2. Juni 1968 geboren wurden, entspricht das Antrittsalter zur normalen Alterspension jenem der Männer; es liegt beim vollendeten 65. Lebensjahr. Diese Altersgrenze gilt ab dem 2. Halbjahr 2033 für alle Frauen und Männer gleichermaßen.

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter ist aus unterschiedlichen Perspektiven von zentraler Bedeutung. Aus gesellschaftlicher Sicht markiert es Lebensabschnitte. Aus individueller Sicht entscheidet das Antrittsalter über die Dauer des Erwerbslebens. Aus betrieblicher Sicht definiert es eine Grenze, zu der mit hoher Wahrscheinlichkeit dem Betrieb Humanressourcen verloren gehen. Aus institutioneller Sicht beeinflusst das Antrittsalter sowohl die Beitragseinnahmen als auch die Pensionsaufwendungen und damit die finanzielle Lage der Pensionsversicherung.

Die ab 2024 beginnende Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze stellt allerdings keinen Automatismus für einen längeren Verbleib der Frauen in aktiver Beschäftigung dar. Wie Simulationen zum Frauenantrittsalter zeigten, können Veränderungen zu vorübergehenden Einsparungen in der Pensionsversicherung, aber Mehrausgaben in der Arbeitslosenversicherung führen (Malyhuber et al., 2016). Das effektive Pensionsantrittsalter und das effektive Erwerbsaustrittsalter zählen zu den zentralen Größen, die über die skizzierten Wirkungen in den genannten Bereichen entscheiden.

Ob die Pensionsantrittsalterserhöhung zu einer Verlängerung der aktiven Erwerbsphase und somit zu einer besseren Altersabsicherung der länger erwerbstätigen Frauen führen wird, hängt von vielfältigen wirtschaftlichen, institutionellen und demographischen Faktoren ab. Schon in der Vergangenheit war ein Auseinanderfallen des Erwerbaustritts- und des Pensionsantrittszeitpunkts vorhanden.

Das bisherige Antrittsgeschehen der Frauen im Hinblick auf das Auseinanderfallen von Erwerbsbeendigung und Pensionsantritt ist Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Dieses Antrittsgeschehen wird aus zwei unterschiedlichen Perspektiven, einem quantitativen gesamtwirtschaftlichen Blick in Modul 1 und einem qualitativen betrieblichen und individuellen Blick in Modul 2, näher analysiert.

In Modul 1 werden die vorhandenen beobachteten Lücken zwischen Erwerbsbeendigung und Pensionierung seit 2010 analysiert. Auch wenn sich die Übertrittswege entlang der unterschiedlichen Pensionsarten vor allem zwischen krankheitsbedingten, vorzeitigen und normalen Alterspensionen unterscheiden, stehen die Alterspensionsantritte im Mittelpunkt, da diese von der zukünftigen Alterserhöhung direkt betroffen sind. Die Analysen der Übertrittsdauern bzw. der Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößen und Lohnniveau zeigen eine erhebliche Heterogenität auf.

In Modul 2 sind auf der Grundlage von drei qualitativen Betriebsfallstudien im Gesundheits- und Sozialwesen, im Einzelhandel (ohne KFZ) und in der Gebäudereinigung die konkrete betriebliche und auch die individuelle Sicht der dort beschäftigten Frauen auf die Anhebung des

Frauenpensionsantrittsalters eingefangen. Neben den Betriebsfallstudien wird in neun qualitativen Interviews mit erwerbslosen, älteren Frauen untersucht, welche spezifischen Gründe zur Erwerbslosigkeit führten und wie die Beschäftigungschancen bis zum Pensionsantrittsalter eingeschätzt werden. Daraus abgeleitet sind im abschließenden Modul 3 mögliche Handlungsansätze, die Frauen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben bzw. in Beschäftigung ermöglichen, skizziert.

Modul 1: Status quo des Pensionsantrittsgeschehens – quantitative Analyse (WIFO)

Einleitung zur quantitativen Analyse des Pensionsantrittsgeschehens

Während die Entwicklung des faktischen Pensionsantrittsalter kontinuierlich im Mittelpunkt von ökonomischen Analysen und Diskursen steht, wird dem konkreten Ausstiegsgeschehen weniger Bedeutung zugemessen. Oftmals wird das faktische Pensionsantrittsalter mit dem Erwerbsantrittsalter gleichgesetzt; einzig bei krankheitsbedingten Pensionen sind die langen Austrittswege über Krankheit und Arbeitslosigkeit zur Pensionszuerkennung dokumentiert und analysiert (beispielsweise *Heil – Oberhauser – Walch, 2013, Haller – Staubli – Zweimüller, 2019*). Mit Blick auf die bevorstehende Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters muss geklärt werden, ob mit einer Verlängerung der aktiven Erwerbstätigkeit der betroffenen Frauen zu rechnen ist, ob durch den hinausgeschobenen Pensionsübertritt die Pensionsaufwandsdynamik gedämpft wird, und ob es Rückwirkungen auf die Altersarbeitslosigkeit gibt.

Bevor ein Blick in die Zukunft geworfen wird, zeigt der Blick in die Vergangenheit, dass es einen zeitlichen Abstand zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt gegeben hat. Dieser Umstand ist nicht nur bei den krankheitsbedingten Pensionen, sondern auch bei den normalen Alterspensionen zu erkennen. Dieser im Folgenden als "Lücke" bezeichnete Tatbestand ist stark von den Antrittsvoraussetzungen bestimmt. Die letzten Jahre waren von einer Reduzierung der vorzeitigen Pensionsübertrittsmöglichkeiten, die lange Versicherungsdauern als Voraussetzung hatten, und einer Zunahme der normalen Alterspensionen gekennzeichnet. Die Mindestversicherungszeit von 15 Jahren¹⁾ für eine normale Alterspension generiert einen Eigenpensionsanspruch auch bei einer schwachen Arbeitsmarktintegration über den Erwerbverlauf. Damit stieg in der Vergangenheit der Anteil der Frauen mit Eigenpensionen (*Mayrhuber, 2020*), aber es veränderte sich dadurch auch das Übertrittsgeschehen.

Für den Zeitraum 2010 bis 2019²⁾ wird das Auseinanderfallen von Erwerbsbeendigung und Pensionsantritt bei Alterspensionen, aber auch bei krankheitsbedingten Pensionen entlang der Dimensionen Wirtschaftsklassen, Betriebsgrößen, Frauenanteil im Betrieb und Lohnniveau näher beleuchtet.

Von der Antrittsalterserhöhung sind die Alterspensionistinnen direkt betroffen; krankheitsbedingte Pensionsantritte sind indirekt betroffen. Einerseits könnte die Verlängerung der Erwerbsphase um fünf Jahre für gesundheitlich beeinträchtigte Frauen im vollen Ausmaß nicht durchführbar sein, andererseits bedeutet eine Verlängerung der Erwerbsphase auch eine Zunahme der arbeitsbedingten Belastungen (*Leoni – Brunner – Mayrhuber, 2020*). Beide Faktoren zusammen könnten ein Mehr an krankheitsbedingten Erwerbsaustritten und damit in der

1) Von den mindestens 180 Versicherungsmonaten müssen mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben worden sein (§4(1) APG).

2) Die Analysen schließen auch das Jahr 2019 mit ein, obwohl die verwendete Datengrundlage für dieses Jahr nicht ganz vollständig ist. Die Interpretation stellt daher das Jahr 2018 in den Vordergrund.

Angleichungsphase ab 2024 eine Zunahme an krankheitsbedingten Pensionsanträgen auslösen. In der Vergangenheit war in dieser Hinsicht das Übertrittsgeschehen von Reformen mitbestimmt (Abschaffung der befristeten Pensionen für ab 1963 Geborene, veränderte Zugangsvoraussetzungen), wodurch sich die Übertrittswege sowie die Lücken veränderten. Diese Pensionsart ist vom steigenden Eintrittsalter in Zukunft indirekt betroffen; direkte Rückschlüsse aus der vergangenen Entwicklung können nicht getroffen werden.

Das Pensionsübertrittsgeschehen steht sowohl national als auch international im Mittelpunkt des Interesses. Beispielsweise beobachtet die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) regelmäßig das Pensionsübertrittsgeschehen. Auf der Grundlage von Erwerbsquoten Älterer wird ein Erwerbsaustrittsalter für jede synthetische Kohorte berechnet und dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gegenübergestellt (OECD, 2017). Mit diesem Ansatz können die OECD-Länder in zwei Gruppen unterteilt werden, nämlich in die Gruppen, in welchen das Erwerbsaustrittsalter höher bzw. niedriger als das gesetzliche Pensionsantrittsalter ist. Das durchschnittliche effektive Alter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt lag 2018 in den OECD-Ländern bei 65,4 Jahren für Männer und bei 63,7 Jahren für Frauen. Bei Männern ist damit das Austrittsalter um 14 Monate höher als das durchschnittliche normale Renteneintrittsalter, bei Frauen sind es zwei Monate (OECD, 2019). Am längsten über die Altersgrenze hinaus arbeiten mit rund elf Jahren Frauen und Männer in Korea und mit rund 15 Jahren in der Türkei, wobei das Pensionsantrittsalter in Korea bei 61 Jahren für Frauen und Männer liegt, während es in der Türkei nur 51 Jahre (Männer) bzw. 48 Jahre (Frauen) beträgt. Das niedrigste effektive Austrittsalter findet sich in Luxemburg für Männer und in der Slowakischen Republik für Frauen mit 60,5 bzw. 59,9 Jahren. Am anderen Ende der Skala weist Korea mit 72,3 Jahren sowohl für Frauen als auch für Männer die höchsten Werte auf.

Österreichs Männer befinden sich in der zweiten und die Frauen in der ersten Gruppe. Nach OECD-Berechnungen scheiden Männer bzw. Frauen im Schnitt mit 63,5 bzw. 60,8 Jahren aus dem Arbeitsmarkt aus. Dieses Alter liegt bei den Männern um 1,5 Jahre niedriger als das Regel-pensionsalter. Frauen haben nach diesem Ansatz keine Erwerbslücke, da ihr Austrittsalter um 0,8 Jahre bzw. sieben Monate über dem Regelpensionsalter von 60 Jahren liegt. Da den Berechnungen Erwerbsquoten zugrunde liegen, könnte auch eine hohe Altersarbeitslosigkeit für den späten Erwerbsaustritt verantwortlich sein. Die Stärke des von der OECD berechneten Erwerbsaustrittsalters liegt im systematischen Ländervergleich. Direkte Rückschlüsse auf den Pensionsantrittszeitpunkt können nicht gezogen werden. Die nähere Analyse des Pensionsantrittsgeschehen innerhalb eines Landes braucht – wie in der vorliegenden Arbeit umgesetzt – einen differenzierteren methodischen Ansatz.

Die vorhandenen empirischen Befunde zeigen ein deutliches Auseinanderfallen der Erwerbsbeendigung vom Pensionsantritt. Die Branchenanalyse für den Bausektor zeigt, dass Bauarbeiter (Männer) im Schnitt mit 61,3 Jahren pensioniert wurden und knapp 1,4 Jahre davor ihre Beschäftigung im Bau beendeten. Kürzer waren die Lücken der im Bau angestellten Männer und Frauen, sie betragen im Schnitt 0,6 bzw. 0,8 Jahre. Die durchschnittliche Beschäftigungslücke blieb zwischen 2008 und 2011 recht konstant (Huemer – Mayrhuber, 2013). Horvath – Url (2013) berechneten für die Pensionsneuzuerkennungen 2007 bis 2010 eine durchschnittliche Erwerbslücke bei Männern von fünf und bei Frauen von sechs Monaten, wobei die Verteilung der

Lücken sehr ungleich ist: Rund die Hälfte der Alterspensionistinnen und -pensionisten trat ohne Lücke in die Pension über, die Lücken konzentrieren sich auf die zweite Hälfte der Pensionsübertritte.

1. Rahmenbedingung der Altersangleichung

Der Pensionsantritt ist das Ergebnis vielschichtiger Einflussfaktoren und Tatbestände. Die bestimmenden Faktoren sind neben der individuellen Erwerbsbiographie die institutionelle Ausgestaltung des Pensionsrechts, das Arbeitskräfteangebot, das seinerseits im Zusammenhang mit demographischen Entwicklungen steht, die Arbeitskräftenachfrage, die von der allgemeinen Wirtschaftslage abhängt, sowie gesellschaftliche und individuelle Werthaltungen.

Vor der Analyse der Beschäftigungslücken in Abschnitt 3, also der Unterschiede im Erwerbsaustritts- zum Pensionsantrittszeitpunkt, sind nachfolgend einige Tatbestände und Einflussfaktoren näher beleuchtet. Es wird gezeigt, unter welchen Rahmenbedingungen die Pensionsübertritte der Frauen bisher stattfanden, und es wird skizziert, welche demographischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aus heutiger Sicht die Phase der Altersanhebung ab dem Jahr 2024 mitbestimmen werden.

1.1 Unterschiedliches Pensionsalter – Historischer Rückblick

Im Ländervergleich zeigt sich, dass sich die österreichische Angleichung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Pensionsversicherung über einen vergleichsweise langen Zeitraum erstreckt. Während die jüngste Alterserhöhung in Deutschland auf 67 Jahre im Jahr 2007 beschlossen wurde und bis 2029 durchgeführt sein wird, erfolgte der Beschluss zur Antrittsalterserhöhung in Österreich in den neunziger Jahren. Die Angleichung wird ab 2034 vollzogen sein.

Der Ursprung des ungleichen Pensionsantrittsalters von Frauen und Männern geht bis ins Jahr 1914 zurück: Das erste Pensionsversicherungssystem für Angestellte im Jahr 1909 hatte als Anspruchsvoraussetzung 40 Beitragsjahre, aber keine Altersgrenze definiert. Eine Novelle im Jahr 1914 führte sowohl ein Antrittsalter als auch unterschiedliche Altersgrenzen für Frauen und Männer ein. Das ungleiche Antrittsalter entsprach damals versicherungsmathematischen Überlegungen in Bezug auf die Tatsache, dass Frauenpensionen – im Gegensatz zu Männerpensionen – keine Hinterbliebenenleistungen³⁾ nach sich zogen (Peterka, 1991). Mit der Übernahme des deutschen Rentensystems 1939 wurden für Arbeiterinnen und Arbeiter ein Alterssicherungssystem und eine einheitliche Altersgrenze von 65 Jahren für Frauen und Männer eingeführt. Das Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz (1947) sah eine Altersgrenze für Frauen und Männer von 60 Jahren vor, aufgrund der angespannten finanziellen Lage kam es nur für Frauen zur Herabsetzung der Altersgrenze (Steiner, 2015). Der Unterschied in der Altersgrenze für den Pensionsantritt von fünf Jahren wurde bei den später eingeführten Formen der vorzeitigen Alterspensionen übernommen. Der Verfassungsgerichtshof hat 1991 die Aufhebung von ASVG-Bestimmungen zu den unterschiedlichen Altersgrenzen festgelegt. Die Angleichung des

³⁾ Die Witwerpension wurde in Österreich erst 1984 eingeführt.

Frauenpensionsalters an das Männerpensionsalter für Versicherte gemäß ASVG⁴⁾ wurde 1992 mit einer langen Übergangsfrist beschlossen (BGBl, 285/1992). Begründet wurde die lange Übergangsfrist (bis 2024)⁵⁾ auch damit, dass erst 1976 im Zuge der Familienrechtsreform⁶⁾ und 1979 im Zuge des Gleichbehandlungsgesetzes⁷⁾ die rechtliche Gleichstellung der Frauen vollzogen wurde⁸⁾ (BMBF, 2015). Frauen des Geburtsjahrgangs 1963, die nach der Pflichtschule 1979 in den Erwerbsarbeitsmarkt eintraten, waren die Ersten, die eine rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt – für die Dauer ihrer Erwerbsphase – vorfanden. Diese und die nachfolgenden Kohorten erfahren ab 2024 die Erhöhung des Regelpensionsalters.

1.2 Entwicklung der bisherigen Erwerbsbeteiligung der Frauen ab 50

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen zeichnete sich in der Vergangenheit durch einen deutlichen Anstieg aus. Dies lässt sich anhand eines Vergleichs zwischen 2009 und 2019 illustrieren. Alleine in den vergangenen zehn Jahren nahm die Beschäftigungsquote um 5,5 Prozentpunkte auf 66,7% zu, wobei die stärksten Zuwächse in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen (+28,8 Prozentpunkte auf 70,1%) vorhanden waren. Auch in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen, die durch Pensionsreformen keine Veränderungen erfuhr, verdoppelte sich in den vergangenen zehn Jahren die Beschäftigungsquote beinahe auf 16,6% (2019). Die Beschäftigungsquoten⁹⁾ der Männer sind – ausgehend von einem höheren Niveau – schwächer angestiegen. Parallel dazu stieg allerdings auch die Arbeitslosenquote bei den Frauen in allen Altersgruppen mit Ausnahme der unter 25-Jährigen an; am stärksten in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen.

Ein klareres Bild der Erwerbsinaktiven (Personen, die weder beschäftigt noch arbeitslos sind) zeigen Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen in Relation zur jeweiligen Bevölkerung (Abbildung 1, Abbildung 2): Bei den 50-jährigen Frauen hat sich in den vergangenen zehn Jahren der Anteil der Erwerbsinaktiven von 22% auf 10,3% halbiert. Noch größer war dieser Rückgang unmittelbar vor dem gesetzlichen Pensionsalter: Waren 2009 unmittelbar vor dem Regelpensionsalter bei den 58- bzw. 59-jährigen Frauen 69,6% bzw. 75,4% inaktiv, sank dieser Anteil 2019 auf 27% bzw. 34,2%. Entsprechend zugenommen hat die Beschäftigung, wobei sich an der Regelpensionsaltersgrenze sowohl der Anteil der unselbständig als auch der selbständig Beschäftigten innerhalb von zehn Jahren verdoppelte. Aber auch nach dem

4) Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz umschließt unselbständig Beschäftigte; auch für selbständig Erwerbstätige kommen die entsprechenden Regelungen zur Anwendung, nicht jedoch für Beamtinnen und Beamte. Die letztgenannte Gruppe unterscheidet sich schon bislang in den Zugangsaltersgrenzen; für sie ist die kommende Angleichung daher irrelevant.

5) Das Gesetz aus dem Jahr 1992 sah auch die Angleichung der Altersgrenze der vorzeitigen Alterspensionen zwischen 2019 und 2024 vor; durch Reformen aus der jüngeren Vergangenheit wurde diese Angleichung jedoch überholt.

6) Bis dahin konnten Frauen Kauf-, Miet-, Arbeitsverträge u. a. nicht alleine abschließen.

7) U. a. die Abschaffung der Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen.

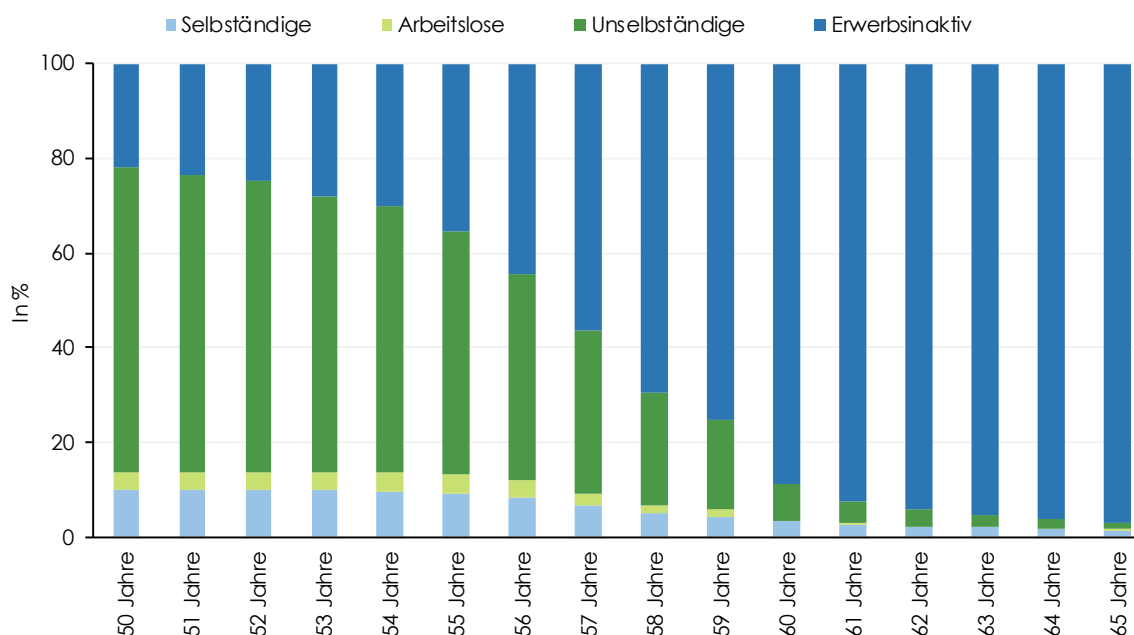
8) 736. Beilage zum Stenographischen Protokoll des Nationalrates XVIII GP.

9) Die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-jährigen Männer nahm um 4,9% auf 77% zu, in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen lag der Anstieg bei 13,7 Prozentpunkten und in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen bei 19,5 Prozentpunkten auf 78,2% bzw. 40,3%.

Regelpensionsalter sind viele Frauen weiterhin sowohl unselbständig als auch selbständig erwerbstätig. Die Zunahme der Beschäftigungsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen war gleichermaßen von beiden Gruppen verursacht¹⁰⁾. Europäische Befunde zeigen, dass vor allem Personen in höheren beruflichen Positionen und weniger belastenden Arbeitsbedingungen sowie Selbständige länger erwerbstätig bleiben (Wahrendorf et al., 2017).

Überdurchschnittlich zugenommen hat im vergangenen Jahrzehnt bei den 58- und 59-Jährigen auch der Anteil an arbeitslosen Frauen, von jeweils 1,5% im Jahr 2009 auf 6,6% im Jahr 2019 bei den 58-Jährigen und auf 9,1% bei den 59-Jährigen. Mit Erreichen des Regelpensionsalters sinkt der Anteil auf 1,2%. Die pessimistischen Aussichten in den Wirtschaftsprognosen mit anhaltend hoher Arbeitslosigkeit in den kommenden fünf Jahren (Baumgartner et al., 2020) werden eine auch weiterhin angespannte Arbeitsmarktlage für Ältere bedeuten.

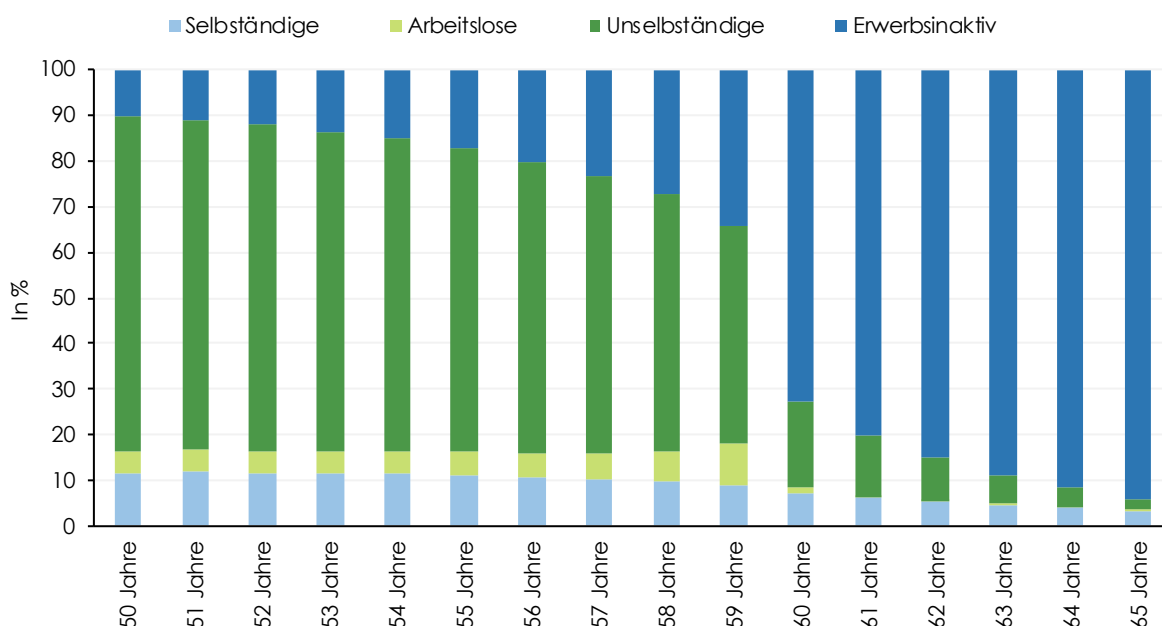
Abbildung 1: **Erwerbsstatus der Frauen 2009 in Relation zur Bevölkerung**



Q: BaliWeb, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen – Unselbständige nur mit Wohnsitz in Österreich, Selbständige 2019; vorläufige Zahlen.

¹⁰⁾ Ob die deutliche Zunahme der Frauenbeschäftigungsquote bei den 60 bis 64-Jährigen auf individuelle und/oder betriebliche Faktoren zurückzuführen ist, und ob es sich dabei um Personen mit Pensions- und gleichzeitigem Erwerbseinkommen handelt, sollte in einem weiteren Forschungsprojekt untersucht werden.

Abbildung 2: **Erwerbsstatus der Frauen 2019 in Relation zur Bevölkerung**



Q: BaliWeb, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen – Unselbständige nur mit Wohnsitz in Österreich, Selbständige 2019; vorläufige Zahlen.

1.3 Empirische Befunde zur Antrittsalterserhöhung

Die Einflussfaktoren auf die Frauenerwerbsbeteiligung sind Gegenstand zahlreicher theoretischer wie empirischer Analysen (beispielsweise *Jaumotte, 2013, Euwals – Knoef – van Vuuren, 2011, Dolton – Makepeace, 1993*). Im Zentrum stehen institutionelle Rahmenbedingungen wie das Steuer- und Abgabensystem¹¹⁾ mit seinem Einfluss auf das Erwerbsverhalten der Frauen (beispielsweise *Schatzenstaller – Dellinger, 2017*), Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten (*Kleven et al., 2020*) bis hin zu Gesundheitsfragen (*Weber – Loichinger, 2020*).

Die empirische Evidenz zu den Bestimmungsgründen des Erwerbsaustritts am Ende der Erwerbsphase allgemein und speziell von Frauen ist hingegen weniger beleuchtet. In der empirischen Literatur steht das Pensionsantrittsverhalten im Mittelpunkt. Nur im Zusammenhang mit Analysen zur Antrittsalterserhöhung ist teilweise auch die Lücke zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionszeitpunkt beleuchtet (*Staubli – Zweimüller, 2011, Manoli – Weber, 2011*).

Möglicherweise ist die Komplexität der individuellen Pensionsentscheidung – eingebettet in ein betriebliches und gesamtwirtschaftliches Umfeld – verantwortlich dafür, dass in der

¹¹⁾ Beispielsweise untersucht *Jaumotte (2013)* die Frauenerwerbstätigkeit in 17 OECD Ländern und zeigt den positiven Effekt auf die Frauenerwerbsbeteiligung, den eine neutralere steuerliche Behandlung (Individualbesteuerung) von Zweitverdiensten ausübt, auf. Aber auch Bildung, allgemeine Arbeitsmarktlage sowie kulturelle Einstellungen sind wichtige Determinanten der weiblichen Erwerbsbeteiligung.

empirischen Literatur kein Konsens über die Bestimmungsfaktoren des Pensionsantritts herrscht. Es gibt allerdings Belege dafür, dass idente Faktoren auf die Erwerbsbeendigung von Frauen und Männern unterschiedlich wirken.

Neben der rechtlichen Ausgestaltung des Pensionsversicherungssystems und dem Gesundheitszustand der Versicherten gibt es eine Reihe von "Push-Faktoren" (Faktoren, die aus der Beschäftigung hinausschieben) und "Pull-Faktoren" (Faktoren, die in die Pension ziehen), die den Zeitpunkt der (vorzeitigen) Erwerbsbeendigung mitbestimmen.

Die Anspruchsvoraussetzungen (Gillen – Heath, 2017), die Höhe der Einkommensersatzrate der Pension (Raab, 2011, Duval, 2003), der Arbeitsmarktstatus (Bütler – Mitchell – Orszag, 2018), aber auch der Familienstatus (Bütler, 2017) können die Erwerbsbeendigung begünstigen (Pull-Faktoren). Boeri – Brugiavini (2008) untersuchten Auswirkungen von Pensionsreformen auf das Pensionsantrittsalter von Frauen. Bei Frauen, die in ihrem Erwerbsverlauf weniger gut am Arbeitsmarkt integriert waren, Lücken im Versicherungsverlauf haben, wirken die im Altersversicherungssystem verankerten Anreize zum Pensionierungszeitpunkt weniger. Männer können durch ihre geschlossenen Karrieren hingegen stärker auf Reformen reagieren.

Die Push-Faktoren – also jene Tatbestände, die ältere Erwerbstätige aus der Beschäftigung schieben – wirken sowohl auf Beschäftigte als auch auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (De Preter – Van Loov – Mortelmans, 2013). Schlechte Arbeitsbedingungen, hohe psychische und/oder physische Anforderungen können den Erwerbsaustritt ebenso fördern (Moreira – Azevedo – Manso, 2018) wie Veränderungen in den Arbeitsanforderungen (technische und/oder strukturelle Veränderungen im Arbeitsablauf) und ein möglicher Mismatch mit den vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten. Eine Analyse von elf Ländern¹²⁾ zeigt, dass auf individueller Ebene ältere Arbeitskräfte aufgrund von Gesundheitsproblemen aus dem Berufsleben gedrängt, aber auch in den Ruhestand gezogen werden, um Zeit mit ihren Familien zu verbringen. Für Unternehmen können Lohnkosten und die Qualifikationsstruktur der älteren Beschäftigten als solche Push-Faktoren wirken (Werding, 2008).

Unter der Annahme einer rückläufigen individuellen Produktivität ab dem 50. Lebensjahr (Ademmer, 2017, López et al., 2019) und einer produktivitätsabhängigen Entlohnung kann das Auseinanderfallen von Lohnhöhe und Produktivität einen Anreiz zur Freisetzung älterer Erwerbspersonen bzw. ein Hemmnis zur Einstellung älterer Arbeitskräfte (Coile, 2015) darstellen. In der ökonomischen Literatur gibt es keinen Konsens über eine einheitliche altersabhängige Entwicklung der individuellen Leistungsfähigkeit (physische Fähigkeiten lassen mit zunehmenden Alter nach, Erfahrungswissen steigt an). Auch wird die Altersgrenze, ab der die Produktivität sinkt, unterschiedlich festgelegt (Skans, 2008, Tang – MacLeod, 2006). Darüber hinaus hängt die individuelle Produktivität maßgeblich vom betrieblichen Umfeld wie auch von den Teamkonstellation ab (Prskawetz, 2005, Börsch-Suppan – Düzgun – Weiss, 2005). Vorhandene empirische Befunde zu Produktivität und Alter ergeben kein konsistentes und allgemeingültiges Bild.

¹²⁾ Die elf Länder der 4. SHARE-Welle (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) sind Österreich, Deutschland, Schweden, Belgien, Spanien, Italien, Frankreich, Dänemark, Griechenland, Schweiz, Niederlande.

Auf der institutionellen Ebene machen finanzielle Anreize wie eine hohe implizite Steuer auf Weiterarbeit den Ruhestand attraktiv (De Preter – Van Loov – Mortelmans, 2013). Die Entscheidung zur Erwerbsbeendigung wird auch in Abhängigkeit von der (zukünftigen) Pensionsleistung in Relation zum Nettolohn bei fortgesetzter Erwerbstätigkeit untersucht. Dabei ist berücksichtigt, um wie viel der Gegenwartswert der Netto-Pensionsleistungen in Relation zum Nettolohn durch längere Erwerbstätigkeit steigt oder fällt. Steigt die erwartete Pensionshöhe stärker als der Nettolohn, ist die Erwerbstätigkeit "implizit besteuert"; der finanzielle Anreiz einer verlängerten Erwerbstätigkeit verringert sich. Die Wirkung dieser impliziten Besteuerung ist für Frauen schwächer als für Männer, da ihre Pensionsentscheidung stärker von nicht-finanziellen Faktoren mitbestimmt sind (Gruber – Wise, 2010). Die Wirkung von finanziellen Anreizen (beispielsweise Zu- und Abschläge) auf den Pensionierungszeitpunkt und die Erwerbsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern (vgl. Manoli – Weber, 2011).

Ausgehend von einem individuell nutzenmaximierenden Ansatz sind vielschichtige Faktoren auch unter dem Begriff "Präferenzen" zum Pensionierungszeitpunkt zusammengefasst. Ausgangspunkt ist hier die Annahme eines weitgehend autonomen Entscheidungsverhaltens der Individuen. Wie die bisher skizzierten empirischen Befunde zeigen, gibt es eine Fülle von Einflussfaktoren auf den Pensionsübertrittszeitpunkt. Bei empirischen Arbeiten, die die individuellen Präferenzen in den Vordergrund stellen, zeigen sich widersprüchliche Ergebnisse zu Ruhestandsentscheidungen nach Geschlecht. Ein frühestmöglicher Pensionsantritt wird eher von Arbeiterinnen und Frauen, die in einer festen Partnerschaft leben, bevorzugt, während Personen mit hohen Bildungsabschlüssen und Einkommen sowie einer hohen Jobzufriedenheit den Pensionsantritt eher nach hinten verschieben (Pilipiec – Groot – Pavlova, 2020). Im letztgenannten Fall wird der individuelle Nutzen der Erwerbstätigkeit höher bewertet als der Freizeitgewinn einer Pensionierung. Damit hängen Pensionsentscheidungen mit den individuellen Opportunitätskosten zusammen, die sich für Frauen und Männer aufgrund ihrer unterschiedlichen Einkommens- bzw. Pensionshöhen anders darstellen. Auch Lain – Vickerstaff (2014) zeigen eine hohe Präferenz der Frauen für einen frühen Pensionsantritt auf, die sich aus einer Kombination von früheren Betreuungspflichten und einem damit generell geringeren Stellenwert der Erwerbsarbeit bzw. geringeren Erwerbschancen begründet. Fehlende Versicherungszeiten durch häufige Erwerbsunterberechnungen sind bei Axelrad – McNamara (2018) und Finch (2014) hingegen Faktoren für einen Pensionierungszeitpunkt, der nach der regulären Altersgrenze liegt. Kridahl – Silverstein (2020) weisen für Personen an der Pensionsgrenze in Schweden nach, dass durch das Vorhandensein von potentiell betreuungspflichtigen Eltern der Pensionierungszeitpunkt beeinflusst wird. Frauen mit einer lebenden Mutter oder einem lebenden Vater haben um sechs bis acht Prozent höheres Risiko, die Pension anzutreten, als Männer. Männer haben ein um neun Prozent höheres Risiko, die Pension anzutreten, wenn die Mutter oder der Vater seit einigen Jahren verwitwet ist. Beim Vorhandensein von Geschwistern reduziert sich die Pensionierungswahrscheinlichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer.

Der Einfluss der **Arbeitsbedingungen** auf den Pensionierungszeitpunkt ist empirisch belegt: Dort, wo hohe Arbeitsplatzbelastungen beziehungsweise ein Auseinanderfallen von

Gesundheitszustand und Arbeitsplatzanforderungen vorliegen, gibt es eine hohe Präferenz zum ehestmöglichen Pensionsantritt (*Dal Bianco – Trevisan – Weber, 2015, Moreira – Azevedo – Manso, 2018*). Umgekehrt sind gute Arbeitsbedingungen, geringe physische Anforderungen und abwechslungsreiche Tätigkeiten Faktoren, die den Pensionierungszeitpunkt nach hinten verschieben (*Siegrist – Wahrendorf, 2010*). Die Vergleichsstudie von *Moreira – Azevedo – Manso (2018)* von 16 europäischen Ländern zeigt eine höhere Präferenz zum frühzeitigen Erwerbsaustritt bei Geringqualifizierten und beim Vorhandensein von chronischen Erkrankungen. Diese Faktoren gelten sowohl für Männer als auch für Frauen.

Weber – Loichinger (2020) untersuchen den Zusammenhang von Gesundheit und **Bildung** und zeigen, dass die positive Korrelation zwischen Bildung, wirtschaftlicher Aktivität und guter Gesundheit ein Potential zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit für diese Gruppe darstellt. Sozioökonomische Ungleichheiten in der Lebens- und Gesundheitserwartung zeigten auch *Mosquera et al. (2019)* auf der Grundlage von 29 Studien zum Thema: Menschen in vorteilhaften ökonomischen Positionen können eine längere Lebenserwartung in guter Gesundheit erwarten. Die in allen Ländern angehobenen Altersgrenzen zum Pensionsantritt treffen somit Menschen mit niedrigerem sozioökonomischem Status stärker, da sie eine geringere Lebens- und Gesundheitserwartung haben.

Die eingeschränkte Aussagekraft der dargestellten Befunde bezieht sich auf die Tatsache, dass sich die Ergebnisse auf individuelle Einflussfaktoren (Qualifikation, Gesundheit, Familienstatus etc.) konzentrieren und das betriebliche und vor allem das gesamtwirtschaftliche Umfeld weitgehend ausgeblendet werden. Für die Beschäftigungswirkung von institutionellen Änderungen, wie im Fall der Erhöhung des Frauenpensionsalters in Österreich ab 2024, ist dieser Bereich allerdings von zentraler Bedeutung. Während auf betrieblicher Ebene die institutionellen Rahmenbedingungen und die bereits erwähnte Produktivität älterer Arbeitskräfte eine Rolle spielen, ist makroökonomisch das Verhältnis von **Arbeitskräfteangebot** und -nachfrage entscheidend für die Arbeitsmarktchancen älterer Erwerbspersonen (*Coile, 2015*). Dieses Verhältnis ist im Zusammenhang mit dem Pensionsantrittsgeschehen empirisch noch wenig belegt. Insgesamt führt ein angespannter Arbeitsmarkt mit einer hohen Arbeitslosigkeit zu mehr Langzeitarbeitslosigkeit, die sich auf ältere Erwerbspersonen konzentriert (*Eppel et al., 2018*). Die Arbeitsmarktlage bestimmt damit die Lücken zwischen Erwerbsaustritt und Pensionseintritt ebenso mit wie individuelle Charakteristika und Präferenzen.

Die vorhandene, hier skizzierte empirische Evidenz zum Pensionsantrittsgeschehen allgemein und jenes der Frauen im Besonderen lässt keine direkten Rückschlüsse auf die zukünftigen Beschäftigungs- und Arbeitsloseneffekte der Angleichung des Regelpensionsalters zu. Hierfür wird die konkrete Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage eine zentrale Rolle spielen.

1.4 Bevölkerungsveränderungen in der Übergangsphase

Bei den von der Reform des Frauenantrittsalters betroffenen Kohorten handelt es sich um die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre. Damit ist die Phase ab 2024 nicht nur von der Verlängerung der Erwerbphase für Frauen gekennzeichnet, sondern auch vom Erwerbsaustritt dieser geburtenstarken Jahrgänge insgesamt.

Die jüngste Bevölkerungsprojektion vom November 2020 von Statistik Austria rechnet mit einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) erstmals ab dem Jahr 2022. Entlang der Altersgruppen ist die Entwicklung allerdings sehr unterschiedlich. Die Zahl der unter 44-Jährigen sinkt bereits seit der Jahrtausendwende, bei den 55- bis 59-jährigen Frauen und Männern ist erst ab 2022 und entsprechend später auch in der Gruppe der 60- bis 64 Jährigen ab 2029 ein Rückgang prognostiziert (Abbildung 3).

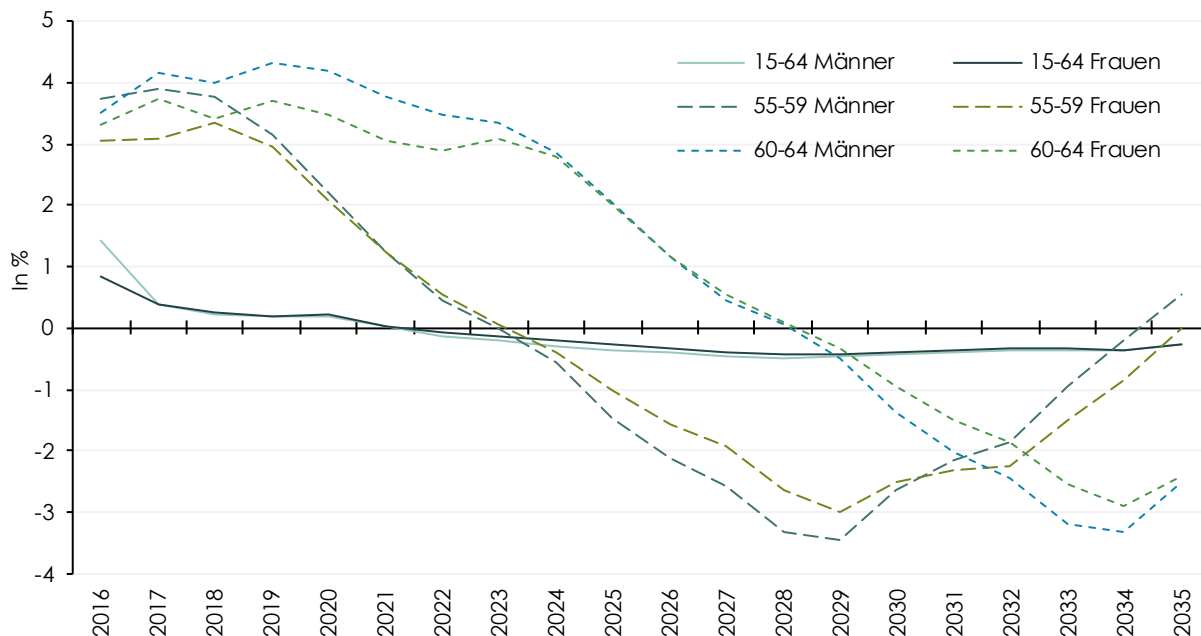
Das Ausmaß und die Struktur des Arbeitskräfteangebots werden jedoch nicht nur von der demographischen Zusammensetzung der Bevölkerung bestimmt, sondern auch von deren Einbindung in das Erwerbsleben, sprich deren Erwerbsquote, also der Beschäftigten und Arbeitslosen, gemessen an der Bevölkerung im Erwerbsalter. Unter der Annahme konstanter Erwerbsquoten führt der Bevölkerungsrückgang jüngerer Alterskohorten zu einem Rückgang des Angebots an jungen Arbeitskräften. Dieser Rückgang kann durch die stärkere Besetzung älterer Kohorten in der Übergangsphase nicht ausgeglichen werden. Unter der Annahme konstanter Erwerbsquoten bewirkt die stärkere Besetzung älterer Alterskohorten einen Anstieg des Angebots an älteren Arbeitskräften. Die insgesamt hohe Erwerbsbeteiligung der geburtenstarken 1960er-Kohorten wird zu einem hohen Angebot älterer Arbeitskräfte in der Übergangsphase bis 2033 führen. Das steigende Regelpensionsalter erhöht das Arbeitskräfteangebot zusätzlich. Die *Europäische Kommission* (2017) geht von einem reformbedingten Anstieg der Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen Frauen von 14 Prozentpunkten aus, bei *Url et al.* (2020) sind es rund 15 Prozentpunkte bis 2035.

Ob und inwieweit die steigende Zahl älterer Arbeitskräfte tatsächlich auch zu einer steigenden Beschäftigungszahl oder auch zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe führt, ist von der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung abhängig. In Deutschland waren seit dem Jahr 2011 die Arbeitslosenquote und die Unterbeschäftigung Älterer auch demographiebedingt rückläufig (*Bundesagentur für Arbeit*, 2019), allerdings war diese Entwicklung begleitet von einem stabilen Wirtschaftswachstum.

In der Übergangsphase der Antrittsaltersangleichung wirken in Österreich zwei gegensätzliche Kräfte: Einerseits könnte die insgesamt rückläufige Erwerbsbevölkerung den längeren Verbleib der Frauen in Beschäftigung fördern. Andererseits ist mit einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit, auch als Folge der gegenwärtigen Krise, zu rechnen, weshalb die Beschäftigungsquote Älterer gedämpft werden könnte.

Abbildung 3: **Entwicklung der Erwerbsbevölkerung zwischen 2015 und 2035**

Veränderung in %



Q: Statistik Austria – Ab 2020 Bevölkerungsprognose vom November 2020, Hauptvariante.

1.5 Entwicklung der möglichen zukünftigen Erwerbsbeteiligung der Frauen ab 50

Die Frage, wie viele Frauen in der Übergangsphase direkt von der Antrittsalterserhöhung betroffen sein werden, kann nur annähernd beantwortet werden. Die Zahl hängt sowohl von der Bevölkerungszahl als auch von der Wirtschafts- und damit Arbeitsmarktlage ab, die die Beschäftigung mitbestimmen.

Ausgehend von der Bevölkerungsprojektion 2020 von Statistik Austria zeigt sich, dass die Zahl der 60- bis 64- bzw. 65-jährigen Frauen¹³⁾ zwischen 2024 und 2028 von 331.000 auf 343.500 steigt, 2029 stagniert und bis 2035 auf 303.000 sinkt. Diese Frauen werden potentiell von der steigenden Altersgrenze betroffen sein. Die tatsächliche Betroffenheit der steigenden Altersgrenze hängt davon ab, ob diese Frauen Teil des Arbeitskräfteangebotes oder erwerbsinaktiv sein werden.

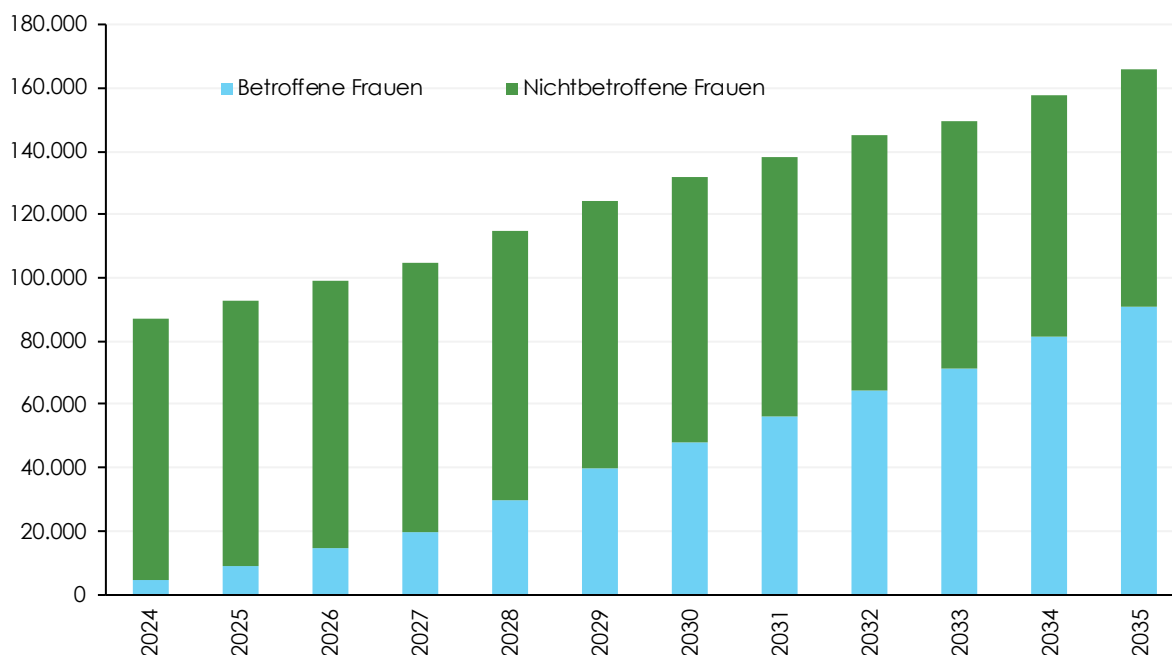
Die Entwicklung der Erwerbsquoten bis 2070 berechneten *Url et al. (2020)*. Neben der in den letzten Jahren insgesamt steigenden Arbeitsmarktpartizipation der Frauen, die im verwendeten Kohorten-Modell auch für die Zukunft bestimmend ist (*Europäische Kommission, 2020*), findet sich auch die veränderte Frauenerwerbsbeteiligung im Rahmen der höheren Erwerbsneigung höherer Bildungsabschlüsse in Kombination mit den steigenden Altersgrenzen im Zeitraum 2024

¹³⁾ Das Antrittsalter bezieht sich auf das vollendete 65. Lebensjahr, also ist die relevante Altersgruppe jene der 61- bis 65-jährigen Frauen.

bis 2034. Unter der Annahme, dass die Veränderungen in den Erwerbsquoten ab dem Jahr 2024 ausschließlich durch die steigende Altersgrenze getrieben sind, lässt sich zeigen, wie viele Frauen von der Antrittsalterserhöhung betroffen sein könnten. Tatsächlich wird auch die steigende Qualifikationsstruktur der Frauenjahrgänge 1963 bis 1968 die Erwerbsneigung steigen lassen, da diese Gruppe schon gegenwärtig eine hohe Arbeitsmarktpartizipation hat (Bock-Schappelwein et al., 2020B).

Url et al. (2020) berechneten eine steigende Erwerbsquote der 60-jährigen Frauen von 27,1% (2023) auf 63,8% (2034), ein Anstieg bei den 65-Jährigen von 9,2% auf 15,3% wird angenommen¹⁴). Die hypothetische Fortschreibung der Erwerbsquoten von 2023 ergibt näherungsweise die Zahl der Frauen, die durch die Altersangleichung länger am Arbeitsmarkt bleiben, entweder in Aktivbeschäftigung oder auch in Arbeitslosigkeit. Für die Geburtskohorte 2.12.1963 bis 1.6.1964 erfolgt der erste Halbjahresschritt der Angleichung im Jahr 2024; entsprechend den hier getroffenen Annahmen sind rund fünf Prozent der 2024 erwerbstätigen Frauen von diesem ersten Schritt betroffen. Dieser Anteil steigt in der Gruppe der 60- bis 65-jährigen Frauen auf 53%, von den 2034 rund 158.000 erwerbstätigen Frauen dieser Altersgruppe.

Abbildung 4: **Zusätzlich erwerbstätige Frauen 2024 bis 2035 in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen**



Q: WIFO-Berechnungen.

¹⁴) Der entsprechende Wert der Männerbeschäftigungsquote der 65-Jährigen steigt zwischen 2024 und 2034 von 15,2% auf 19,6% (Url et al., 2020).

1.6 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Beschäftigungsniveau und Beschäftigungsdynamik sind wesentlich durch die Entwicklung der Wertschöpfung bestimmt. Aber auch die Arbeitszeit und die Arbeitsproduktivität beeinflussen die Dynamik (*Europäische Kommission, 2017, 2020*). Die mittelfristige Prognose der Wirtschaftsentwicklung in Österreich für den Zeitraum 2020 bis 2025 geht davon aus, dass der Einbruch 2020 des realen Wirtschaftswachstums von $-7,3\%$ Ende 2022 ausgeglichen sein wird und mit Ende 2022 die Wirtschaftsleistung von 2019 wieder erreicht bzw. überschritten wird (*Schiman, 2020, Baumgartner et al., 2020*). Die Mittelfristprognose geht auch für die Jahre 2024 und 2025 von einer Arbeitslosenquote aus, die bei über 7% liegen wird und damit ähnlich hoch wie 2019 mit 7,4% sein könnte (*Schiman, 2020, Baumgartner et al., 2020*). Die überdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsbetroffenheit von älteren Arbeitskräften (*Schiman, 2020, Bock-Schappelwein et al., 2020A*) könnte damit auch nach 2024 aufrecht bleiben. In diesem Szenario würden ein angespannter Arbeitsmarkt für Ältere und die Phase der Antrittsalterserhöhung zusammentreffen. Ein direkter Übergang von der Beschäftigung in die Pension könnte trotz günstigen demographischen Entwicklungen in Form einer rückläufigen Zahl an Personen im Erwerbsalter 15 bis 64 Jahre durch die makroökonomischen Rahmenbedingungen erschwert sein.

Das führt potentiell zu Lücken zwischen dem Zeitpunkt des Erwerbsaustritts und des Pensionsantritts. Während vorzeitige Alterspensionen häufiger direkt aus der Beschäftigung angetreten werden, fallen bei normalen Alterspensionen und auch bei krankheitsbedingten Pensionen diese beiden Zeitpunkte deutlich auseinander. Die gesetzlichen Altersgrenzen zum Pensionsantritt sind damit nicht gleichzusetzen mit der Beschäftigungsbeendigung. *Mayrhuber et al. (2016)* zeigten für die Pensionsneuzuerkennungen 2012 bis 2014, dass nur 56% der Frauen einen direkten Übertritt aus aktiver Erwerbstätigkeit in eine normale Alterspension hatten; für ein Drittel der Neuzugänge lag die letzte aktive Erwerbstätigkeit drei Jahre oder länger zurück. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die individuelle Pensionshöhe, sondern kann auch als Hinweis auf die Arbeitsmarktintegrationsprobleme Älterer gesehen werden. Der österreichische Arbeitsmarkt für Ältere war schon vor der Krise 2020 sowohl von stabilen Beschäftigungsverhältnissen als auch von einer hohen Langzeit- und Altersarbeitslosigkeit gekennzeichnet (*Huemer – Mahringer, 2019*). Vor diesem Hintergrund können individuelle Pläne zur Erwerbstätigkeit bis zum Pensionszeitpunkt mit konkreten Erwerbsmöglichkeiten konterkariert werden.

Erste Abschätzungen zu den makroökonomischen Folgen eines angeglichenen Frauenpensionsalters zeigen in der mittleren Frist stärkere positive Effekte als in der langen Sicht (*Mayrhuber et al., 2016*). In der Phase bis 2034 sinkt durch die höhere Altersgrenze die Zahl der Pensionierten um bis zu 30.000 Personen, im Gleichklang sinken die Pensionsaufwendungen real um bis zu 0,12% des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Entlastend wirken auch die Einnahmen aus Pensionsversicherungsbeiträgen der zusätzlich Beschäftigten. Ab 2034 klingt der dämpfende Effekt dann ab. Gleichzeitig steigen die Aufwendungen in der Arbeitslosenversicherung an, da nicht das gesamte zusätzliche Arbeitskräfteangebot absorbiert werden kann. In der zweiten Phase steigen die Pensionsaufwendungen aufgrund höherer individueller Pensionsansprüche durch verlängerte pensionsrelevante Versicherungszeiten der Frauen. Diese höheren Pensionsbezüge schlagen sich ab 2034 in einer Steigerung der Pensionsaufwendungen um 0,03% des BIP nieder. Dieser Mehrausgabeneffekt klingt ab 2048 ab und verschwindet ab 2055 ganz.

Die tatsächliche Größe der berechneten Effekte hängen vom Ausmaß der Arbeitsmarktintegration der von der Antrittsalterserhöhung betroffenen Frauen einerseits und dem realisierten Einkommensniveau andererseits ab. Die Quantifizierung der Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt aus der Vergangenheit geben Hinweise auf die bisherige Arbeitsmarktintegration älterer Erwerbstätiger.

1.7 Rahmenbedingungen der Pensionsantrittsalterserhöhung ab 2024

Vorhandene empirische Befunde zu den Effekten steigender Altersgrenzen auf die Beschäftigungslage der Betroffenen sind nicht eindeutig. Klare Befunde gibt es hingegen zu der Tatsache, dass Pensionsreformen auf Frauen und Männer unterschiedlich wirken, da Frauen insgesamt ein anderes Pensionsübertrittsgeschehen im Vergleich zu Männern haben. Aus vergangenen Reformen im Bereich der veränderten Altersgrenzen lassen sich keine unmittelbaren Ableitungen treffen, wie die Altersangleichung der Frauen ab dem Jahr 2024 auf ihren Erwerbsstatus wirken wird und welche Frauen von der Reform eher positiv oder negativ betroffen sein werden.

Die Arbeitsmarktteilnahme der Frauen ist in der jüngeren Vergangenheit besonders ab dem 50. Lebensjahr kontinuierlich angestiegen. Allein zwischen 2009 und 2019 erhöhte sich die Erwerbsquote der 55- bis 59-jährigen Frauen um 32,1 Prozentpunkte auf 76,4%. Aber auch nach dem 60. Lebensjahr kam es zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbsquoten. Allerdings ist vor dem gesetzlichen Antrittsalter auch die Arbeitslosenquote der Frauen deutlich höher als im Schnitt über alle Altersgruppen, eine Tatsache, die schon seit über zwei Jahrzehnten besteht.

Für die Zukunft ist mit einem weiteren Anstieg der Erwerbsquoten zu rechnen. Neben der steigenden Altersgrenze wirken hier mehrere Faktoren. Einerseits rücken Jahrgangskohorten mit einer insgesamt hohen Erwerbsneigung an die Alterspensionsgrenze heran. Andererseits wurden vorzeitige Pensionsübertrittsmöglichkeiten weitgehend abgeschafft. Darüber hinaus festigt die gestiegene Qualifikationsstruktur der Frauen ihre Arbeitsmarktpartizipation. Auch wird die sinkende Zahl der Personen im Erwerbsalter ab dem Jahr 2022 den längeren Verbleib der Frauen am Arbeitsmarkt forcieren.

Ob und inwieweit die steigende Zahl älterer Arbeitskräfte tatsächlich auch zu einer steigenden Zahl von aktiv beschäftigten Frauen und/oder zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe führt und welche Rolle dabei die schrittweise Anhebung der Altersgrenze spielt, wird von der Arbeitskräftenachfrage dominiert sein. Durch die durch COVID-19 ausgelöste Rezession rechnet das WIFO in der aktuellen Mittelfristprognose mit einem relativ hohen Arbeitslosigkeitsniveau zu Beginn der Altersangleichung 2024. Dies könnte einen dämpfenden Effekt auf den längeren Verbleib der Frauen in Beschäftigung in der Übergangsphase bedeuten.

2. Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt – Grundlagen der empirischen Analyse

Der zentrale Fokus der quantitativen empirischen Analyse liegt auf den zeitlichen Lücken zwischen dem Ende des letzten versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses und dem erstmaligen Zugang in eine Eigenpension (vorzeitige und normale Alterspension,

krankheitsbedingte Pension). Dieser Abschnitt befasst sich mit den Grundlagen dieser Analyse, der näheren Erläuterung der Methodik sowie einer Skizzierung der Eckdaten zur untersuchten Personengruppe.

2.1 Methodische Vorgangsweise

Datengrundlage

Die Untersuchung beruht auf der am WIFO regelmäßig aufbereiteten, bereinigten und gewarteten Versicherungsdatei des Dachverbands der Sozialversicherungsträger. Diese anonymisierten Individualdaten (Vollerhebung, keine Stichprobe) mit Merkmalen der Versicherten und der Betriebe enthalten sämtliche Episoden der österreichischen Sozialversicherung auf Tagesbasis¹⁵). Somit kann die Dauer der Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt genau ermittelt und analysiert werden.

Die Versicherungsdatei enthält Informationen zur Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und sonstigen Versicherungszeiten (wie etwa Selbstversicherung) in Österreich. Pensionsrelevante Versicherungszeiten, die im Rahmen einer Beschäftigung im Ausland erworben wurden und im Rahmen einer Pensionszuerkennung relevant sind, sind damit nicht enthalten. Damit können die nachfolgend berechneten Erwerbslücken auch durch Beschäftigungszeiten im Ausland mitbestimmt sein, über die allerdings keinerlei Informationen vorliegen.

Ausgangspopulation

Ausgangspopulation der Untersuchung sind alle Frauen, die in den Jahren 2010 bis 2019 erstmals in eine Eigenpension, krankheits- oder altersbedingt, übertraten. Im Mittelpunkt der Analyse stehen altersbedingte Pensionszugänge. Da eine Erhöhung des gesetzlichen Zugangsalters in eine Alterspension indirekt auch Auswirkungen auf die Beantragung und Inanspruchnahme von krankheitsbedingten Pensionen haben dürfte, sind Auswertungen auch für krankheitsbedingte Pensionen durchgeführt; sie stehen bei der Interpretation aber nicht im Vordergrund. Zum Zeitpunkt der Analysen stand das Jahr 2019 zur Verfügung; als "lebender" Datensatz gibt es laufend Ergänzungen für erst vor kurzem eingetretene Ereignisse. Das Jahr 2019 ist in den Übersichten enthalten, stellt aber kein abgeschlossenes Jahr dar. Die Interpretation bezieht sich auf 2018.

Im gesamten Zeitraum 2010 bis 2019 traten laut verwendetem Datensatz insgesamt 439.834 Frauen erstmals in eine Eigenpension über, davon 374.110 Frauen in eine Alterspension und 65.724 in eine krankheitsbedingte Pension. Ausgehend von knapp 44.300 Frauen im Jahr 2010 beträgt die Schwankungsbreite der jährlichen Erstzugänge im Beobachtungszeitraum zwischen rund 36.900 im Jahr 2015 und 51.900 im Jahr 2019 (Übersicht 3). Nach den

¹⁵) Die Gesamtheit der Sozialversicherungsepisoden sind in der Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservices (AMS) und des Arbeitsministeriums in der Tabelle "MON_UNI_STATUS_INT" erfasst. Diese Tabelle bietet eine Verschneidung von Daten des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger – darunter auch Mitversichertendaten – mit Datenbeständen des AMS zu Arbeitslosigkeits- und Förderungsepisoden, Informationen zu Förderungen des Sozialministeriumsservices (vormals Bundessozialamt BSB) sowie zusätzlichen Daten aus der Gewerblichen Sozialversicherung. Die vorliegende Studie baut primär auf den Rohdaten des Dachverbands auf.

massiven Einbrüchen in den Zugängen 2014 und 2015 erfolgten ab 2016 wieder markante jährliche Steigerungen der Zugangszahlen.

Vergleich der Ausgangspopulation mit der offiziellen Statistik

Die Werte der verwendeten Datenbasis unterscheiden sich etwas von den veröffentlichten Daten. Im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2019 sind 98,9% der neu zuerkannten Alterspensionen laut amtlicher Statistik und 90% der krankheitsbedingten Neupensionen erfasst. Die höhere Differenz in den Fallzahlen bei den krankheitsbedingten Pensionen ist im Wesentlichen auf die Einschränkung der Analyse in dieser Untersuchung auf erstmalige Neupensionen zurückzuführen. Die zweite Unschärfe bezieht sich auf Neuübertritte in die vorzeitige Alterspension. Die veröffentlichten Zugangszahlen sind hier in den Jahren 2017 bis 2019 um rund 10% bzw. 15% höher, jene der normalen Alterspensionen etwas geringer.

Untersuchte Personengruppe

Da sowohl unselbständig als auch selbständig erwerbstätige Frauen von der Antrittsalterserhöhung betroffen sind, werden beide Gruppen einbezogen. Allerdings erfolgt eine getrennte Auswertung der Fälle mit zuletzt selbständiger bzw. unselbständiger Erwerbstätigkeit. Beamtete Bedienstete bleiben ausgeschlossen, da diese einerseits bereits gegenwärtig ein einheitliches Antrittsalter von Frauen und Männer haben, andererseits der Beamtenstatus nicht mit einer Erwerbslücke einhergehen sollte.

Nicht einbezogen in die Analyse sind auch jene Frauen mit Pensionszugang im Beobachtungszeitraum, für die bis ins Jahr 1972 zurück in der Versicherungsdatei keine selbständige oder unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze registriert wurde. Dies kommt bei krankheitsbedingten Neupensionen seltener vor als bei altersbedingten, wobei der Anteil der Frauen ohne Standardbeschäftigungszeiten vom Pensionszugangsjahr 2010 aus sukzessive sinkt. Insgesamt entfallen 2,2% der erfassten weiblichen Pensionsneuzugänge 2010-2019 auf diese Gruppe; 16,4% waren zuletzt selbständig tätig¹⁶⁾ (mit tendenziell steigender relativer Bedeutung) und 81,4% zuletzt unselbständig beschäftigt über der Geringfügigkeitsgrenze.

Betriebliche Indikatoren

Ein spezieller Fokus der Studie liegt auf der Identifikation jener betrieblicher Faktoren, die mit größeren oder kleineren Lücken in Zusammenhang stehen¹⁷⁾. Bedingt durch die Datenlage konzentriert sich diese Teilanalyse auf Frauen, die zuletzt unselbständig beschäftigt waren (über

¹⁶⁾ Seit 2010 steigt der Anteil der zuletzt selbständig Tätigen an den Pensionsneuzugängen. In Verbindung mit dem sinkenden Anteil der Frauen ohne Standardbeschäftigungszeiten nährt dies die Annahme, dass auch die zunehmend bessere Einbeziehung von Selbständigengruppen in die Sozialversicherung dafür eine Rolle spielen könnte.

¹⁷⁾ Die Abgrenzung eines Betriebs bzw. eines Unternehmens erfolgt über die anonymisierte Beitragskontonummer der Versicherungsdaten. Die sich ergebenden Betriebsgrößen und -strukturen hängen dabei speziell bei größeren Arbeitgeberbetrieben von den sozialversicherungsrechtlichen Meldeerfordernissen und vom jeweiligen Meldeverhalten ab. Tendenzuell sind damit etwas zu wenige Betriebe ab 250 Beschäftigten ausgewiesen und etwas mehr kleinere Betriebe als nach anderen Quellen.

der Geringfügigkeitsgrenze). Für die letzte Beschäftigung vor Pensionserstzugang werden verschiedene betrieblichen Kennzahlen jeweils für das Jahr vor Beschäftigungsende ermittelt. Wenn eine Beschäftigung im Jahr 2020 noch aufrecht¹⁸⁾ war, beziehen sich die betriebspezifischen Werte auf 2019. Dabei finden konkret folgende betrieblichen Strukturmerkmale Berücksichtigung:

- Wirtschaftsklasse (NACE-Systematik)
- Betriebsgröße – Zahl der unselbständig Beschäftigten über der Geringfügigkeitsgrenze (Jahresdurchschnitt)
- Frauenanteil am Personalstand (Stichtag 31.12.)
- Einkommensniveau (Median der Beitragsgrundlagen)¹⁹⁾

Die Auswertungen dieser betrieblichen Kennzahlen erfolgen für alle Frauen, die vor Pensionsübertritt zuletzt unselbständig tätig waren. Bei 4% der Neupensionistinnen kann der Betrieb keiner Wirtschaftsklasse zugeordnet werden. Der Anteil ist in den einzelnen betrachteten Pensionszugangsjahren relativ stabil. Die fehlenden Brancheninformationen beziehen sich im Wesentlichen auf jene Fälle, bei denen das letzte Beschäftigungsverhältnis schon länger zurückliegt, also Frauen mit sehr langen Beschäftigungslücken vor ihrem Pensionsantritt. Betroffen sind insbesondere Zeiträume vor Umstellung der Wirtschaftsklassensystematik auf NACE Mitte der 1990er Jahre: So fehlen die NACE-Informationen bei jährlich 20-30% der Beendigungen in den 1970er Jahren mit anschließendem Rückgang bis auf rund 6% im Jahr 1993. Seit 2000 liegt der Anteil fehlender Brancheninformationen immer unter 3%.²⁰⁾

Bei einem Teil der betreffenden Betriebe stehen auch keine sonstigen betriebsbezogenen Informationen zur Verfügung (4% der neuen Alterspensionistinnen und rund 3% der krankheitsbedingt pensionierten Frauen). Davon betroffen sind speziell Kleinstbetriebe, etwa mangels Beschäftigter an den Beobachtungstichtagen. Insgesamt stehen jährlich für rund 92% der Alterspensionistinnen und 94% der krankheitsbedingten Pensionistinnen alle Branchen- und Betriebsinformationen zur Verfügung (Übersicht 1).

Die Zahl der krankheitsbedingten Pensionen ist sowohl absolut als auch in Relation zu allen Neupensionen, besonders durch die Abschaffung der befristeten Pension ab 1.1.2014, rückläufig.

¹⁸⁾ Von den Pensionsübertritten 2019 waren 23% der Frauen im Jahr 2020 beschäftigt (davon 13 Prozentpunkte über und zehn Prozentpunkte unter der Geringfügigkeitsgrenze), seit 2010 steigt der Anteil. Allen voran gibt es die Kombination von Pensionsbezug und selbständiger Erwerbstätigkeit. Welche Merkmale zur Kombination von Pensionsbezug und Erwerbstätigkeit führen müsste in einem Folgeprojekt erarbeitet werden.

¹⁹⁾ Aufgrund fehlender Arbeitszeitinformatoren kann die Entlohnung nicht weiter in Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden werden.

²⁰⁾ Bezogen auf die Gesamtheit aller (letzten) Beschäftigungen ohne Branchenzuordnung betrifft zwei Drittel eine Beendigung bis spätestens 1997. Im Vergleich dazu beziehen sich rund 20% aller zuletzt registrierten unselbständigen Beschäftigungen auf diesen Zeitraum.

Übersicht 1: Pensionszugänge nach der letzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Vollständigkeit der betriebsbezogenen Informationen bei zuletzt unselbständig Beschäftigten 2010-2019

Frauen ohne Beamtinnen

Pensionszugangsjahr	Anzahl	Letzte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in % der Zugänge			Betriebsbezogene Informationen vorhanden, in % der zuletzt unselbständig Besch.	
		Keine Beschäftigung	Selbständige Besch.	Unselbständig Besch.	Brancheninfos	Alle Infos
Alterspensionen						
2010	34.479	5,4	13,2	81,4	95,3	91,7
2011	34.884	4,8	13,1	82,1	95,6	91,9
2012	36.280	3,6	13,5	82,9	95,7	92,4
2013	38.304	2,9	13,8	83,3	95,7	92,5
2014	34.559	2,8	15,0	82,2	95,8	92,1
2015	32.568	2,5	17,0	80,5	95,7	91,9
2016	36.334	1,7	18,2	80,1	95,8	91,8
2017	38.451	1,2	18,9	79,9	95,8	92,0
2018	41.246	0,9	19,8	79,2	96,0	92,2
2019	47.005	0,6	18,1	81,3	96,4	92,2
Krankheitsbedingte Pensionen						
2010	9.796	0,4	18,8	80,8	96,6	92,2
2011	9.448	0,3	19,9	79,8	96,8	92,5
2012	9.615	0,3	20,9	78,8	97,3	93,5
2013	7.878	0,3	11,1	88,6	97,3	93,0
2014	5.656	0,2	26,3	73,6	96,9	92,7
2015	4.363	0,2	15,2	84,6	97,3	93,6
2016	5.048	0,1	22,2	77,7	97,2	93,4
2017	4.583	0,2	14,7	85,2	97,3	93,8
2018	4.439	0,2	13,6	86,2	97,6	94,3
2019	4.898	0,1	10,6	89,3	97,7	94,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020 – Keine Beschäftigung bedeutet kein Eintrag (weder selbstständige noch unselbständige Beschäftigung) in der Versicherungsdatei des Dachverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger seit 1972.

2.2 Eckdaten zu den betrachteten Pensionszugängen

2.2.1 Pensionsarten

Die letzten Jahre waren vom Rückgang der vorzeitigen Pensionierungsmöglichkeiten und der Reform der krankheitsbedingten Pensionen geprägt. Deutlich sichtbar werden diese gesetzlichen Änderungen am Rückgang der krankheitsbedingten Pensionen ab 2013 sowie der vorzeitigen Alterspensionen ab 2014 (Übersicht 3). Insgesamt sank zwischen 2010 und 2018 die Zahl der krankheitsbedingten Erstzugänge in eine Pension um 50% und jene in vorzeitige Alterspensionen um knapp 88%, während die Erstzugänge in eine normale Alterspension sich mehr als verdoppelten.

Entsprechend veränderte sich die Struktur der Pensionsneuzuerkennungen. Waren 2010 die Pensionsneuzuerkennungen an Frauen zu 22% krankheitsbedingt und 36% vorzeitige

Alterspensionen, reduzierten sich diese Anteile deutlich. Den geringsten Anteil mit 7% hatten im Jahr 2018 die vorzeitigen Alterspensionen; auch die krankheitsbedingten sanken auf 10% aller Neuzuerkennungen. Seit 2014 sind normale Alterspensionen der mehrheitliche Übertrittsweg der Frauen in die Pension (Übersicht 2). Von den knapp 45.685 Neupensionen 2018 waren 37.932 normale Alterspensionen, von denen 79% an zuletzt unselbständig und 21% an zuletzt selbständig erwerbstätige Frauen gingen (Übersicht 3).

Im Mittelpunkt der Analysen stehen die Alterspensionen. Krankheitsbedingte Pensionen sind ebenfalls dargestellt. Mögliche Lücken zwischen Erwerbsbeendigung und Pensionsantritt sind allerdings weniger vom Regelpensionsalter als vielmehr vom Gesundheitszustand und den Zugangsbestimmungen zu den krankheitsbedingten Pensionen abhängig. Detailinformationen zu den krankheitsbedingten Pensionen sind im Anhang dokumentiert.

Übersicht 2: **Zusammensetzung der Pensionsarten neuzuerkannter Pensionen an Frauen, 2010 bis 2019**

Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in % der Zugänge

Pensions- zugangsjahr	Krankheitsbedingte Pension	Vorzeitige Alterspension	Normale Alterspension	Alterspensionen gesamt	Pensionen gesamt
2010	22,1	36,0	41,9	77,9	100,0
2011	21,3	36,5	42,1	78,7	100,0
2012	20,9	37,2	41,9	79,1	100,0
2013	17,1	39,7	43,2	82,9	100,0
2014	14,1	31,5	54,4	85,9	100,0
2015	11,8	22,3	65,9	88,2	100,0
2016	12,2	17,5	70,3	87,8	100,0
2017	10,6	11,1	78,3	89,4	100,0
2018	9,7	7,3	83,0	90,3	100,0
2019	9,4	3,8	86,8	90,6	100,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht 3: Anzahl und Entwicklung der Pensionszugänge nach Pensionsart 2010-2019

Frauen ohne Beamtinnen

Pensions- zugangsjahr	Krankheitsbedingte Pension	Vorzeitige Alterspension	Normale Alterspension	Alterspensionen gesamt	Pensionen gesamt
Anzahl der Zugänge					
2010	9.796	15.931	18.548	34.479	44.275
2011	9.448	16.201	18.683	34.884	44.332
2012	9.615	17.068	19.212	36.280	45.895
2013	7.878	18.340	19.964	38.304	46.182
2014	5.656	12.672	21.887	34.559	40.215
2015	4.363	8.235	24.333	32.568	36.931
2016	5.048	7.223	29.111	36.334	41.382
2017	4.583	4.776	33.675	38.451	43.034
2018	4.439	3.314	37.932	41.246	45.685
2019	4.898	1.961	45.044	47.005	51.903
Summe	65.724	105.721	268.389	374.110	439.834
Veränderung zum Vorjahr in %					
2011	-3,6	1,7	0,7	1,2	0,1
2012	1,8	5,4	2,8	4,0	3,5
2013	-18,1	7,5	3,9	5,6	0,6
2014	-28,2	-30,9	9,6	-9,8	-12,9
2015	-22,9	-35,0	11,2	-5,8	-8,2
2016	15,7	-12,3	19,6	11,6	12,1
2017	-9,2	-33,9	15,7	5,8	4,0
2018	-3,1	-30,6	12,6	7,3	6,2
2019	10,3	-40,8	18,7	14,0	13,6
2019 zu 2010	-50,0	-87,7	142,9	36,3	17,2
2018 zu 2010	-54,7	-79,2	104,5	19,6	3,2

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

2.2.2 Zugangsalter

Die normale Alterspension, also der Pensionsübertritt zum Regelpensionsalter, ist bei Frauen der häufigste Pensionierungsgrund und hat im Beobachtungszeitraum an Bedeutung gewonnen. Dazu tragen sowohl die insgesamt gestiegene Frauenerwerbsquote (Mayrhuber, 2020) als auch die Einschränkung anderer Übertrittswege in die Pension bei. Die befristeten krankheitsbedingten Pensionen ab dem Geburtsjahrgang 1963 wurden abgeschafft und vorzeitige Übertrittswege eingeschränkt.

Der rückläufige Anteil vorzeitiger Pensionierungen zeigt sich in der Altersverteilung im Beobachtungszeitraum deutlich: Erfolgte 2010 noch 44,5% aller neu zuerkannten Alterspensionen an Frauen unter 60 Jahre, reduzierte sich dieser Anteil bis 2019 auf 8,1%. Umgekehrt stieg der Anteil der über 60-jährigen Frauen von 17,6% auf 22,3% (Abbildung 5). Es ist also eine zunehmende Konzentration auf das gesetzliche Pensionsalter von 60 Jahren (2010: 37,8%, 2018: 61,5%) und eine wachsende Bedeutung von Zugängen von Frauen über dem gesetzlichen Pensionsalter zu beobachten. Dies resultiert in einem Anstieg des durchschnittlichen Zugangsalters in Alterspensionen insgesamt seit 2010 um 1,3 Jahre (Übersicht 4). Ebenso erhöhte sich das

durchschnittliche Alter beim Erstzugang in eine krankheitsbedingte Pension reformbedingt ab 2014 gegenüber den Jahren davor deutlich: von rund 50 Jahren auf 54,2 Jahren 2014; 2015 bis 2018 verharrte es bei 53 bis 54 Jahren. Die wenigen verbliebenen Frauen mit vorzeitiger Alterspension sind älter (2019 59,3 Jahre im Vergleich zu unter 58 Jahre bis 2014). Am durchschnittlichen Zugangsalter in eine normale Alterspension hat sich im Beobachtungszeitraum kaum etwas geändert (knapp 61 Jahre 2010 bis 2014, seit 2017 60,5 Jahre) (Übersicht 4).

Übersicht 4: **Durchschnittliches Pensionszugangsalter nach Pensionsart 2010-2019**

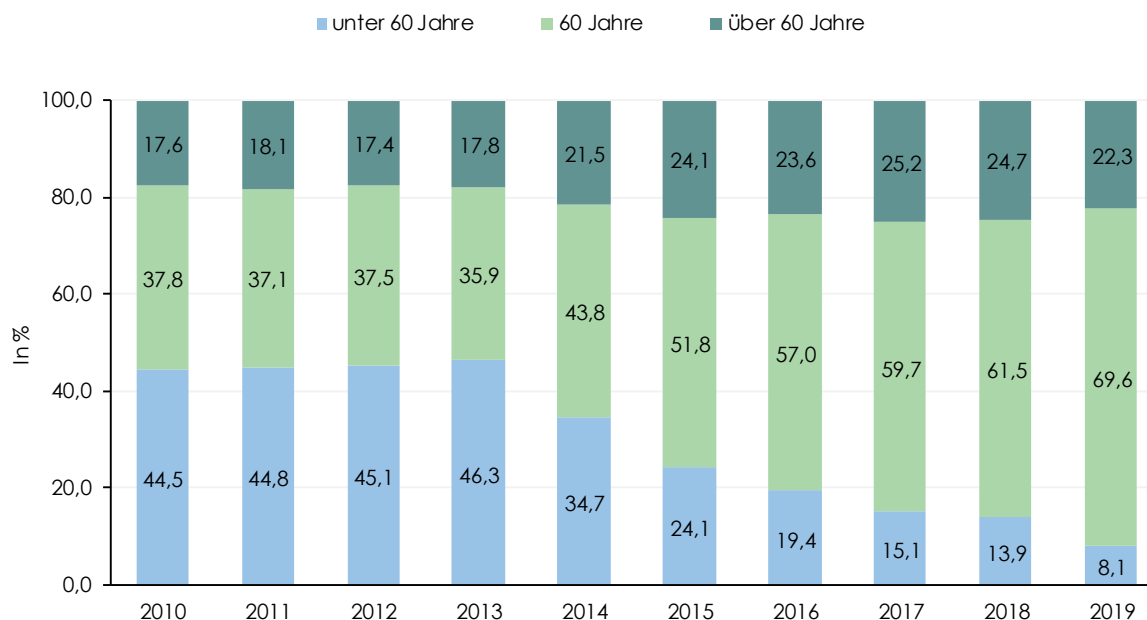
Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in %

Pensionszugangsjahr	Krankheitsbedingte Pension	Vorzeitige Alterspension	Normale Alterspension	Alterspensionen gesamt	Pensionen gesamt
2010	49,8	57,2	60,9	59,2	57,1
2011	49,9	57,2	61,0	59,2	57,3
2012	50,3	57,2	61,0	59,2	57,4
2013	49,3	57,2	61,0	59,2	57,5
2014	54,2	57,7	60,9	59,7	59,0
2015	53,5	58,4	60,7	60,1	59,3
2016	53,9	58,7	60,6	60,2	59,4
2017	53,1	59,0	60,5	60,3	59,6
2018	53,0	58,9	60,5	60,4	59,6
2019	51,7	59,3	60,5	60,5	59,6

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Abbildung 5: **Altersverteilung der Pensionszugänge 2010-2019, Alterspensionen insgesamt**

Unselbstständig beschäftigte Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in %



Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

2.2.3 Letztes Beschäftigungsverhältnis

Zur Analyse des Pensionsübertrittsgeschehens braucht es Informationen zum letzten Beschäftigungsverhältnis. Hierbei sind sowohl unselbständige als selbständige Beschäftigungsverhältnisse relevant²¹⁾. Nachfolgend sind ausschließlich voll versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, also Jobs über der Geringfügigkeitsgrenze, herangezogen.

Menschen können im Laufe ihres Berufslebens zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen wechseln oder diesen auch gleichzeitig nachgehen. So waren von den Frauen mit Zugang in eine Alterspension 3,3% (Zugangsjahr 2010) bis 5,7% (2018) ausschließlich selbständig erwerbstätig gewesen, zwischen 73,8% (2010) und 69,4% (2018) waren ausschließlich unselbständig und 17,5% (2010) bis 24,0% (2018) beides (Übersicht 5)²²⁾ Darüber hinaus zeigt sich bei den krankheitsbedingten Pensionen, dass der Anteil der vormals selbständig und unselbständig Beschäftigten ähnlich hoch ist. Der Anteil der Frauen mit beiden Beschäftigungsformen stieg im Beobachtungszeitraum von 17,5% (2010) auf 24,0% (2018) an. Zugenommen hat auch der Anteil der Frauen, die zum Pensionierungszeitpunkt eine aktive Beschäftigung ausübten, wobei die Weiterarbeit nach der Pensionierung allen voran im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit verbreitet ist²³⁾.

²¹⁾ Der ursprüngliche Ansatz, sich ausschließlich auf vorherige unselbständige Beschäftigungen zu konzentrieren, wurde damit revidiert, weil durch die Ausblendung selbständiger Tätigkeiten nicht-vorhandene Beschäftigungslücken ausgewiesen würden.

²²⁾ Bei den krankheitsbedingten Pensionsübertritten ist in der jüngeren Vergangenheit der Anteil der zuvor ausschließlich unselbständig Beschäftigten leicht gestiegen.

²³⁾ Vgl. Fußnote 18).

Übersicht 5: Typen der in Österreich versicherungspflichtigen Beschäftigungen bis zum erstmaligen Pensionsübertritt

Frauen ohne Beamtinnen, Beobachtungszeitraum für Beschäftigungen: 1972 bis zur erstmaligen Pensionierung

Pensions- zugangsjahr	Anzahl insgesamt	In % der Zugänge insgesamt			
		Keine Beschäftigung / unbekannt	Ausschließlich selbständig	Ausschließlich unselbständig	Selbständig und unselbständig
Alterspensionen					
2010	34.479	5,4	3,3	73,8	17,5
2011	34.884	4,8	3,3	74,1	17,9
2012	36.280	3,6	3,1	74,2	19,1
2013	38.304	2,9	3,0	74,2	19,9
2014	34.559	2,8	3,6	73,2	20,4
2015	32.568	2,5	4,5	71,2	21,8
2016	36.334	1,7	4,7	70,7	22,9
2017	38.451	1,2	5,6	70,1	23,1
2018	41.246	0,9	5,7	69,4	24,0
2019	47.005	0,6	4,9	70,9	23,5
Krankheitsbedingte Pensionen					
2010	9.796	0,4	4,7	72,5	22,4
2011	9.448	0,3	4,0	71,4	24,3
2012	9.615	0,3	4,0	70,2	25,6
2013	7.878	0,3	1,5	78,8	19,4
2014	5.656	0,2	5,4	64,6	29,8
2015	4.363	0,2	2,7	73,8	23,3
2016	5.048	0,1	4,4	66,7	28,8
2017	4.583	0,2	3,3	75,2	21,3
2018	4.439	0,2	3,3	75,2	21,2
2019	4.898	0,1	2,1	79,1	18,7

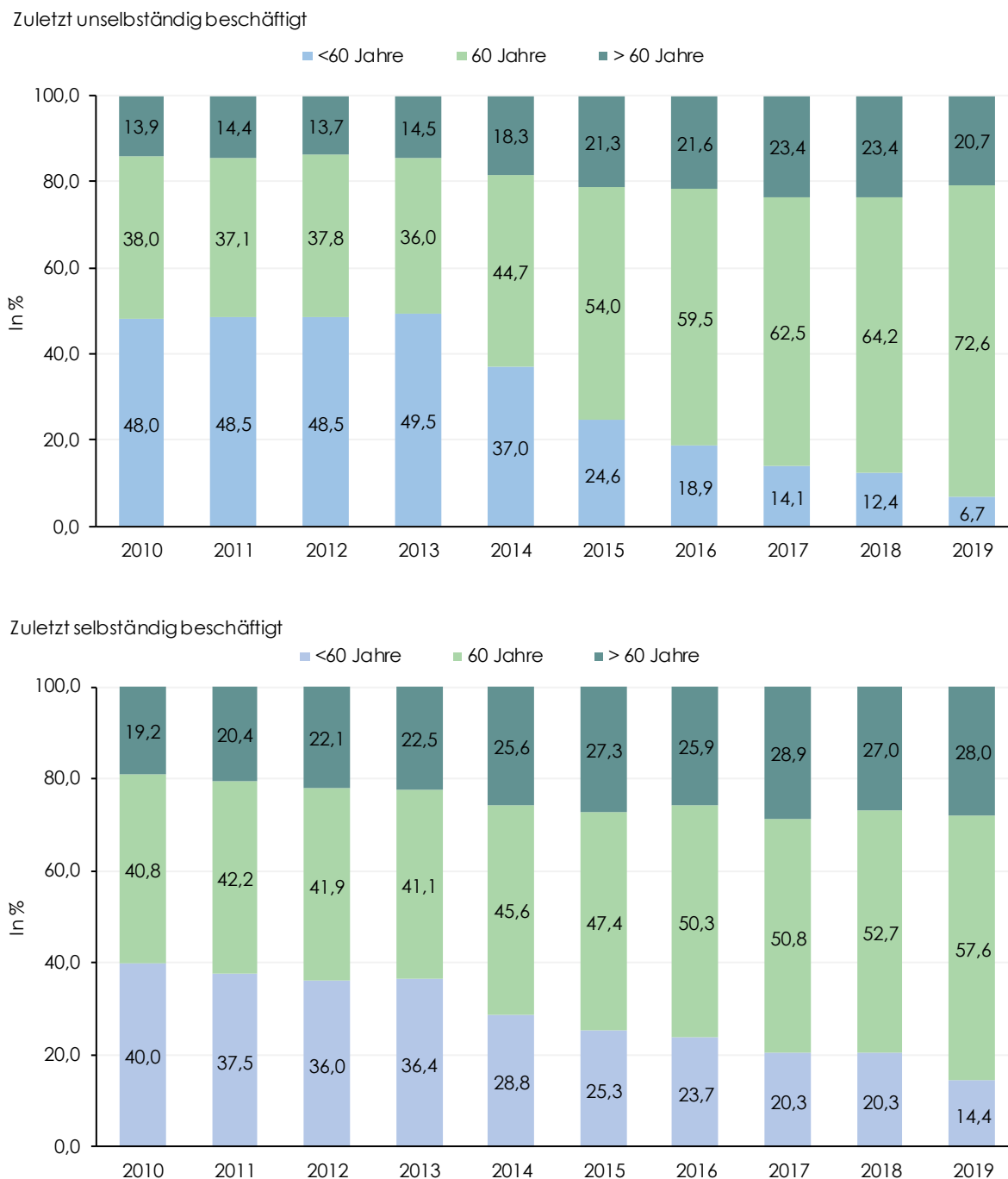
Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Die Altersverteilung der Pensionsübertritte hat sich seit 2010 deutlich verändert. Nicht zuletzt durch pensionsrechtliche Veränderungen sank der Anteil der Frauen, die vor dem 60. Lebensjahr in eine vorzeitige Pension übertraten. Dieser Rückgang ist bei den vormals unselbständig beschäftigten Frauen mit –41,3 Prozentpunkten auf 6,7% deutlicher ausgeprägt als bei den vormals Selbständigen mit –25,6 Prozentpunkten auf 14,4% (Abbildung 6). Waren 2010 noch 40% der zuletzt Selbständigen und 48% der zuletzt Unselbständigen bei Pensionsbeginn jünger als 60 Jahre alt, sind es 2018 nur mehr 20% (Selbständige) bzw. 12% (Unselbständige).

Selbständig tätige Frauen traten häufiger nach dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters in eine Pension über als zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen. Der Anteil der Pensionsneuzugänge nach dem vollendeten 60. Lebensjahr stieg im Beobachtungszeitraum in beiden Gruppen deutlich an: Bei zuletzt unselbständig Beschäftigten von 13,9% im Jahr 2010 auf 23,4% im Jahr 2018, bei zuletzt selbständig Beschäftigten von 19,2% (2010) auf 27% (2018).

Abbildung 6: Altersverteilung der Pensionszugänge nach Art der letzten Beschäftigung, 2010-2019, Alterspensionen insgesamt

Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in %



Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

3. Empirische Befunde zum Status quo der Lücke zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt der Frauen

Die nachfolgenden Befunde zeigen gegenwärtig ein Auseinanderfallen des letzten Tages einer vollversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit mit dem ersten Tag des Pensionsbezugs. Die gegenständliche Ex-post-Analyse der Lücke zwischen diesen beiden Zeitpunkten dient zur Skizzierung von Unterschieden nach Beschäftigungsformen und betriebsbezogenen Merkmalen. Es ist zu erwarten, dass Erwerbslücken vor der Pensionierung auch im Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitsmarktlage stehen; hohe Arbeitslosigkeit könnte zu mehr oder längeren Lücken führen. Diese konjunkturellen Einflussfaktoren sind nachfolgend ausgeblendet; für die Angleichung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024 wird dies zentral sein. Die Arbeitsmarktlage wird mitbestimmen, ob das steigende Antrittsalter zu einem längeren Verbleib in Beschäftigung oder zu einer Verlängerung der Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt führen wird.

3.1 Entwicklung der Lücke zwischen Ende der letzten versicherungspflichtigen Beschäftigung und dem Pensionsantritt von Frauen

Im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2019 zeigt sich ein rückläufiger Anteil der Frauen mit direktem Übertritt in eine Alterspension. Von 57% am Anfang des Beobachtungszeitraums sank er auf rund 53% im Jahr 2019. Die Verteilung der Lücken über alle Frauen hinweg weist auf die Teilung des Pensionsübertrittsgeschehens hin: Im 3. Quartil betrug die durchschnittliche Lücke 2018 bereits 82,4 Monate, also 6,7 Jahre (Übersicht 7), 2010 war sie noch bei 65 Monaten gelegen.

Bei der normalen Alterspension im Vergleich zur vorzeitigen Alterspension sind eine geringere Häufigkeit der Direktübertritte und auch eine große Gruppe mit überlangen Lücken vorhanden (Übersicht 8). Da die Mindestversicherungszeit 15 Jahre beträgt, finden sich hier Frauen, die sich aus dem Berufsleben für längere Zeit weitgehend zurückgezogen haben, Frauen mit langen Arbeitslosenphasen oder auch Frauen mit Versicherungszeiten im Ausland²⁴).

Die notwendige lange Versicherungszeit als Zugangsvoraussetzung für eine vorzeitige Alterspension bedeutet, dass in dieser Pensionsart die Direktpensionsübertritte häufiger und die Erwerbslücken deutlich kürzer sind als bei der normalen Alterspension. Während hier 2010 knapp 79% Direktübertritte waren, stieg dieser Anteil auf 94,2% (2018) bzw. 97,8% (2019) an. Der rückläufige Anteil der vorzeitigen Pensionen bzw. der vorzeitigen Pensionsmöglichkeiten bedeutet, dass gut am Arbeitsmarkt integrierte Frauen jetzt in eine normale Alterspension übertreten (müssen), sie aber tendenziell mehr Versicherungszeiten lukriert haben. Die insgesamt gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen führte damit auch bei den normalen Alterspensionen zu einem höheren Anteil an Direktpensionsübertritten (Übersicht 8).

Der Anteil der Direktübertritte in eine Alterspension ist bei einer selbständigen Tätigkeit deutlich höher als bei einer unselbständigen Beschäftigung (Übersicht 6). Zuletzt selbständig erwerbstätige Frauen gingen 2010 zu rund 80% direkt in Pension, 2018 zu rund 74%. Im Vergleich dazu hatten von den zuletzt unselbständigen Frauen 2010 53% keine Lücke, bis 2018 sank der

²⁴) Die verwendete Versicherungsdatei enthält nur Versicherungszeiten im Inland.

betreffende Anteil auf 48%. Auch bei den krankheitsbedingten Pensionsanträgen zeigt sich dieser Unterschied: Zuletzt Selbständige traten 2018 zu 57%, zuletzt unselbständig Beschäftigte nur zu 9% direkt in die Pension über (vgl. Übersicht A 2, Übersicht A 3 im Anhang).

Die deutlichen strukturellen Unterschiede im direkten Pensionsübertritt zwischen zuletzt selbständig erwerbstätigen und zuletzt unselbständig erwerbstätigen Frauen setzt sich bei der Dauer der Lücken fort: Der höhere Anteil der Direktübertritte bei selbständiger Erwerbstätigkeit geht mit einem deutlich geringeren Anteil von langen Lücken einher. Im Jahr 2018 hatten 8,1% bzw. 4,3% der Selbständigen Lücken von ein bis fünf bzw. fünf bis zehn Jahren, bei den Unselbständigen sind es hingegen 11,1% mit Lücken zwischen ein und fünf sowie 15,4% mit Lücken von fünf bis zehn Jahren (Übersicht 6).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass direkte Pensionsübertritte aus selbständiger Beschäftigung deutlich häufiger vorkommen als aus unselbständiger Beschäftigung. Von den Alterspensionen 2018 traten 74,4% der selbständig und nur 48,2% der unselbständig erwerbstätigen Frauen lückenlos in eine Alterspension über. Einerseits könnte diese Tatsache an der höheren Autonomie der Ruhestandsentscheidung von Selbständigen liegen, andererseits würde die Aufgabe der Selbständigkeit vor der Pensionierung den Verlust des Sozialversicherungsschutzes bedeuten. Zudem fehlt bei den Selbständigen die finanzielle wie auch sozialversicherungsrechtliche Absicherung einer verpflichtenden Arbeitslosenversicherung. Die seit dem 1. Jänner 2009 bestehende Möglichkeit der freiwilligen Arbeitslosenversicherung wurde 2019 nur von 0,3% der Selbständigen genutzt (Bock-Schappelwein – Mayrhuber, 2020).

Die durchschnittliche Lücke betrug 2018 bei den Alterspensionen 73,8 Monate (also 6,2 Jahre), wobei mehr als die Hälfte aller Frauen keinerlei Lücken aufweist. Einen relativ unmittelbaren Pensionsantritt mit einer Lücke mit bis zu drei Monaten haben 4,4% der Selbständigen und 2,5% der Unselbständigen. Der mit zunehmenden Erwerbsalter steigende Anteil der Selbständigen könnte mit einer stärkeren Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe einhergehen und damit die im Schnitt kürzeren Lücken mitbegründen. Auf der anderen Seite hatten 5,2% der zuletzt selbständig beschäftigten Frauen eine Lücke von zehn und mehr Jahren. Bei einer zuletzt unselbständigen Erwerbstätigkeit hatten von den Alterspensionen 2018 ein Viertel der Frauen Erwerbslücken von über zehn Jahren. Die Mindestversicherungsdauer von 15 Jahren für die normale Alterspension könnte ein Grund sein, dass Frauen, die diese Versicherungsjahre deutlich vor dem 60. Lebensjahr erworben haben, sich durch ihre geringe Arbeitsmarktintegration bereits vor der Altersgrenze vom Erwerbsarbeitsmarkt zurückziehen.

Übersicht 6: Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019

Alle Alterspensionen in Abhängigkeit von der Art des letzten Beschäftigungsverhältnisses

Frauen ohne Beamtinnen, Lücken in Monaten, Angaben in % der Zugänge

Pensions- zugangsjahr	Keine Lücke	Lücke in Monaten								
		<3	3 bis <12	12 bis <24	24 bis <36	36 bis <48	48 bis <60	60 bis <120	120 bis <240	>240
Alle Alterspensionen										
2010	57,1	2,5	4,1	3,6	2,6	2,2	2,1	7,5	7,2	11,1
2011	57,0	2,1	3,9	3,9	3,2	2,5	2,0	7,0	7,0	11,4
2012	58,5	2,3	3,7	3,2	3,1	2,8	2,2	7,0	6,3	11,0
2013	60,2	2,3	4,0	3,1	2,6	2,5	2,4	6,4	6,2	10,3
2014	55,7	2,5	4,7	3,4	2,6	2,3	2,4	7,0	7,3	12,0
2015	52,9	3,0	4,8	3,9	2,9	2,3	2,1	7,1	8,1	12,9
2016	52,9	2,9	5,0	3,7	3,0	2,5	2,1	7,4	8,1	12,5
2017	52,2	3,1	4,3	3,8	2,9	2,4	2,1	7,2	8,4	13,6
2018	53,5	2,9	4,5	3,7	3,1	2,2	2,1	7,2	8,2	12,7
2019	52,5	2,8	4,8	4,1	2,9	2,6	2,2	7,7	8,2	12,2
Zuletzt selbständig beschäftigt										
2010	80,4	2,5	2,3	1,7	1,4	1,3	1,0	3,8	3,9	1,6
2011	78,3	2,7	2,8	1,9	1,2	1,5	1,1	3,8	4,0	2,6
2012	78,6	3,1	3,1	2,2	1,3	1,2	0,7	4,8	3,4	1,7
2013	77,4	3,1	3,7	2,2	1,9	1,2	1,2	4,0	3,5	1,8
2014	75,7	3,5	4,6	2,0	1,7	1,4	1,3	4,1	3,6	2,2
2015	74,8	4,5	3,9	2,5	1,7	1,4	1,2	4,0	4,2	1,7
2016	74,9	4,0	4,0	2,5	1,8	1,5	1,3	4,4	4,0	1,7
2017	75,0	4,5	3,6	2,2	1,9	1,4	1,1	4,3	3,7	2,2
2018	74,4	4,4	3,7	2,8	2,3	1,6	1,4	4,3	3,6	1,6
2019	72,4	4,0	3,7	2,8	1,9	1,9	1,8	5,1	4,2	2,1
Zuletzt unselbständig beschäftigt										
2010	53,3	2,5	4,4	3,9	2,8	2,4	2,2	8,2	7,7	12,6
2011	53,6	2,0	4,1	4,2	3,5	2,7	2,1	7,5	7,4	12,8
2012	55,2	2,1	3,8	3,3	3,4	3,1	2,4	7,4	6,8	12,5
2013	57,3	2,2	4,1	3,2	2,7	2,8	2,6	6,8	6,6	11,7
2014	52,1	2,4	4,7	3,7	2,8	2,5	2,6	7,5	8,0	13,8
2015	48,3	2,7	5,0	4,2	3,2	2,5	2,2	7,7	8,9	15,3
2016	47,9	2,7	5,2	4,0	3,2	2,7	2,2	8,0	9,0	15,0
2017	46,7	2,8	4,5	4,2	3,1	2,6	2,3	7,9	9,5	16,4
2018	48,2	2,5	4,7	3,9	3,3	2,3	2,2	7,9	9,4	15,5
2019	48,1	2,6	5,0	4,3	3,2	2,7	2,3	8,3	9,1	14,4

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht 7: Verteilung der Lücken zwischen letzter (unselbständiger oder selbständiger) Beschäftigung und Pensionsantritt 2010-2019

Alle Alterspensionen, Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in Monaten

Pensions- zugangsjahr	Arithm. Mittel	1.Quartil	Median	3. Quartil	9. Dezil
2010	63,0	0,0	0,0	65,1	268,3
2011	64,3	0,0	0,0	62,1	275,8
2012	62,7	0,0	0,0	55,6	268,4
2013	59,7	0,0	0,0	49,1	249,4
2014	68,7	0,0	0,0	67,1	292,5
2015	74,1	0,0	0,0	82,1	307,4
2016	73,2	0,0	0,0	81,1	299,4
2017	77,7	0,0	0,0	91,9	318,1
2018	73,8	0,0	0,0	82,4	300,2
2019	71,9	0,0	0,0	80,7	287,1

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht 8: Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019

Vorzeitige und normale Alterspensionen, Selbständig und unselbständig beschäftigte Frauen ohne Beamtinnen, Lücken in Monaten, Angaben in % der Zugänge

Pensions- zugangsjahr	Keine Lücke	Lücke in Monaten								
		<3	3 bis <12	12 bis <24	24 bis <36	36 bis <48	48 bis <60	60 bis <120	120 bis <240	>240
Normale Alterspension										
2010	36,8	2,4	4,2	3,3	2,8	2,8	2,9	11,3	12,9	20,5
2011	37,3	2,3	4,0	3,5	2,9	3,0	2,6	10,7	12,6	21,1
2012	39,4	2,5	3,9	3,1	2,9	3,3	2,8	10,6	11,2	20,3
2013	40,2	2,7	4,3	3,2	2,9	3,1	3,2	9,8	11,2	19,5
2014	41,9	2,8	4,7	3,1	2,7	2,8	3,1	9,4	10,9	18,6
2015	45,3	3,0	4,8	3,8	2,8	2,5	2,2	8,2	10,4	17,0
2016	47,2	2,9	5,0	3,6	3,0	2,6	2,2	8,2	9,8	15,5
2017	48,1	3,2	4,4	3,9	3,0	2,5	2,2	7,8	9,4	15,5
2018	49,9	3,0	4,9	3,9	3,3	2,3	2,2	7,8	8,9	13,8
2019	50,5	2,9	5,0	4,2	3,1	2,7	2,3	8,0	8,6	12,7
Vorzeitige Alterspension										
2010	78,5	2,7	4,0	4,0	2,3	1,7	1,1	3,6	1,1	1,1
2011	77,9	2,0	3,7	4,2	3,5	2,0	1,3	3,1	1,1	1,2
2012	78,6	2,0	3,5	3,2	3,3	2,4	1,5	3,2	1,1	1,2
2013	80,7	1,9	3,8	3,0	2,2	2,0	1,7	2,8	1,0	0,9
2014	78,5	2,1	4,7	3,9	2,4	1,6	1,3	3,0	1,4	1,0
2015	74,8	2,9	4,9	4,1	3,1	2,1	1,6	3,9	1,4	1,2
2016	75,3	3,0	5,0	4,3	2,8	2,0	1,4	3,9	1,4	0,9
2017	80,1	2,7	4,0	3,2	2,3	1,3	1,2	3,1	1,3	0,8
2018	94,2	1,7	0,7	1,2	0,4	0,5	0,2	0,5	0,5	0,2
2019	97,8	1,4	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

3.2 Struktur und Entwicklung der Lücke nach Wirtschaftsabschnitten

Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und den Beschäftigungs- und Qualifikationsanforderungen, in den strukturellen Gegebenheiten (Stichwort Saisonbranchen) und den konjunkturellen Einflussfaktoren in den Wirtschaftsabschnitten definieren unterschiedliche Rahmenbedingungen sowohl für Erwerbsverläufe als auch für Erwerbsbeendigungen und das Pensionsübertrittsgeschehen. Der Zeitpunkt der Erwerbsbeendigung und des Pensionsantritts der Frauen entlang der 21 Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE-Einsteller) stehen nachfolgend im Mittelpunkt²⁵⁾.

Frauen finden in den Wirtschaftsbranchen in einem unterschiedlichen Ausmaß Beschäftigung (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2019A*): In den drei Wirtschaftsabschnitten O, Q und G, das sind die öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (20,8%), der Handel (17,9%) und das Gesundheits- und Sozialwesen (12,2%), konzentrieren sich 51% der unselbständig beschäftigten Frauen (2018)²⁶⁾. In der Herstellung von Waren arbeiten knapp 10% der unselbständig beschäftigten Frauen. Die fünftwichtigste Branche ist die Beherbergung und Gastronomie (7,3%), gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit je 5,7% aller unselbständig beschäftigten Frauen. Die Branchenverteilung der letzten unselbständigen Beschäftigung vor Pensionsantritt unterscheidet sich leicht von dieser Verteilung der Gesamtbeschäftigung (vergleiche Spalte "Zugänge gesamt" in Übersicht 9). Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung im Jahr 2018 liegt der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen bei 76,1%, in der öffentlichen Verwaltung bei 60,1% und im Handel (dieser Abschnitt umfasst auch Kraftfahrzeughandel) sind es 54,6%. Die geringsten Frauenanteile finden sich im Bau und im Bergbau mit rund 13%, auch in der Energieversorgung sind es deutlich weniger als ein Fünftel (18,3%).

Zugangsalter

Entsprechend den hohen Frauenanteilen stammen rund 50% der Pensionszugänge 2018 von den drei Hauptbeschäftigungsbranchen. Diese drei Branchen (öffentliche Verwaltung, Handel und Gesundheits- und Sozialwesen) zeichnen sich durch einen vergleichsweise hohen Anteil von Pensionierungen vor dem 60. Lebensjahr aus: 60% aller vorzeitigen Übertritte fanden in diesen drei Branchen statt (Übersicht 9). Der gegenüber den anderen Wirtschaftsabschnitten höhere Anteil an vorzeitigen Pensionsanträgen war bereits im Jahr 2010, mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens, vorhanden (Übersicht 10). Allerdings schrumpfte der Anteil der vorzeitigen Pensionierungen zwischen 2010 und 2018 von 36% auf 7,3%. Über alle Wirtschaftsklassen stieg damit das durchschnittliche Pensionsalter von 58,9 auf 60,3 Jahre an.

Über alle Bereiche hinweg waren im Jahr 2018 von allen Alterspensionen knapp 13% vorzeitige, 65% reguläre und 22% hinausgeschobene Pensionsanträge. In den Bereichen Land- und Forstwirtschaft (34,1%), Information und Kommunikation (31,3%), Grundstücks- und Wohnungswesen (29,9%), Erziehung und Unterricht (29,6%), Beherbergung und Gastronomie (29,3%) sowie im sehr

²⁵⁾ Detaillierte Auswertungen der ÖNACE-Zweisteller finden sich im Tabellenanhang.

²⁶⁾ Für das Jahr 2019 arbeiteten 50,7% der Frauen in den genannten Wirtschaftsklassen.

kleinen Bereich²⁷⁾ der privaten Haushalte (36,7%) ist der Anteil der Pensionsantritte nach dem Regelpensionsalter besonders hoch (Übersicht 9).

Übersicht 9: Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach Wirtschaftsabschnitten 2018

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Wirtschaftsabschnitt	Frauen Anteil in der Branche in % ¹⁾	Arithm. Mittel	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Zugänge gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre
Land- und Forstwirtschaft	35,9	61,0	8,3	57,6	34,1	0,7	0,5	0,7	1,1
Bergbau, Steine und Erden	13,0	59,4	22,2	63,0	14,8	0,1	0,2	0,1	0,1
Herstellung von Waren	25,0	60,2	15,5	62,8	21,7	10,3	12,5	10,0	9,9
Energieversorgung	18,3	60,0	21,9	59,4	18,8	0,3	0,5	0,3	0,3
Wasserversorgung und Entsorgung	21,4	60,1	12,9	69,4	17,7	0,2	0,2	0,2	0,2
Bau	12,4	60,3	11,1	66,2	22,7	1,9	1,7	2,0	1,9
Handel, Kfz	54,6	60,3	12,4	68,2	19,4	17,0	16,6	17,9	14,6
Verkehr und Lagerei	21,1	60,2	11,1	68,9	20,0	2,4	2,1	2,5	2,1
Beherbergung und Gastronomie	56,1	60,7	5,5	65,2	29,3	9,6	4,2	9,7	12,5
Information und Kommunikation	33,1	60,7	6,5	62,2	31,3	1,0	0,5	1,0	1,4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	50,5	60,1	23,1	58,0	18,9	3,2	5,9	2,9	2,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	58,4	60,6	11,9	58,2	29,9	2,6	2,4	2,3	3,4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	53,3	60,5	8,1	68,7	23,2	4,4	2,8	4,7	4,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	41,9	60,4	4,8	73,9	21,3	6,5	2,5	7,4	6,1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	60,1	60,0	21,5	56,1	22,3	18,3	31,0	15,9	18,1
Erziehung und Unterricht	60,0	60,7	3,9	66,5	29,6	2,5	0,8	2,6	3,3
Gesundheits- und Sozialwesen	76,1	60,2	11,4	68,9	19,7	13,6	12,1	14,5	11,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	45,7	60,7	6,9	65,3	27,8	1,0	0,6	1,0	1,2
Sonstige Dienstleistungen	67,4	60,4	9,9	67,4	22,7	3,7	2,9	3,9	3,8
Private Haushalte	82,4	61,3	3,2	60,1	36,7	0,5	0,1	0,5	0,8
Exterr. Org. und Körperschaften	55,6	60,3	3,0	69,7	27,3	0,1	0,0	0,1	0,1
Gesamt		60,3	12,7	64,7	22,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020 – ¹⁾ Diese Zahlen umfassen die im Jahr 2018 aktiv Beschäftigten lt. *Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger* (2019A).

²⁷⁾ Hier arbeiten 0,1% aller unselbständig beschäftigten Frauen. 0,5% aller Pensionszugänge erfolgte 2018 in diesem Wirtschaftsabschnitt.

Übersicht 10: Altersstruktur der Pensionszugänge in Alterspensionen nach Wirtschaftsabschnitten 2010

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Wirtschaftsabschnitt	Pensionsalter in Jahren, arithm. Mittel	Altersgruppe in %			Wirtschaftsabschnitt in %			
		<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Zugänge gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre
Land- und Forstwirtschaft	59,8	31,6	52,0	16,4	0,6	0,4	0,8	0,7
Herstellung von Waren	58,8	48,1	40,0	11,9	13,6	13,3	14,6	12,0
Energieversorgung	57,5	73,1	17,6	9,3	0,4	0,6	0,2	0,3
Wasserversorgung und Entsorgung	58,4	59,5	31,0	9,5	0,2	0,2	0,1	0,1
Bau	58,7	54,5	33,4	12,1	2,3	2,5	2,0	2,1
Handel, Kfz	58,8	49,4	39,3	11,3	18,7	18,8	19,6	15,7
Verkehr und Lagerei	58,8	51,2	36,1	12,6	2,6	2,7	2,5	2,4
Beherbergung und Gastronomie	59,6	34,6	48,7	16,8	7,2	5,1	9,4	9,0
Information und Kommunikation	59,2	44,5	36,0	19,5	1,2	1,1	1,2	1,8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	57,9	69,1	21,2	9,7	5,0	7,0	2,8	3,6
Grundstücks- und Wohnungswesen	58,9	49,6	36,9	13,5	4,8	4,8	4,7	4,8
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	58,9	50,0	34,6	15,4	4,8	4,9	4,4	5,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	59,4	35,4	50,8	13,8	5,1	3,6	6,9	5,2
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	58,5	58,5	28,1	13,4	17,5	20,8	13,1	17,4
Erziehung und Unterricht	59,7	34,4	41,2	24,4	1,5	1,0	1,6	2,7
Gesundheits- und Sozialwesen	59,1	45,3	40,6	14,1	9,2	8,4	10,0	9,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	59,6	36,7	45,0	18,3	0,8	0,6	1,0	1,1
Sonstige Dienstleistungen	59,0	46,6	38,3	15,1	3,9	3,7	4,0	4,4
Private Haushalte	60,1	29,7	49,7	20,6	0,6	0,4	0,8	0,9
Exterr. Org. und Körperschaften	61,8	2,5	35,0	62,5	0,1	0,0	0,1	0,7
Summe	58,9	49,2	37,4	13,5	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Lücke

Bei knapp der Hälfte der im Jahr 2018 neuzuerkannten Alterspensionen mit Brancheninformation erfolgte der Pensionsantritt unmittelbar aus aktiver Beschäftigung (49,3%) 11,4% wiesen Lücken von bis zu zwei Jahren auf, je ca. 8% Lücken zwischen zwei und fünf Jahren bzw. fünf bis zehn Jahren; die verbleibenden 23,2% hatten Lücken von über zehn Jahren.

Der höchste Anteil an Direktübertritten zeigt sich mit 70,4% in der öffentlichen Verwaltung. In den Bereichen Energieversorgung, Finanz- und Versicherungsdienste, Wasserversorgung und -entsorgung finden zwei Drittel der Übertritte direkt statt²⁸⁾. Das Gesundheits- und Sozialwesen

²⁸⁾ Im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienste arbeiten 3,4%, in der Energieversorgung 0,3% und in der Wasserversorgung und Entsorgung 0,2% aller unselbständig beschäftigten Frauen.

weist mit 53,8% ebenfalls einen hohen Anteil an Direktübertritten auf, während der Handel dem Gesamtdurchschnitt von 49,3% entspricht (Übersicht 11).

Am seltensten sind Direktübertritte in der Beherbergung und Gastronomie, wo 2018 insgesamt 7,3% aller erwerbstätigen Frauen beschäftigt waren (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger*, 2019A). Nur 25,1% der Alterspensionistinnen haben hier keinerlei Lücken zwischen Erwerbsbeendigung und Pensionsantritt. Auch bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, wo 5,7% der Frauen 2018 ihren Arbeitsplatz hatten (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger*, 2019A), liegt der Direktübertrittsanteil nur bei 27,7%. Die genannten Wirtschaftsabschnitte zählen zusammen mit der Land- und Forstwirtschaft zur Gruppe mit den wenigsten Direktübertritten. Einen weiteren Hinweis auf besonders instabile Beschäftigungen bzw. eine hohe Arbeitslosigkeit und gesundheitliche Beeinträchtigungen im Vorfeld des Pensionsübertritts in diesen Branchen bietet der Anteil jener Frauen mit Lücken von bis zu fünf Jahren: 2018 verzeichneten rund 40% der Frauen aus der Land- und Forstwirtschaft (2010: 31%) sowie 36% aus dem Beherbergungswesen und der Gastronomie (2010: 36,5%) vorherige Lücken von bis zu fünf Jahren. Aber auch Pensionsübergängen aus den sonstigen wirtschaftsorientierten Diensten (zu denen u. a. das Reinigungsgewerbe zählt) sind in 37% der Fälle mit Lücken von bis zu fünf Jahren verbunden (2010: 35%).

Innerhalb der Sachgütererzeugung besteht eine große Bandbreite je nach Branche (siehe Anhang A). Der Anteil der Direktübertritte variiert 2018 zwischen 15% bei Frauen, die zuletzt in der Bekleidungsproduktion tätig waren, und über 60% in der Erzeugung pharmazeutischer Produkte, elektrischer Ausrüstungen sowie der Metallherstellung und -bearbeitung. Die Bekleidungsproduktion zeigt sich also auch in diesen Zahlen als besonders vom Strukturwandel betroffene Branche mit teilweise nicht vorhandenen Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Frauen: Rund 73% der Frauen, die zuletzt dort beschäftigt waren, hatten vor Pensionsübertritt eine Lücke von über zehn Jahren.

Der Rückblick auf 2010 zeigt für dieses Jahr über alle Wirtschaftsklassen hinweg einen höheren Anteil an Direktpensionsübertritten, während die Relation zur Lückendauer zwischen den Wirtschaftsklassen hingegen recht stabil blieb (Übersicht 12). Die strukturellen Gegebenheiten auf der Grundlage der ÖNACE-2-Steller finden sich im Anhang (Übersicht A 4, Übersicht A 5, Übersicht A 6).

Übersicht 11: Alterspensionen 2018 – Lücken nach Wirtschaftsabschnitten

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Wirtschaftsabschnitt	Lücke in Monaten				Lücke in % der Zugänge				
	Anzahl Zugänge	Arithm. Mittel	Median	Keine Lücke	<2 Jahre	2 bis <5 Jahre	5 bis <10 Jahre	10 bis <20 Jahre	>20 Jahre
Land- und Forstwirtschaft	229	77,8	16,7	25,8	27,9	12,2	10,9	12,2	10,9
Bergbau, Steine und Erden	27	151,5	37,2	37,0	7,4	7,4	0,0	18,5	29,6
Herstellung von Waren	3.221	118,3	8,0	46,1	8,8	6,4	6,4	9,0	23,4
Energieversorgung	96	65,6	0,0	66,7	9,4	1,0	5,2	4,2	13,5
Wasserversorgung und Entsorgung	62	59,0	0,0	62,9	4,8	4,8	8,1	11,3	8,1
Bau	603	82,8	1,3	48,3	13,3	7,6	6,1	10,0	14,8
Handel, Kfz	5.321	86,0	1,3	49,1	9,5	8,4	7,8	10,3	14,9
Verkehr und Lagerei	749	84,1	9,7	42,6	11,7	10,4	8,0	13,2	14,0
Beherbergung und Gastronomie	3.012	102,8	24,6	25,1	24,4	11,7	12,2	9,5	17,1
Information und Kommunikation	323	84,4	8,0	45,8	9,9	6,5	9,9	15,2	12,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.019	74,0	0,0	62,6	5,5	3,8	6,3	8,0	13,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	813	93,6	5,0	48,3	7,3	7,0	10,5	11,6	15,4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.388	91,5	9,0	44,3	11,5	7,6	9,1	11,5	15,9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2.025	66,3	28,5	27,7	19,7	17,0	16,6	13,0	6,1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	5.741	61,9	0,0	70,4	4,1	2,7	3,4	7,4	12,1
Erziehung und Unterricht	787	50,4	0,0	50,4	16,0	8,8	8,9	9,8	6,1
Gesundheits- und Sozialwesen	4.268	53,4	0,0	53,8	12,1	10,0	8,3	8,0	7,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	317	52,1	4,0	45,4	20,8	9,5	8,5	9,8	6,0
Sonstige Dienstleistungen	1.171	95,8	6,0	46,2	10,5	7,8	8,2	9,5	17,8
Private Haushalte	158	93,5	25,4	34,2	15,2	10,8	13,3	12,0	14,6
Exterr. Org. und Körperschaften	33	115,3	43,1	30,3	18,2	3,0	6,1	24,2	18,2
Gesamt	31.363	79,8	0,7	49,3	11,4	8,0	8,1	9,5	13,7

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht 12: Alterspensionen 2010 – Lücken nach Wirtschaftsabschnitten

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Wirtschaftsabschnitt	Anzahl Zugänge	Lücke in Monaten			Lücke in % der Zugänge				
		Arithm. Mittel	Median	Keine Lücke	<2 Jahre	2 bis <5 Jahre	5 bis <10 Jahre	10 bis <20 Jahre	>20 Jahre
Land- und Forstwirtschaft	152	75,9	10,8	32,9	21,1	9,9	13,8	11,8	10,5
Bergbau, Steine und Erden	23	89,8	66,1	30,4	8,7	0,0	43,5	8,7	8,7
Herstellung von Waren	3.643	97,9	7,7	45,5	12,4	6,8	7,1	8,5	19,7
Energieversorgung	108	45,2	0,0	68,5	6,5	6,5	7,4	1,9	9,3
Wasserversorgung und Entsorgung	42	20,7	0,0	69,0	11,9	9,5	2,4	4,8	2,4
Bau	613	62,1	0,0	53,0	12,9	8,6	7,2	7,0	11,3
Handel, Kfz	4.995	67,6	0,0	51,9	11,1	7,9	8,4	9,6	11,1
Verkehr und Lagerei	689	65,4	3,8	44,4	16,4	10,4	8,4	9,9	10,4
Beherbergung, Gastronomie	1.932	84,1	18,6	28,1	24,2	12,3	11,6	10,6	13,2
Information, Kommunikation	328	63,9	0,1	49,1	14,3	8,5	9,5	7,9	10,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.328	42,4	0,0	71,7	7,3	3,8	4,9	4,9	7,5
Grundstücks- und Wohnungswesen	1.271	68,7	0,0	60,2	6,7	6,5	6,9	6,5	13,2
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen.	1.280	64,7	0,0	53,0	12,7	6,4	9,1	7,8	11,0
Sonstige wirtschaftliche Dl.	1.357	53,9	21,5	33,8	17,7	17,5	18,3	8,1	4,6
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4.681	41,4	0,0	76,1	4,3	2,6	5,0	4,3	7,7
Erziehung und Unterricht	393	55,7	0,0	53,7	11,5	7,9	9,9	9,4	7,6
Gesundheits- und Sozialwesen	2.455	41,6	0,0	60,0	9,7	9,4	8,6	7,3	4,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	218	47,3	1,4	48,6	18,3	8,3	11,5	7,3	6,0
Sonstige Dienstleistungen	1.037	65,3	0,0	54,9	9,2	8,1	9,5	7,0	11,3
Private Haushalte	165	82,4	31,7	32,1	13,3	16,4	12,7	15,2	10,3
Extern. Org. und Körperschaften	40	116,0	91,2	25,0	10,0	5,0	32,5	12,5	15,0
Summe	26.750	63,3	0,0	54,5	11,2	7,6	8,4	7,7	10,7

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

3.3 Struktur und Entwicklung der Lücke nach Betriebsgröße

Österreichs Wirtschaft ist gekennzeichnet von einer ausgeprägt kleinbetrieblichen Struktur. Von den 346.469 Betrieben hatten im Jahr 2018 87,1% weniger als zehn Beschäftigte, 7% zwischen zehn und 19 Beschäftigten und nur 1,7% aller Betriebe zwischen 50 und 249 Beschäftigte sowie 0,4% mehr als 250 Beschäftigte. In den Kleinbetrieben unter zehn bzw. zwischen zehn und 19 Beschäftigten arbeiten 16,3% bzw. 11,1% der unselbständig Beschäftigten, in den Unternehmen mit 250 und mehr waren es 37% der unselbständig Beschäftigten (*Statistik Austria, 2020A*).

Die Anteile der Neupensionen²⁹⁾ von Frauen im Jahr 2018 entspricht in etwa – mit Ausnahme der kleinsten Betriebsgrößenklasse von weniger als zehn Beschäftigten – der Verteilung der unselbständig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen insgesamt. Rund ein Drittel der Neuzuerkennungen arbeitete zuletzt in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. In diesen Betrieben waren 2018 37% aller unselbständig Beschäftigten tätig, in der Betriebsgrößenklasse mit 50 bis 250 Beschäftigten sind es jeweils ein Fünftel. Aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten kamen 27% aller Neuzuerkennungen (vgl. Übersicht 13), obwohl nur 16,3% aller unselbständig Beschäftigten 2018 dort arbeiten (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2019A*).

Zugangsalter

12,6% der Alterspensionszugänge von zuletzt unselbständig beschäftigten Frauen betrafen unter 60-Jährige und 23,2% über 60-Jährige. Je größer ein Betrieb ist, desto größer ist der Anteil der Frauen, die vor der Vollendung des 60. Lebensjahres die Pension zuerkannt bekamen. Bei Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind es 22,5%, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 6,3%. In Kleinbetrieben bleiben 26,7% der Frauen über das gesetzliche Antrittsalter hinaus beschäftigt, in den Großbetrieben 21,4%. Gegenüber 2010 sank – durch veränderte institutionelle Rahmenbedingungen – insgesamt der Anteil der frühzeitigen Pensionierungen von 48,3% auf 12,6%.

Von allen Zugängen vor dem 60. Lebensjahr war damit ein Drittel zuvor in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten tätig; bei den Zuerkennungen nach dem Regelpensionsalter waren es 16,8%. In dieser Gruppe waren 30,9% zuletzt in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten tätig (Übersicht 13).

²⁹⁾ In diesem Abschnitt sind ausschließlich Frauen berücksichtigt, die vormals unselbständig beschäftigt waren, da entsprechende Betriebsinformationen nur hier vorliegen.

Übersicht 13: Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach Betriebsgrößenklassen, 2018 und 2010

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Betriebsgröße	Anzahl	Arithm. Mittel	Pensionsalter in Jahren			Altersgruppe in %		Betriebsgrößenklasse in %		
			<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	
Alle Alterspensionen 2018										
Unter 10	8.630	60,6	6,3	67,0	26,7	26,9	13,5	28,1	30,9	
10-24	3.736	60,4	8,8	68,4	22,8	11,6	8,1	12,4	11,4	
25-49	2.690	60,4	9,6	66,1	24,3	8,4	6,4	8,6	8,8	
50-99	2.533	60,3	12,6	63,4	24,0	7,9	7,9	7,8	8,2	
100-249	3.688	60,2	13,4	65,4	21,2	11,5	12,2	11,7	10,5	
250-999	4.962	60,2	15,8	64,0	20,2	15,5	19,4	15,4	13,4	
Mind. 1.000	5.854	60,0	22,5	56,1	21,4	18,2	32,6	16,0	16,8	
Gesamt	32.093	60,3	12,6	64,2	23,2	100,0	100,0	100,0	100,0	
Alle Alterspensionen 2010										
Unter 10	7.610	59,4	39,8	43,4	16,8	27,6	22,8	31,7	33,5	
10-24	3.114	59,0	45,5	40,7	13,8	11,3	10,7	12,2	11,3	
25-49	2.283	59,0	46,1	40,1	13,8	8,3	7,9	8,8	8,2	
50-99	2.179	58,9	49,3	36,9	13,8	7,9	8,1	7,7	7,9	
100-249	3.190	58,8	48,5	38,4	13,1	11,6	11,6	11,8	11,0	
250-999	4.424	58,7	52,0	35,8	12,2	16,1	17,3	15,2	14,2	
Mind. 1.000	4.726	58,4	60,9	27,8	11,3	17,2	21,6	12,6	14,0	
Gesamt	27.526	58,9	48,3	37,8	13,8	100,0	100,0	100,0	100,0	

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020 – Betriebsgröße: Anzahl der unselbständig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt im letzten Betrieb vor Pensionsantritt, Werte bezogen auf das letzte Jahr vor Beschäftigungsende.

Lücke

So unterschiedlich sich das Pensionsalter der Frauen entlang der Betriebsgrößenklasse darstellt, so unterschiedlich zeigt sich auch das Pensionsübertrittsgeschehen. Da vorzeitige Pensionierungen durchgängige Versicherungsverläufe voraussetzen, sollte in Betrieben mit einem hohen Anteil von frühzeitigen Pensionen die Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt ebenfalls gering sein. Die Daten bestätigen dieses Bild. Direkt pensionsübertritte sind in Großunternehmen mit über 1.000 bzw. mit 250 bis 999 Beschäftigten am häufigsten. Hier weisen 67,8% bzw. 54,7% der Neupensionen keinerlei Lücken auf. Während also in Großunternehmen zwei Drittel der zuletzt hier beschäftigten Frauen keinerlei Lücken haben, sind es in Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten nur etwa ein Drittel. Erst in Betrieben ab 100 Beschäftigten geht mindestens die Hälfte der Frauen lückenlos in Pension, in Unternehmen mit zwischen 25 und 99 Beschäftigten ist es hingegen weniger als die Hälfte (Übersicht 14). Auch die Lücken von bis zu zehn Jahren – diese haben 11,1% aller Neupensionen 2018 – sind in Kleinbetrieben mit 14,9% häufiger als in Großbetrieben mit 5,2%. Deutlich nach oben weichen die Anteile der überlangen Lücken von mehr als 20 Jahre ab. Bei rund 15% aller Neuzugänge 2018 lag das letzte reguläre unselbständige Beschäftigungsverhältnis 20 Jahre und länger zurück.

Neupensionistinnen im Jahr 2018 hatten eine durchschnittliche Lücke von 86,6 Monaten, also von über sieben Jahren (Übersicht 14). Dieser Durchschnittswert variiert entlang der Betriebsgrößen: In Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten lag sie bei 59,7 Monaten und in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mit 106,1 Monaten beinahe doppelt so hoch. Hier beträgt die Lückendauer im 3. Quartil sogar 164 Monate, in den Großbetrieben hingegen nur 36,2 Monate. Bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ist bei allen Lücken der Anteil der Frauen überdurchschnittlich hoch.

In der vorliegenden Analyse waren die Gründe dieser überdurchschnittlich langen Lücken in Kleinbetrieben von unter zehn Beschäftigten nicht Gegenstand der Analysen. Kleinbetriebe, aus denen knapp ein Viertel der Neupensionsübertritte 2018 stammten, scheinen eine höhere Beschäftigungsmobilität zu haben, die einerseits durch Fluktuationen und andererseits durch den höheren Anteil an Unternehmensschließungen mitverursacht sein könnte (*Statistik Austria, 2020B*). Auch ist die Beschäftigungsstabilität von Frauen im Vergleich zu Männern geringer (*Frederiksen, 2006*), und Frauen üben häufiger de-standardisierte Beschäftigungsverhältnisse aus (*Mayrhuber et al., 2020*). Darüber hinaus reagieren Kleinunternehmen stärker auf konjunkturelle Schwankungen und Wirtschaftskrisen. *De Kok et al. (2011)* zeigten für die Finanz- und Wirtschaftskrise 2010 einen relativ stärkeren Beschäftigungsrückgang bei den Kleinunternehmen gegenüber den mittelständischen Unternehmen oder Großbetrieben.

Vor diesem Hintergrund, wie auch vor dem Hintergrund der langen Folgewirkungen der COVID-19-Wirtschaftskrise für Branchen und Betriebe (*OECD, 2020*), dürfte auch die kommende Erhöhung des Frauenantrittsalters für Kleinbetriebe eine besondere Herausforderung darstellen.

Übersicht 14: Lücken in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, 2018 und 2010

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Anzahl Beschäftigter	Lücke in Monaten			Keine Lücke	Lücke in % der Zugänge				
	Arithm. Mittel	Median	3. Quartil		<2 Jahre	2 bis <5 Jahre	5 bis <10 Jahre	10 bis <20 Jahre	>20 Jahre
Alle Alterspensionen 2018									
Unter 10	106,1	19,0	164,0	36,6	14,9	9,4	9,4	11,0	18,6
10-24	96,9	8,3	140,4	42,7	13,6	7,9	8,9	9,5	17,5
25-49	87,9	5,7	113,6	45,5	12,6	8,8	9,0	9,0	15,2
50-999	88,9	4,0	118,4	47,1	10,4	8,1	9,6	9,3	15,5
100-249	89,2	1,0	120,2	49,2	10,6	7,3	7,9	9,1	15,9
250-999	72,9	0,0	79,1	54,7	9,5	7,8	7,2	8,5	12,3
Mindestens 1.000	59,7	0,0	36,2	67,8	5,2	5,1	3,7	6,9	11,4
Summe	86,6	1,1	115,1	48,8	11,1	7,8	7,8	9,2	15,3
Alle Alterspensionen 2010									
Unter 10	85,9	8,9	112,1	42,7	13,9	9,6	9,6	9,2	15,1
10-24	70,6	0,0	85,1	51,9	11,8	7,8	7,3	8,6	12,6
25-49	71,2	0,0	83,2	52,3	12,0	6,7	8,5	7,8	12,8
50-999	72,1	0,0	84,1	52,9	12,0	6,5	7,7	7,8	13,1
100-249	68,5	0,0	78,1	53,9	9,3	8,2	8,8	7,8	12,0
250-999	65,2	0,0	69,1	57,1	10,0	6,7	7,8	6,4	12,0
Mindestens 1.000	46,7	0,0	11,7	70,9	6,3	3,7	5,5	4,9	8,7
Summe	69,8	0,0	78,1	53,8	10,9	7,3	8,0	7,6	12,5

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020 – Betriebsgröße: Anzahl der unselbständig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt im letzten Betrieb vor Pensionsantritt, Werte bezogen auf das letzte Jahr vor Beschäftigungsende.

3.4 Struktur und Entwicklung der Lücke nach Frauenanteil im Betrieb

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob sich spezifische Muster des Übergangs in Abhängigkeit vom Frauenanteil im Betrieb zeigen.

Von den Zugängen in eine Alterspension waren 2018 32,8% der zuletzt unselbständigen Frauen in Betrieben mit überwiegendem (über 80%) Frauenanteil und weitere 30,7% in Betrieben mit mehrheitlichem (60 bis 80%) Frauenanteil beschäftigt. Nur 1,8% der Neuzugänge kam aus Betrieben mit einem Frauenanteil von unter 10%. Dabei zeigt sich gegenüber den Pensionszugängen 2010 kaum eine Veränderung.

Das durchschnittliche Antrittsalter sowie die Anteile der frühzeitigen bzw. hinausgeschobenen Pensionsübertritte unterscheidet sich in Abhängigkeit von den Frauenanteilen an der Beschäftigung in den Betrieben (Übersicht 15). Bei einem Frauenanteil von 60 bis 80% gehen Frauen mit 16,4% häufiger frühzeitig in Pension; im Schnitt über alle Betriebe sind es 12,7%. Auf der anderen Seite ist in Betrieben mit einem Frauenanteil von unter 10% der längere Verbleib, also der spätere Pensionsantritt, mit 24,6% aller Zugänge etwas höher als der Durchschnitt über alle Betriebe (23,1%).

Lücke

Im Gegensatz zum Pensionsantrittsalter variieren das Erwerbsaustrittsalter und damit die Lücken zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionierungszeitpunkt entlang der Frauenbeschäftigungsanteile in den Betrieben deutlich: Einen lückenlosen Pensionsantritt haben nur 34,3% der Frauen in Betrieben mit einem Frauenanteil von unter 10%; über alle Betriebe sind es hingegen 49,3%. Der höchste Anteil der Direktübertritte mit 56,4% erfolgt aus Betrieben mit einem Frauenanteil von 60 bis 80%. Beim Vergleich von 2010 und 2018 zeigt sich auch hier ein rückläufiger Anteil der Direktpensionsübertritte (Übersicht 16).

Die durchschnittliche Lückendauer bewegt sich zwischen 121,5 Monaten in Betrieben mit einem Frauenanteil von unter 10% und 75,8 Monaten in Betrieben mit einem Frauenanteil von 60 bis 80%. Im Median beträgt die Lücke knapp einen Monat, da 49,3% der Alterspensionen direkt aus aktiver Beschäftigung erfolgen. Die Gegenüberstellung der Dauer der Lücken und dem Frauenanteil in den Betrieben zeigt kein eindeutiges Muster.

Branchen mit einem hohen Frauenanteil, also Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung, Beherbergung und Gastronomie sowie Handel (vgl. Übersicht A 9), zeigen keine branchenspezifischen Übertrittsmuster. Vielmehr können hier die Faktoren Saisonalität (in der Beherbergung und in der Gastronomie gibt es überdurchschnittlich lange Lücken) oder generelle Beschäftigungsstabilität (unterdurchschnittlichen Lücken in der öffentlichen Verwaltung) mitwirken.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Häufigkeiten und Dauern der Lücken zwischen Erwerbsbeendigungen und Pensionsantritten in Abhängigkeit vom Frauenanteil im jeweiligen Betrieb unterscheiden. Bei einem Frauenanteil von weniger als 10% sind Direktübertritte mit 34,3% deutlich geringer als im Schnitt über alle Betriebe und auch die durchschnittliche und mediane Lückendauer ist deutlich höher. Ein niedriger Frauenanteil im Betrieb geht weiters mit einem hohen Anteil langer Lücken einher. Ein Frauenanteil von 60 bis 80% scheint isoliert betrachtet eine generell vergleichsweise günstige Rahmenbedingung zu sein. In solchen Betrieben sind direkte Pensionsantritte am häufigsten: 56,4% der Frauen treten ihre Pension direkt an, während der Durchschnitt über alle Betriebe bei 49,3% liegt. Bei einem Frauenanteil zwischen 60 und 80% sind die beobachteten Lücken deutlich kürzer. Diese beträgt im Durchschnitt aller Betriebe 7,2 Jahre, in Betrieben mit 60 bis 80% Frauenanteil hingegen 6,3 Jahre, wobei die Hälfte der Frauen hier lückenlos in Pension geht. Der Frauenanteil stellt einen Zusammenhang mit dem Übertrittsgeschehen dar, ist aber nicht als Ursache zu sehen, da weitere Einflussfaktoren, beispielsweise die generelle Beschäftigungsstabilität in den unterschiedlichen Branchen, ebenso wirken.

Übersicht 15: Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach Frauenanteil im letzten Betrieb, 2018 und 2010

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Frauenanteil	Anzahl	Arithm. Mittel	Pensionsalter in Jahren			Altersgruppe in %	Betriebsgrößenklasse in %			
			<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	
Alle Alterspensionen 2018										
Höchstens 10%	568	60,4	10,4	65,0	24,6	1,8	1,5	1,8	1,9	
10-25%	1.904	60,2	15,5	63,5	21,0	6,0	7,3	5,9	5,4	
25-40%	2.551	60,4	13,2	62,3	24,5	8,0	8,3	7,8	8,5	
40-60%	6.574	60,4	11,9	63,9	24,2	20,7	19,4	20,6	21,6	
60-80%	9.748	60,2	16,4	60,5	23,1	30,7	39,5	29,0	30,7	
Über 80%	10.399	60,4	9,3	68,2	22,5	32,8	23,9	34,8	31,9	
Gesamt	31.744	60,3	12,7	64,2	23,1	100,0	100,0	100,0	100,0	
Alle Alterspensionen 2010										
Höchstens 10%	570	58,6	53,9	34,6	11,6	2,1	2,3	1,9	1,8	
10-25%	2.078	58,6	55,4	33,1	11,5	7,6	8,7	6,7	6,4	
25-40%	2.412	58,9	49,4	37,0	13,6	8,8	9,0	8,7	8,7	
40-60%	5.630	58,9	49,2	36,7	14,1	20,6	20,9	20,1	21,1	
60-80%	8.068	58,8	51,6	34,6	13,8	29,6	31,5	27,1	29,6	
Über 80%	8.524	59,2	42,9	42,8	14,3	31,2	27,6	35,5	32,4	
Gesamt	27.282	58,9	48,5	37,7	13,8	100,0	100,0	100,0	100,0	

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020. Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten über der Geringfügigkeitsgrenze im letzten Betrieb vor Pensionsantritt, Stichtag 31.12. des Jahres vor Beschäftigungsende.

Übersicht 16: Lücken in Abhängigkeit vom Frauenanteil im letzten Betrieb, 2018 und 2010

Alle Alterspensionen, Angaben bezogen auf das letzte Beschäftigungsverhältnis vor Pensionsantritt für zuletzt unselbständig beschäftigte Frauen

Frauenanteil	Lücke in Monaten			Keine Lücke	Lücke in % der Zugänge				
	Arithm. Mittel	Median	3. Quartil		<2 Jahre	2 bis <5 Jahre	5 bis <10 Jahre	10 bis <20 Jahre	>20 Jahre
Alle Alterspensionen 2018									
Höchstens 10%	121,5	38,9	212,3	34,3	12,7	7,2	10,4	13,4	22,0
10-25%	94,2	1,8	144,1	48,5	9,9	7,5	7,0	8,9	18,2
25-40%	103,7	5,0	168,3	46,1	10,3	6,4	7,2	10,7	19,2
40-60%	86,0	3,1	107,2	47,4	12,5	8,5	7,9	8,1	15,5
60-80%	75,8	0,0	88,1	56,4	8,8	6,5	6,5	8,0	13,7
über 80%	88,7	6,6	120,2	45,4	11,9	8,8	8,9	10,2	14,8
Summe	86,3	0,9	114,2	49,3	10,8	7,7	7,7	9,1	15,3
Alle Alterspensionen 2010									
Höchstens 10%	80,6	3,0	97,2	47,7	11,2	8,8	10,2	7,2	14,9
10-25%	68,1	0,0	66,3	54,4	12,7	6,8	6,3	6,7	13,1
25-40%	85,2	4,0	112,7	47,4	11,2	8,1	9,0	8,6	15,6
40-60%	73,5	0,0	82,8	52,6	11,8	6,7	7,7	7,8	13,5
60-80%	59,3	0,0	51,4	62,0	8,5	5,7	7,1	6,0	10,7
über 80%	71,9	0,0	88,2	50,1	11,2	8,7	9,0	8,5	12,4
Summe	69,6	0,0	77,4	54,2	10,6	7,2	8,0	7,5	12,5

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020. Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten über der Geringfügigkeitsgrenze im letzten Betrieb vor Pensionsantritt, Stichtag 31.12. des Jahres vor Beschäftigungsende.

3.5 Unterschiede in Abhängigkeit vom betrieblichen Entlohnungsniveau

Die bisherigen Ausführungen zu den Unterschieden in den Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Branche, Frauenanteil und Betriebsgröße legen nahe, dass damit auch Unterschiede in Abhängigkeit vom betrieblichen Entlohnungsniveau einhergehen. Einer Skizzierung dieses Aspekts ist dieser Abschnitt gewidmet.

Dabei wird folgende Methodik angewandt: Für jede Frau mit Pensionsübergang in den Jahren 2010 bis 2019 wird das mittlere Lohnniveau (Median) in jenem Betrieb ermittelt, in dem sie zuletzt unselbständig beschäftigt war. Dabei bezieht sich der errechnete Wert auf das mittlere Lohnniveau im letzten Jahr vor Beendigung der betreffenden Beschäftigung, wobei das mögliche Beschäftigungsende im Zeitraum von 1972 bis 2019 liegen kann. Wenn die Beschäftigung bei Pensionierung noch aufrecht war, wird das Lohnniveau im Jahr vor Pensionsantritt herangezogen. Mangels Daten zum Entlohnungsniveau für die Grundgesamtheit der Betriebe in Österreich³⁰⁾ wird folgende Vorgangsweise zur Errechnung der betrieblichen Referenzentlohnung verfolgt: Es werden in jedem Kalenderjahr zwischen 1972 und 2019 alle letzten Beschäftigungen der Pensionsübergänge 2010 bis 2019 gemeinsam betrachtet, die im betreffenden Jahr beendet wurden, und daraus für jedes Jahr der Durchschnitt des mittleren betrieblichen

³⁰⁾ Deren Berechnung wäre grundsätzlich auf Basis der dem WIFO zur Verfügung stehenden Datengrundlage möglich, sprengt aber den Rahmen der vorliegenden Studie.

Entlohnungsniveaus errechnet³¹). In einem weiteren Schritt wird die mittlere betriebliche Entlohnung jeder betrachteten Frau mit letzter Beschäftigung im jeweiligen Jahr zu diesem durchschnittlichen Jahreswert in Relation gesetzt (in Prozent des durchschnittlichen Medians)³²). Ausgewiesen werden für jede Gruppe die Durchschnitte dieser Relationen (arithmetisches Mittel). Damit können die Pensionsübertritte und die Lücken zur letzten vorherigen Beschäftigung danach geordnet werden, ob sie – bezogen auf die Grundgesamtheit aller Frauen mit erstmaligen Pensionsübertritten 2010 bis 2019 – aus über- oder unterdurchschnittlich entlohnenden Betrieben stammen.

Die zentralen Befunde dieser Auswertungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen (Übersicht 17): Frauen, die direkt aus einer unselbständigen Beschäftigung in eine Alterspension übertreten, kommen tendenziell aus besser entlohnenden Betrieben als Frauen, die Lücken bis zum Pensionsübertritt aufweisen. Dabei sinkt der Unterschied des betrieblichen Entlohnungsniveaus bei direkten Pensionsübertritten gegenüber Übertritten mit vorherigen Lücken im Laufe der betrachteten Pensionszugangsjahre zunehmend, von +11,7% im Jahr 2010 bis auf unter 5% ab 2018.

Tendenziell verstärkt aus überdurchschnittlich entlohnenden Betrieben kommen zudem Frauen mit sehr großen Lücken (mindestens 20 Jahre, seit 2015 auch bei Lücken von zehn bis 20 Jahren), was in Zusammenhang mit der internationalen Mobilität der Beschäftigten stehen könnte³³). Denn im Vergleich zu anderen Wirtschaftsklassen verzeichnen nicht nur Frauen aus tendenziell eher niedriger entlohnenden Branchen (Einzelhandel, Gastronomie und Gastgewerbe, persönliche Dienste) sehr große Lücken bis zum Pensionsübertritt, sondern auch aus höher entlohnenden Branchen (Finanzdienstleistungen, Unternehmensführung und -beratung, Rechts- und Steuerberatung bzw. Wirtschaftsprüfung, technische und naturwissenschaftliche Dienstleistungen, viele Bereiche der industriellen Warenerzeugung und des Großhandels).

Im Jahr 2010 waren die Abweichungen im durchschnittlichen mittleren Entlohnungsniveau zwischen jenen mit und ohne Lücken relativ gering, weshalb – mit Ausnahme der deutlich überdurchschnittlichen Entlohnung in Betrieben von Frauen ohne Lücke einerseits und sehr langer Lücke andererseits – kein eindeutiges Muster festzustellen ist. Hier dürften sich die Konsequenzen der Wirtschaftskrise und die damit verbundenen Arbeitsmarktfriktionen in den Pensionsneuzugängen niederschlagen.

³¹) Eine exemplarische Überprüfung des sich ergebenden durchschnittlichen betrieblichen Medianwertes für Beendigungen im Jahr 2017 mit den Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger zeigt, dass er genau dem mittleren Entlohnungsniveau von Frauen (Arbeiterinnen und Angestellte) entspricht – bzw. 62% der mittleren Entlohnung von Frauen und Männern (Jahreszwölfte 2016 laut Dachverband 2.520 € für Männer und Frauen bzw. 2.028 € für Frauen, (Hauptverband, 2019B).

³²) Zur Überprüfung der Sensitivität der Ergebnisse von der Betrachtung des Medians wurden die Berechnungen auch mit dem 1. und dem 3. Quartil vorgenommen. Dadurch ändern sich die Ergebnisse nur geringfügig in der Größenordnung, nicht jedoch in der Richtung.

³³) Bei der Aufbereitung der Daten wurde keine Differenzierung nach den Gründen nichtvorhandener Beschäftigungszeiten vorgenommen, weil dies den Projektrahmen überschritten hätte. Grundsätzlich möglich wäre eine genauere Betrachtung sonstiger Versicherungszeiten (etwa bei vorgemerkter Arbeitslosigkeit oder Mitversicherung) oder etwa die Identifikation von versicherungslosen Zeiträumen als Hinweis auf Auslandsaufenthalte.

Übersicht 17: Relatives betriebliches Entlohnungsniveau – Durchschnittliche Abweichung vom Median aller Betriebe in Abhängig von der Lücke zur letzten unselbständigen Beschäftigung

Erstzugänge in Alterspensionen 2010-2019 von zuletzt unselbständig beschäftigten Frauen, durchschnittliche Abweichungen von der relativen mittleren betrieblichen Entlohnung in %

Pensions- zugangsjahr	Keine Lücke	Lücke in Monaten								
		<3	3 bis <12	12 bis <24	24 bis <36	36 bis <48	48 bis <60	60 bis <120	120 bis <240	>240
2010	11,7	-4,9	-2,5	2,4	2,3	1,9	-1,1	1,1	-0,5	5,0
2011	9,8	-8,7	-10,1	-0,7	3,2	5,4	2,4	-1,0	-1,8	4,4
2012	9,2	-12,4	-12,8	-9,3	-1,0	-2,6	0,3	0,8	-3,4	5,4
2013	8,8	-9,0	-12,6	-9,0	-7,9	-4,9	2,4	-0,2	-0,8	4,1
2014	8,4	-8,9	-13,4	-16,2	-15,0	-15,6	-7,2	1,7	-2,3	4,6
2015	7,8	-9,2	-12,0	-17,5	-17,8	-14,5	-14,4	-5,2	0,3	3,9
2016	6,8	-8,8	-11,4	-15,0	-16,2	-17,6	-17,0	-4,6	2,8	4,6
2017	5,7	-9,5	-16,6	-14,8	-17,2	-18,7	-16,6	-9,1	0,8	3,2
2018	4,8	-14,9	-16,7	-14,6	-16,0	-15,4	-16,1	-11,7	1,4	4,4
2019	2,2	-15,8	-17,2	-13,4	-14,0	-12,9	-12,4	-10,2	2,8	3,1

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020 – Einkommensangaben bezogen auf das Jahr vor Beendigung der letzten unselbständigen Beschäftigung bzw. vor Pensionsantritt und die Medianentlohnung im betreffenden Betrieb in diesem Jahr (Bezugsbasis für die relative Entlohnung: Arithmetisches Mittel des betrieblichen Medians über alle Betriebe im vorletzten Beschäftigungsjahr von Frauen mit Pensionsübertritt 2010-2019).

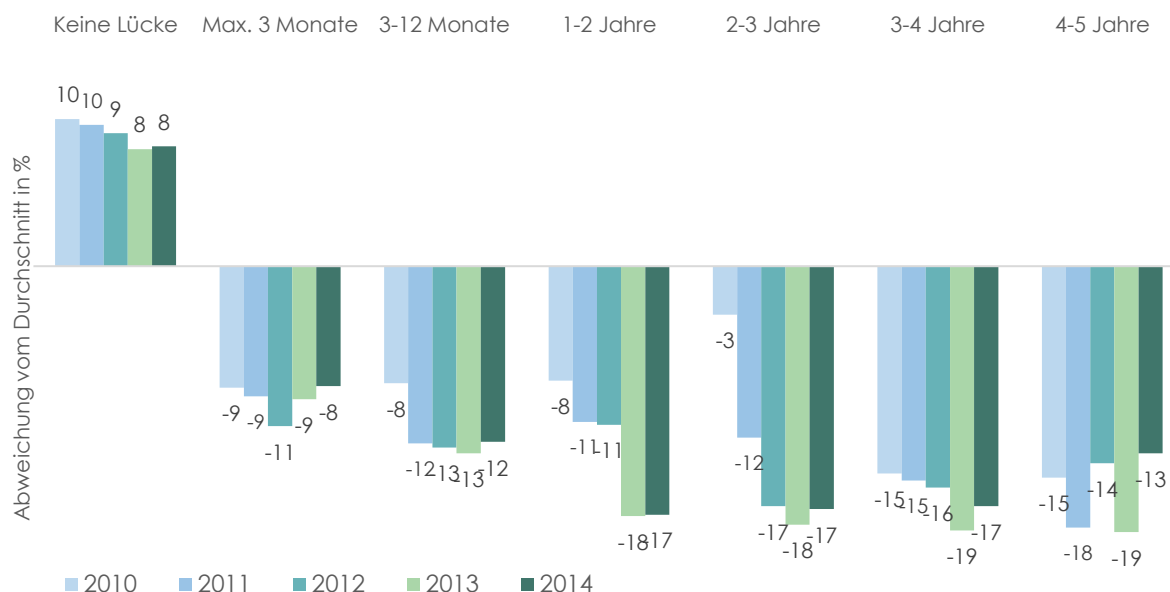
Lesebeispiel: Frauen mit direktem Pensionsantritt im Jahr 2015 kommen aus Betrieben, in denen das mediane Entlohnungsniveau 2014 um durchschnittlich 7,8% höher war als in der Summe aller Betriebe (mit Pensionsübertritten von Frauen bis 2019 und Beschäftigungsende 2015). Frauen, die im Jahr 2015 mit einer Lücke von maximal drei Monaten in Pension übertraten, waren zuletzt in Betrieben mit einem um durchschnittlich -9,2% geringeren betrieblichen Medianlohn beschäftigt als die Summe aller Betriebe (mit Pensionsübertritten von Frauen bis 2019 und Beschäftigungsende im betreffenden Jahr).

Verstärkt aus Betrieben mit niedrigem mittleren Entlohnungsniveau kommen insbesondere Frauen mit Lücken unter fünf Jahren (wobei sich in den letzten Jahren die Werte für fünf- bis zehnjährige Lücken annähern), während die Unterschiede zur durchschnittlichen mittleren Entlohnung seit 2013 für Lücken ab einem Jahr größer wurden. Betrug beispielsweise bei Pensionszugängen 2013 mit einer Lücke von 2 bis 3 Jahren die durchschnittliche Abweichung von der mittleren betrieblichen Entlohnung noch knapp -8%, so lag sie bei Pensionszugängen 2014 bereits bei -15% und verharrt seither bei Werten zwischen -16% und -18%.

Eine alternative Sichtweise der vorliegenden Berechnung bietet jene aus Perspektive der einzelnen Jahre, in denen die letzte Beschäftigung von Frauen mit Pensionsübertritt bis 2019 beendet wurde (Abbildung 7). Wird die Dauer bis zum Pensionsübertritt von Frauen mit ihren Beendigungen 2010 bis 2014 betrachtet, so wird erneut die zunehmende Konzentration der Frauen mit Lücken ab einem Jahr auf geringer entlohnende Betriebe deutlich.

Abbildung 7: Beendigung der letzten unselbständigen Beschäftigung 2010-2014, durchschnittliche Abweichung von der Medianentlohnung aller Betriebe mit Beschäftigungsbeendigung in Abhängigkeit von der Lücke bis zum Pensionsübertritt

Beschäftigungsbeendigungen 2010-2014 bezogen auf Erstzugänge in Alterspensionen 2010-2019 von zuletzt unselbständig beschäftigten Frauen, durchschnittliche Abweichungen von der mittleren betrieblichen Entlohnung in %



Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020 – Einkommensangaben bezogen auf das Jahr vor Beendigung der letzten unselbständigen Beschäftigung und die Medianentlohnung im betreffenden Betrieb in diesem Jahr (Bezugsbasis für die relative Entlohnung: arithmetisches Mittel des betrieblichen Medians über alle Betriebe im vorletzten Beschäftigungsjahr von Frauen mit Pensionsübertritt 2010-2019).

Lebeispiel: Ausgangspunkt der Betrachtung sind alle Frauen mit Zugang in eine Alterspension 2010-2019. Von allen betreffenden Frauen, die im Jahr 2010 ihre letzte unselbständige Beschäftigung beendet haben, stammen Frauen mit direktem Pensionsübertritt aus Betrieben, die im Durchschnitt eine um 10% höhere Medianentlohnung bieten als die Summe aller Betriebe mit Beschäftigungsbeendigungen im Jahr 2010. Beträgt die Lücke bis zum Pensionsübergang im Jahr 2010 3-12 Monate, so liegt die betriebliche Medianentlohnung im Durchschnitt um 8% darunter.

3.6 Lücken in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Frauenanteil und Wirtschaftsabschnitt

Die durchgeführten Analysen sind keine Kausalanalysen; allerdings zeigen sich eindeutige Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und den Frauenanteilen in den Betrieben mit dem Anteil der Direktpensionsübertritte sowie mit der durchschnittlichen Länge der Lücken zwischen der Erwerbsbeendigung und Pensionierungszeitpunkt.

Betriebsgröße und Frauenanteil

Insgesamt scheinen in Kleinbetrieben die Beschäftigungsanteile der Frauen und Männer weniger ausgewogen zu sein als in Mittel- und Großbetrieben. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten finden sich nur bei 13,9% Frauenanteile zwischen 40 und 60%. In Betrieben mit 50 bis 100 Beschäftigten sind es bereits knapp 25%. Auf der anderen Seite liegt der Frauenanteil in 58,4% der Kleinbetriebe bei über 80%; in der Betriebsgrößenklasse ab 50 Beschäftigten verzeichnet rund ein Viertel der Betriebe solch einen hohen Frauenanteil (vgl. im Anhang Übersicht A 7, Übersicht A 8, Übersicht A 9).

Die durchschnittliche Lückendauer betrug 2018 in der Gesamtwirtschaft 86,6 Monate, wobei rund die Hälfte der Neupensionen Direktübertritte waren. Kleinbetriebe haben mit 106,1 Monaten nicht nur eine überdurchschnittlich lange Lücke, diese liegt zudem in Betrieben mit einem Frauenanteil von unter 10% mit 139,3 Monaten deutlich über dem Schnitt aller Kleinbetriebe (Übersicht 14) und auch höher als in Kleinbetrieben mit einem höheren Frauenanteil (Übersicht 18). Das Bild zeigt, dass der steigende Frauenanteil mit einer sinkenden Lückendauer – und zwar über alle Betriebsgrößen hinweg – einhergeht. Bei Kleinbetrieben sinkt die Lücke von den genannten 139,3 Monaten auf 100,9 Monate bei einem Frauenanteil von über 80%. Auch bei Großbetrieben ist dieser Zusammenhang beobachtbar: Während in Betrieben mit 250 bis 1.000 Beschäftigten die Lücke im Schnitt 72,9 Monate beträgt, beträgt sie bei einem Frauenanteil von weniger als 10% 104,1 Monate und sinkt um 40% in Betrieben mit einem Frauenanteil von mehr als 80% auf 65,5 Monate (Übersicht 18).

Der Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in den Betrieben nach Betriebsgröße und der Dauer der Lücke zwischen Beschäftigungsbeendigung und Pensionsantritt war auch 2010 vorhanden. Durch den damals höheren Anteil an Direktpensionsübertritten waren die Lücken insgesamt kürzer, aber auch hier verkürzte sich die Lückendauer mit steigendem Frauenanteil deutlich (vgl. untere Hälfte der Übersicht 18).

Übersicht 18: Durchschnittliche Lücke in Abhängigkeit von Beschäftigtenzahl und Frauenanteil im letzten Betrieb, Pensionszugänge 2018 und 2010

Alterspensionen von Frauen mit zuletzt unselbständiger Beschäftigung, Angaben als arithmetisches Mittel in Monaten

Betriebsgröße	Frauenanteil					
	<10%	10 bis <25%	25 bis <40%	40 bis <60%	60 bis <80%	>80%
Alle Alterspensionen 2018						
Unter 10	139,3	115,7	124,6	109,6	106,0	100,9
10-24	104,2	99,4	104,4	113,0	94,7	84,7
25-49	125,7	89,1	114,0	87,9	77,1	87,5
50-99	137,5	98,8	108,5	74,5	75,6	102,1
100-249	119,6	84,6	91,7	82,3	82,9	99,4
250-999	104,1	74,3	74,9	69,6	78,7	65,5
Mind. 1.000	90,4	103,6	128,5	70,5	55,3	31,0
Alle Alterspensionen 2010						
Unter 10	127,0	91,3	95,2	94,5	97,7	78,3
10-24	83,2	68,6	81,3	76,8	66,0	65,4
25-49	99,7	62,8	82,4	59,7	70,9	79,1
50-99	93,8	66,2	77,9	61,9	69,3	85,7
100-249	67,1	53,2	74,1	63,5	70,6	75,4
250-999	47,2	57,5	77,8	80,7	56,5	55,9
Mind. 1.000	43,2	82,8	126,8	62,8	36,5	28,3

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Betriebsgröße und Wirtschaftsklasse

Die Betriebsgrößenklassen der letzten unselbständigen Beschäftigung von Frauen mit Pensionszugang 2018 verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Wirtschaftsabschnitte. Insgesamt dominieren mit 26,4% Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Die größten Anteile dieser Betriebsgrößenklasse finden sich mit 21% in der Beherbergung und Gastronomie, im Handel (20,4%), im Gesundheits- und Sozialwesen (11,9%), bei den freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (8,6%) sowie bei den sonstigen Dienstleistungen (5,4%). Die Betriebsgrößenklasse zehn bis 24 Beschäftigte konzentriert sich im Handel (21,6%), in der Beherbergung und Gastronomie (15,3%) sowie in der öffentlichen Verwaltung (10,5%). Die Hälfte aller Großbetriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten findet sich in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Handel. Diese drei Hauptbeschäftigungsbereiche der Frauen (mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten arbeiten hier) sind also gekennzeichnet von einer Anhäufung sowohl von Kleinst- als auch Großunternehmen (vgl. Übersicht A 9).

Quer über alle Wirtschaftsabschnitte zeigt sich, dass die Dauer der Lücke mit der Größe des Betriebes sinkt. Während die durchschnittliche Lücke im Handel bei Kleinbetrieben 92,5 Monate beträgt, sinkt sie in Großbetrieben ab 1.000 Beschäftigten auf 50,4 Monate ab. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sinkt die Lücke von 70 Monaten in Kleinbetrieben auf 55,2 Monate in Betrieben mit 25 bis 50 Beschäftigten und weiter auf 21,9 Monate in Großbetrieben (über 1.000 Beschäftigte) (Übersicht 19). Auch bei den Neuzugängen 2010 war dieser Zusammenhang vorhanden (vgl. untere Hälfte der Übersicht 19).

Wirtschaftsabschnitte und betrieblicher Frauenanteil

Wie bereits in Abschnitt 3.2 skizziert, variieren die Frauenanteile zwischen den Wirtschaftsabschnitten erheblich; sie liegen zwischen 82,4% im sehr kleinen Beschäftigungssegment der privaten Haushalte³⁴⁾ bzw. 76,1% im größeren Segment des Gesundheits- und Sozialwesens und 12,4% im Bau.

Die weiteren Auswertungen zur durchschnittlichen Lückendauer sind aus Datenschutzgründen nur bei Fallzahlen der Wirtschaftsabschnitte und der sechs definierten Frauenanteilklassen von mehr als 20 Neupensionen explizit ausgewiesen (Übersicht 20): Die Lückendauer im Handel (hier sind alle Ausprägungen besetzt) ist in Betrieben mit einem Frauenanteil von zehn bis 25% mit 120,3 Monaten am höchsten – sogar höher als über alle diese Kleinbetriebe mit dem entsprechenden Frauenanteil (Übersicht 18). Mit steigendem Frauenanteil sinkt die Lücke auf 71,7 Monate ab. Auch in der Beherbergung und Gastronomie liegt die Lücke bei einem Frauenanteil von zehn bis 25% mit 133,4 Monaten höher als in Kleinbetrieben mit 112,0 Monaten; die Lücke reduziert sich auf 88,5 Monate in Betrieben mit einem Frauenanteil zwischen 60 und 80%. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Lücke bei einem Beschäftigungsanteil von 40 bis 60% mit 43,6 Monaten durchschnittlich, steigt aber mit zunehmenden Frauenanteil wieder an.

Übersicht 19: Durchschnittliche Lücke in Monaten in Abhängigkeit von Beschäftigtenzahl im letzten Betrieb und Wirtschaftsabschnitt, Pensionszugänge 2018 und 2010

Ausgewiesen sind nur Zellen mit mindestens 20 Fällen bzw. Wirtschaftsabschnitte mit mindestens zwei verschiedenen Betriebsgrößenklassen

Wirtschaftsabschnitt	Betriebsgrößenklasse (Unselbständig Beschäftigte über Geringfügigkeitsgrenze, Jahresdurchschnitt)							Summe
	Unter 10	10-24	25-49	50-99	100-249	250-999	Mind. 1.000	
Alterspensionen 2018								
Herstellung von Waren	128,0	112,2	123,6	130,3	112,3	111,2	112,5	3.180
Energieversorgung					10,3	66,1	102,3	96
Bau	65,6	91,3	90,0	92,2	99,3	99,8		590
Handel, Kfz	92,5	87,4	91,7	100,2	102,7	71,1	50,4	5.225
Verkehr und Lagerei	76,8	61,5	96,3	73,8	90,7	63,3	103,3	745
Beherbergung und Gastronomie	105,9	106,8	92,5	94,7	74,2	84,5	-	2.914
Information und Kommunikation	80,0	121,9	90,5	55,0	76,4	53,9		312
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	75,7	89,5	104,5	83,7	98,0	67,0	43,8	1.012
Grundstücks- und Wohnungswesen	84,9	87,4	90,7	110,5	97,7	117,5	91,4	804
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	78,4	90,4	65,8	88,8	98,1	132,0	236,5	1.347
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	74,0	80,6	70,8	68,5	75,6	52,6	48,7	1.986
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	53,0	49,4	42,7	45,8	47,8	84,9	63,7	5.720
Erziehung und Unterricht	94,0	57,0	54,5	53,9	38,4	26,9	14,6	776
Gesundheits- und Sozialwesen	70,0	64,6	55,2	49,2	68,1	51,3	21,9	4.201
Kunst, Unterhaltung und Erholung	49,0	32,4	47,8	53,1	64,5	54,5	-	312
Sonstige Dienstleistungen	118,8	116,8	91,2	64,6	96,4	50,3	38,4	1.138

³⁴⁾ 2018 waren hier insgesamt knapp 2.300 Frauen beschäftigt. Die 158 Neupensionen werden nicht weiter auf Frauenanteile aufgeteilt, da die jeweilige Fallzahl kleiner als 20 wäre.

Wirtschaftsabschnitt	Betriebsgrößenklasse (Unselbständig Beschäftigte über Geringfügigkeitsgrenze, Jahresdurchschnitt)							Summe
	Unter 10	10-24	25-49	50-99	100-249	250-999	Mind. 1.000	
Alterspensionen 2010								
Herstellung von Waren	102,5	82,0	80,8	107,2	86,3	103,6	116,8	3.607
Bau	52,7	52,3	58,2	90,1	109,0	91,3		602
Handel, Kfz	69,2	59,4	75,7	70,7	79,0	60,0	52,3	4.891
Verkehr und Lagerei	80,2	49,5	82,8	67,1	92,4	53,7	57,2	680
Beherbergung und Gastronomie	86,0	78,3	81,4	77,4	71,7	74,3		1.864
Information und Kommunikation	69,3	92,5	71,0	58,0	44,7	73,0	34,7	318
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	81,3	57,8	50,9	48,3	33,6	51,5	26,2	1.272
Grundstücks- und Wohnungswesen	75,3	42,3	36,4	57,6	79,6	78,7	66,7	1.249
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	54,6	49,9	53,8	49,6	49,8	145,3	155,7	1.242
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	57,8	57,4	46,8	54,7	59,2	46,4	50,6	1.325
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	60,0	40,1	38,1	27,7	34,4	53,4	38,6	4.663
Erziehung und Unterricht	79,4	60,9	65,5	87,2	55,9	54,6	8,4	384
Gesundheits- und Sozialwesen	49,4	51,5	47,1	36,6	50,7	40,0	18,4	2.418
Kunst, Unterhaltung und Erholung	57,2	21,5	56,1		36,8	50,9		214
Sonstige Dienstleistungen	87,3	65,1	68,2	58,5	38,4	33,8		1.013

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht 20: Durchschnittliche Lücke in Monaten in Abhängigkeit von Frauenanteil im letzten Betrieb und Wirtschaftsabschnitt, Pensionszugänge 2018 und 2010

Ausgewiesen sind nur Zellen mit mindestens 20 Fällen bzw. Wirtschaftsabschnitte mit mindestens zwei verschiedenen Frauenanteilklassen

Wirtschaftsabschnitt	Frauenanteil am Beschäftigtenstand (Stichtag 31.12.)						Summe
	<10%	10 bis <25%	25 bis <40%	40 bis <60%	60 bis <80%	>80%	
Alterspensionen 2018							
Land- und Forstwirtschaft				63,1	120,6	55,1	160
Herstellung von Waren	122,5	71,0	93,0	108,4	157,9	182,9	3.173
Energieversorgung		106,3	23,3				95
Bau	108,6	72,3	97,1	68,7	154,8	50,6	578
Handel, Kfz	119,1	120,3	104,5	89,4	95,4	71,7	5.183
Verkehr und Lagerei	75,1	75,6	87,2	75,6	95,9	110,6	741
Beherbergung und Gastronomie	112,0	133,4	108,4	112,1	88,5	100,8	2.791
Information und Kommunikation		45,0	100,8	83,0	117,7	58,4	310
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			101,0	63,7	88,7	65,0	1.011
Grundstücks- und Wohnungswesen		86,2	89,2	111,3	103,8	79,4	800
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen		118,1	137,3	89,1	90,9	76,5	1.331
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	100,2	72,5	65,6	51,0	60,4	71,5	1.976
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		91,2	105,5	79,7	55,3	44,5	5.716
Erziehung und Unterricht			48,6	33,4	55,5	55,1	773
Gesundheits- und Sozialwesen			75,8	43,6	46,3	57,6	4.195
Kunst, Unterhaltung und Erholung			102,5	40,1	40,9	34,9	293
Sonstige Dienstleistungen			101,0	72,7	74,4	117,3	1.128

Wirtschaftsabschnitt	Frauenanteil am Beschäftigtenstand (Stichtag 31.12.)						Summe
	<10%	10 bis <25%	25 bis <40%	40 bis <60%	60 bis <80%	>80%	
Alterspensionen 2010							
Land- und Forstwirtschaft				51,4		38,7	109
Herstellung von Waren	45,1	67,0	83,6	99,0	134,7	138,8	3.595
Bau	81,4	55,2	72,8	45,6	42,0	54,2	588
Handel, Kfz	89,7	68,3	75,1	79,6	84,4	53,9	4.854
Verkehr und Lagerei	64,2	50,3	71,4	73,9	56,2	93,1	673
Beherbergung und Gastronomie	150,0	87,1	108,0	82,7	77,3	78,4	1.776
Information und Kommunikation		52,0	59,8	55,4	101,0	59,1	317
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		111,8	76,1	35,5	41,4	39,5	1.272
Grundstücks- und Wohnungswesen		78,2	86,8	86,0	52,9	65,4	1.247
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen		61,4	121,3	77,2	65,5	44,5	1.231
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	37,2	51,4	53,6	44,0	49,8	58,4	1.313
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			92,1	67,5	32,4	33,9	4.661
Erziehung und Unterricht			83,6	44,1	47,5	60,6	382
Gesundheits- und Sozialwesen		43,1	85,6	31,3	30,4	46,6	2.416
Kunst, Unterhaltung und Erholung			68,4	45,5	23,3	35,0	210
Sonstige Dienstleistungen			52,5	60,7	46,6	74,5	1.008

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

3.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Das faktische Pensionsantrittsalter – als Ergebnis von institutionellen Pensionszugangsmöglichkeiten, betrieblichen und individuellen Entscheidungen und der Wirtschaftslage – ist nicht gleichzusetzen mit dem Erwerbsaustrittsalter. Nur knapp die Hälfte der neuen Alterspensionen und 15% der krankheitsbedingten Pensionierungen der Frauen erfolgten 2018 lückenlos aus aktiver Beschäftigung. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass für die zweite Hälfte der Alterspensionistinnen das Erwerbsaustrittsalter mehr oder weniger deutlich unter dem Pensionsantrittsalter liegt.

Die vorliegende Studie untersuchte das Auseinanderfallen des Erwerbsaustrittsalters und des Pensionsantrittsalters bei Frauen. Die Dauer der Lücke zwischen dem letzten vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und dem Pensionsantrittszeitpunkt in Tagen wurde für (vormals) unselbständig und selbständig beschäftigte Frauen für den Zeitraum 2010 und 2019 ermittelt, und für die Pensionsübertritte im Zeitraum 2010 bis 2018 näher analysiert. Besonderes Augenmerk galt der Identifizierung von Unterschieden in Abhängigkeit von betrieblichen Merkmalen der letzten unselbständigen Beschäftigung. Es zeigen sich dabei deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Branche, der Betriebsgrößenklasse, dem Frauenanteil im Betrieb und dem betrieblichen Entlohnungsniveau. Dort, wo in der jüngeren Vergangenheit schon überdurchschnittlich oft Lücken vorhanden sind, wird die Angleichung des Frauenpensionsalters von 60 auf 65 Jahren ab dem Jahr 2024 eine besondere Herausforderung darstellen.

Anteil der Direktübertritte sinkt

Im Beobachtungszeitraum veränderte sich die Zusammensetzung der Neupensionen von Frauen aufgrund zahlreicher Reformmaßnahmen. Der Anteil der vorzeitigen Pensionen an allen erstmaligen Pensionsneuzuerkennungen sank zwischen 2010 und 2018 von 36% auf 7%; jener der krankheitsbedingten Pensionen von 22% auf 10%. Die Direktübertritte bei den Alterspensionen reduzierten sich von 57,1% (2010) auf 53,5% (2018), bei den krankheitsbedingten Pensionen von 23,0% (2010) auf 15,2% (2018). Nach Beschäftigungsgruppen zeigt sich, dass zuletzt selbstständig beschäftigte Frauen mit 74% (2018) häufiger direkt aus der Beschäftigung in eine Alterspension übertreten als zuletzt unselbstständig beschäftigte Frauen mit 48% (2018).

Anteil der Übertritte nach dem 60. Lebensjahr steigt

Trotz eines konstanten Regelpensionsalters stieg seit 2010 der Anteil der Frauen, die erst nach dem vollendeten 60. Lebensjahr in die Alterspension übertreten. Auch hat sich der Anteil der Frauen, die bei Pensionsbezug noch eine aufrechte Beschäftigung haben, vergrößert. Dies weist auf die Bedeutung zusätzlicher Faktoren für den Zeitpunkt des Pensionsübertritts neben der gesetzlichen Altersgrenze hin, beispielsweise die (gute) Arbeitsmarktintegration, Arbeitsbedingungen und -belastungen sowie die gesundheitliche Situation und die Qualifikationsstruktur der Frauen dieser Altersgruppe, aber auch auf die systemimmanenten Anreize (höhere individuelle Ersatzrate durch späteren Pensionsantritt) sowie die Möglichkeit einer Kombination von Pensionsbezug und Erwerbstätigkeit. Andererseits könnten auch kurze Versicherungszeiten und die daraus resultierende niedrige Pension die Weiterarbeit nach dem Regelpensionsalter verstärken.

Beschäftigungslücken vor Pensionsantritt steigen

Die durchschnittliche Dauer der Lücke zwischen Erwerbsbeendigung und Pensionsantritt lag 2018 bei 73,8 Monaten (6,2 Jahren), wobei mehr als die Hälfte der Alterspensionistinnen gar keine Lücke aufweist. Bei einem Viertel der Frauen beträgt die Lücke aber mindestens 82,4 Monate (6,9 Jahre). Diese Zahlen verweisen auf die ausgeprägte Heterogenität der vorherigen Erwerbsverläufe. Gegenüber 2010 kam es zu einer deutlichen Verlängerung der Beschäftigungslücke um zehn Monate auf die genannten 73,8 Monate.

Entlang der Beschäftigungsgruppen sind bei zuletzt Selbständigen nicht nur die Direktübertritte häufiger, sondern auch lange Lücken von über zehn Jahren mit rund 5% seltener als bei zuletzt unselbstständig Beschäftigten mit knapp einem Viertel. Lücken von fünf bis zehn Jahren kommen mit 4% im Jahr 2018 bei zuletzt Selbständigen halb so oft vor wie bei Unselbständigen (8%). Relativ ähnlich sind demgegenüber die Anteile der Neupensionistinnen mit Lücken von bis zu fünf Jahren (2018 16% der zuletzt selbständig und 19% der zuletzt unselbständig Beschäftigten).

Wirtschaftsabschnitte unterschieden sich im Übertrittsgeschehen

Entlang der Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE-1-Steller) zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Direktpensionsübertritten wie auch bei den Dauern der Lücken. Alterspensionistinnen, die vormals unselbstständig beschäftigt waren, traten mit 70,4% am häufigsten im Abschnitt O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) direkt in eine Alterspension über; über

alle Wirtschaftsabschnitte sind es 49,3%. Stabile Beschäftigungsverhältnisse sind hier bei Vertragsbediensteten verbreitet (Beamtinnen sind im Datensatz nicht erfasst). Auch in den Bereichen Energieversorgung, Wasserversorgung und -entsorgung sowie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind Direktpensionsübertritte häufig; in diesen Bereichen arbeiten allerdings nur relativ wenige Frauen. Von den Alterspensionen 2018 kamen im Gesundheits- und Sozialwesen 53,8% aus einer aktiven Beschäftigung. Der Anteil der Lücken von über zehn Jahren ist hier gering, wodurch auch die durchschnittliche Lücke von 53,2 Monaten günstiger ist als Gesamtdurchschnitt. Im Handel – hier arbeiteten 2018 rund 18% aller unselbständig beschäftigten Frauen – entsprechen die Direktübertritte dem Gesamtdurchschnitt, allerdings sind die Pensionsantritte nach einer über zehnjährigen Lücke hier häufiger. Damit liegt die durchschnittliche Dauer der Lücke mit 86 Monaten über dem Gesamtdurchschnitt.

Wenig Direktpensionsübertritte aus Kleinbetrieben

In Österreich hatten 2018 laut Statistik Austria rund 87% der Betriebe weniger als zehn Beschäftigte; in diesen Betrieben arbeiten 16,3% aller unselbständig Beschäftigten. Nur 0,4% aller Betriebe haben 250 Beschäftigte und mehr; hier arbeiten allerdings 37% aller unselbständig Beschäftigten. Die Analyse zeigt, dass in Kleinbetrieben die Direktübertritte seltener und die Beschäftigungslücken am größten sind. Mit wachsender Betriebsgröße steigen die Direktpensionsübertritte und sinken die Lückendauern. Während in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Direktpensionsübertrittsanteil bei nur 36,6% liegt, treten Frauen in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten zu 67,8% direkt in eine Alterspension über. Über alle Betriebe hinweg hatten im Jahr 2018 11,1% der Neupensionen Lücken von bis zu zwei Jahren. In Kleinbetrieben betrug dieser Anteil 14,9%, in Großbetrieben hingegen nur 5,1%. Frauen mit einer letzten Beschäftigung in einem Kleinbetrieb haben sowohl häufiger kurze aber auch häufiger Lücken von mehr als 20 Jahren, mit steigender Betriebsgröße sinkt auch dieser Anteil.

Geringer Frauenanteil bedeuten weniger Direktübertritte

Die Häufigkeit der Direktübertritte und die Dauern der Lücken zwischen Erwerbsbeendigungen und Pensionsanträgen variieren mit dem Frauenanteil im jeweiligen Betrieb. Bei einem Frauenanteil von weniger als 10% sind Direktübertritte mit 34,3% deutlich seltener als im Schnitt über aller Betriebe. Auch die durchschnittliche und mediane Lückendauer sind hier deutlich höher. Ein Frauenanteil zwischen 60 und 80% scheint einen positiven Einfluss auf Direktpensionsübertritte zu haben. Hier liegt der Anteil der Direktpensionsanträge bei 56,4%, während der Durchschnitt über alle Betriebe bei 49,3% liegt. Auch die durchschnittliche Lücke ist hier mit 6,3 Jahren um ein Jahr geringer als im Schnitt aller Betriebe. Inwiefern der Frauenanteil eine kausale Wirkung auf das Übertrittsgeschehen hat, kann mit den hier verwendeten Daten nicht beantwortet werden. Dazu bräuchte es eine weitere Analyse, die die Besonderheiten von typischen und untypischen Frauenbranchen beleuchtet.

Mehr Direktpensionsübertritte bei höherem betrieblichem Lohnniveau

Schließlich ist ein Zusammenhang zwischen dem Entlohnungsniveau der Betriebe und dem Übertrittsgeschehen sichtbar. Direkte Pensionsübertritte erfolgen tendenziell häufiger aus Betrieben mit relativ hoher Entlohnung. Das Gleiche gilt für Übertritte mit sehr langen Lücken (ab

zehn Jahren). Letzteres ist in Zusammenhang mit der internationalen Mobilität von Arbeitskräften zu sehen.³⁵⁾ Denn diese langen Lücken sind nicht nur ein Merkmal mancher eher gering entlohnenden Branchen, sondern insbesondere auch von höher entlohnenden Branchen wie Finanzdienstleistungen, Unternehmensführung und -beratung, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, industrielle Warenerzeugung und Großhandel. Verstärkt aus niedriger entlohnenden Betrieben kommen hingegen Frauen mit Lücken unter zehn Jahren.

Erwartungen für die Zeit ab 2024 aus den festgestellten bisherigen Entwicklungen

Die empirischen Befunde der vergangenen zehn Jahre zeigen für die Hälfte der Frauen mit erstmaligem Zugang in eine Alterspension, dass die Erwerbsbeendigung teilweise deutlich vor dem Pensionsantrittszeitpunkt liegt. Besonders große Lücken weisen Frauen auf, die zuletzt in Kleinbetrieben (weniger als zehn Beschäftigte) tätig waren. Direktübertritte sind auch für Frauen, die zuletzt in der Beherbergung und Gastronomie, in der Land- und Forstwirtschaft oder im Bereich der sonstigen wirtschaftsorientierten Dienstleistungen unselbständig beschäftigt waren, mit rund einem Viertel besonders selten. Die Antrittsalterserhöhung könnte daher in diesen Bereichen stärker zu einer Verlängerung der ohnehin derzeit schon langen Lücken führen.

Kleinbetriebe scheinen schon gegenwärtig große Probleme mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung zu haben, da hier die Beschäftigung bis zum Pensionsantritt beim Betriebsgrößenvergleich am seltensten gelingt. Frauen, die in Kleinbetrieben arbeiten, haben im Vergleich zu Mittel- und Großbetrieben weniger Möglichkeiten, im individuellen oder betrieblich bedingten Bedarfsfall durch Arbeitsanpassungen oder betriebsinternen Arbeitsplatzwechsel die Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Die überdurchschnittlich langen Beschäftigungslücken in Verbindung mit dem unterdurchschnittlichen Anteil der Direktpensionsübertritte zeigt, dass die Angleichung des Frauenpensionsalters hier besondere Anstrengungen und Maßnahmen brauchen wird. Diese Notwendigkeit verstärkt sich durch die COVID-19-Wirtschaftskrise, von der Kleinbetriebe stärker betroffen sind (*Bock-Schappelwein – Mayrhuber, 2020*).

Aufgrund der unterschiedlichen Verteilung der Beschäftigungslücken können die Neupensionistinnen grob in drei Gruppen unterteilt werden:

1. Die Gruppe mit stabiler, bis zum Pensionierungszeitpunkt aufrechter Beschäftigung
2. Die Gruppe, die sich schon lange vor dem Regelpensionsalter aus dem Erwerbsarbeitsmarkt zurückgezogen hat und in den Analysen die überlangen Lücken mitverursacht.
3. Die Gruppe von Frauen mit Lücken von bis zu fünf Jahre ist ein Hinweis auf besonders instabile Beschäftigungen, hohe Altersarbeitslosigkeit und/oder gesundheitliche Beeinträchtigungen im Vorfeld des Pensionsübertritts.

Die Erhöhung der Pensionsantrittsaltes um fünf Jahre würde Frauen der dritten Gruppe stärker treffen als Frauen der beiden anderen Gruppen.

Während das vergangene Jahrzehnt von einer kontinuierlichen Wirtschaftsentwicklung mit steigender Beschäftigung gekennzeichnet war, beginnt aus heutiger Sicht die Phase der

³⁵⁾ Ausländische Beschäftigungszeiten sind im Datensatz nicht erfasst, können aber lange Lücken mitverursachen.

Altersangleichung 2024 mit einem vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeitsniveau und gedämpften Konjunkturaussichten als Folgewirkung der COVID-19-Pandemie (*Baumgartner et al., 2020*). Direkte Schlussfolgerungen aus den Pensionsübertrittsbefunden aus der Vergangenheit für die Angleichungsphase ab dem Jahr 2024 können vor diesem Hintergrund nicht gezogen werden. Allerdings zeigt schon die Vergangenheitsanalyse deutliche Lücken und damit die Notwendigkeit, unabhängig vom steigenden Regelpensionsalter die Maßnahmen zum längeren Verbleib in aktiver Beschäftigung auszubauen, zu verstärken und neue zu entwickeln.

Modul 2: Auswirkungen der Antrittsalterserhöhung auf Frauen – qualitative Analyse (FORBA)

Zielsetzung und methodische Vorgangsweise der qualitativen Analyse

Die Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024 stellt den österreichischen Arbeitsmarkt, die Betriebe und auch die Frauen vor große Herausforderungen. Damit es zu keiner Ausdehnung der bereits jetzt vielfach bestehenden Erwerbslücke zwischen Beendigung eines Standardarbeitsverhältnisses und dem Pensionsantritt von Frauen kommt, sondern zu einer tatsächlichen Verlängerung der aktiven Erwerbsphase, sind Vorkehrungen zu treffen und Verhaltensänderungen notwendig. Diese betreffen in erster Linie Betriebe, zunächst vor allem jene, die ältere Frauen beschäftigten aber auch ältere, beschäftigte und erwerbslose Frauen selbst. Die Anhebung des Frauenpensionsalters erhält angesichts der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt in Folge der Corona-Krise und der Tatsache, dass ältere Beschäftigte besonders stark von Erwerbslosigkeit betroffen sind, besondere Brisanz.

Zielsetzung der qualitativen Erhebung war es zu erfahren, ob Betriebe in Branchen mit einer hohen Zahl an weiblichen (älteren) Beschäftigten sowie ältere, beschäftigte und auch erwerbslose Frauen auf die Anhebung des Frauenpensionsalters vorbereitet sind, welche Maßnahmen von den Betrieben diesbezüglich getroffen werden, wie Frauen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten bis zum Pensionsanfallsalter einschätzen, welche Auswirkungen die Anhebung des Pensionsanfallsalters auf die betroffenen Frauen hat und welche Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Betrieb bzw. im Erwerbsleben notwendig sind.

Um diesen Fragen nachzugehen, wurden in drei ausgewählten Branchen drei Betriebsfallstudien und neuen Einzelfallstudien mit älteren, erwerbslosen Frauen durchgeführt. Die Auswahl der Branchen erfolgte in Absprache mit den Auftraggeberinnen und Auftraggebern und entfiel – auf Basis der Anzahl der beschäftigten, älteren Frauen – auf das Gesundheits- und Sozialwesen (ÖNACE Q), den Einzelhandel (G 47) und die Gebäudebetreuung (N 81).

Die Betriebsfallstudien fanden im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege, im Einzelhandel und in der Gebäudereinigung in drei unterschiedlichen Bundesländern (Wien, Salzburg und Oberösterreich) statt und bestehen jeweils aus vier bzw. fünf leitfadengestützten, problemzentrierten Interviews (Witzel, 2010) mit Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen und Tätigkeitsbereiche (Personalleitung, Frauenbeauftragte, Betriebsrat und beschäftigte Frauen) (siehe dazu näher: Anhang A). Bei der Auswahl der Betriebe wurde darauf geachtet, dass diese einen positiven Umgang mit dem Thema Frauenbeschäftigung haben und grundsätzlich an einem längeren Verbleib der Frauen im Betrieb interessiert sind.

Mittels dieser Betriebsfallstudien auf Basis von Einzelinterviews mit Beschäftigten unterschiedlicher Gruppen kann vertiefend verstanden werden, wie die beschäftigten Frauen, aber auch die Betriebe die Anhebung des Frauenpensionsalters wahrnehmen, wie sie damit umgehen, wie sie die Beschäftigungschancen der älteren Frauen eingeschätzt und welche Schritte bzw. Maßnahmen unter welchen branchen- bzw. betriebsspezifischen Rahmenbedingungen gesetzt werden, geplant oder erforderlich sind. Darüber hinaus wird auf Basis der Interviews mit

den beschäftigten Frauen und vor dem Hintergrund jeweils unterschiedlicher Erwerbsbiografien erfahrbar, welche (erwartbaren) Folgen die Anhebung des Pensionsalters auf individueller Ebene für die private Situation von Frauen haben, etwa im Hinblick auf Angehörigenpflege oder auch die Betreuung von Enkelkindern.

Bei den Einzelfallstudien bzw. der Auswahl der älteren, erwerbslosen Frauen wurde nach dem Ansatz des *Theoretical Sampling* (theoretische Stichprobenziehung) vorgegangen (Strauss – Corbin, 1996, Charmaz, 2014). Dieser Ansatz zielt nicht auf Repräsentativität im statistischen Sinn ab, sondern, darauf das untersuchte Thema angemessen in seinen unterschiedlichen Facetten zu erfassen. Vor diesem Hintergrund ergab sich folgendes Sample: Die neun älteren, erwerbslosen Frauen sind zwischen 50 und 58 Jahre alt und unterschieden sich nach folgenden Aspekten: Sie kommen aus fünf verschiedenen Bundesländern, leben in der Stadt oder am Land, sind verheiratet, geschieden oder leben alleine, haben ein bis drei Kinder, haben keine oder zwischen ein und vier Enkelkinder, haben zum Teil Erfahrung mit Angehörigenpflege, ihre höchsten Bildungsabschlüsse reichen von Pflichtschule, Lehre, Matura bis Universitätsabschluss, sie waren vor ihrer Erwerbslosigkeit Angestellte oder Arbeiterinnen in den Branchen Gesundheit, Pflege, Einzelhandel, Soziales und Reinigung, sind österreichische Staatsbürgerinnen oder haben Migrationshintergrund (siehe dazu näher: Anhang B).

Die Auswertung der Interviews erfolgte zunächst auf Basis von Transkriptionen der Audioaufnahmen der je ca. 1- bis 1,5-stündigen Interviews auf Ebene des Einzelfalles, um dessen Kontexte möglichst genau zu erfassen. Bei der Auswertung kommt eine adaptierte Form der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 1988) zur Anwendung. Die Ergebnisse der Interviews aus den einzelnen Betrieben wurden dann zu Betriebsfallstudien verdichtet, die Ergebnisse der älteren, erwerbslosen Frauen wurden ebenfalls zusammengeführt. Abschließend wurden alle Fallstudien fallübergreifend analysiert, wobei insbesondere Ähnlichkeiten und Unterschiede herausgearbeitet werden. Auf diese Weise wird sowohl ein tiefgehendes Verständnis jedes einzelnen Falles erlangt als auch die Erstellung komparativer, abstrahierter und verdichteter Ergebnisse über Fälle hinweg ermöglicht.

Die Interviews fanden – aufgrund der Corona-Krise – größtenteils telefonisch zwischen Mai und Oktober 2020 statt.

4. Betriebsfallstudie: Mobile Betreuung und Pflege

2019 arbeiteten im Gesundheits- und Sozialwesen (ÖNACE Q) in Österreich insgesamt 206.947 Frauen, davon waren 33.889 bzw. 16,4% zwischen 50 und 54 Jahre, 26.804 bzw. 13% zwischen 55 und 59 Jahre und 3.103 zwischen 60 und 64 Jahre alt (BaliWeb, erstellt am 12.11.2020). Im stationären Betreuungs- und Pflegebereich waren 2018 in Vollzeitäquivalenten gerechnet insgesamt 35.380 Personen (84% Frauen), im teilstationären Bereich 526 Personen (89% Frauen) und im mobilen Bereich 12.548 Personen (91% Frauen) beschäftigt (Statistik Austria, Download 7.10.2020).

4.1 Kurze Beschreibung des Betriebes

Der untersuchte Betrieb ist in einer gemeinnützigen Gesellschaft organisiert, finanziert sich aus öffentlichen Geldern und ist in einer Großstadt angesiedelt. Dort werden für unterschiedliche Personengruppen vor allem mobile, soziale Betreuungs- und Pflegedienstleistungen erbracht. Spezifische Dienstleistungen sind Besuchsdienste, Hauskrankenpflege, Heimhilfe, Betreuung von Wohngemeinschaften für Seniorinnen und Senioren sowie die Führung eines geriatrischen Tageszentrums.

Der Betrieb wird von einer Geschäftsführerin geleitet. Zudem gibt es einen Aufsichtsrat mit einer weiblichen Vorsitzenden. Weitere Mitglieder des Aufsichtsrates sind eine stellvertretende Vorsitzende sowie drei weitere Frauen und ein Mann.

Laut Leitbild sieht der Betrieb für Offenheit und Toleranz, wobei Dienstleistungen für Personen unabhängig von ihrer Herkunft, Kultur, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung erbracht werden. Vielfalt, Wertschätzung und Achtsamkeit nehmen einen hohen Stellenwert ein. Dies gilt sowohl gegenüber den Klientinnen und Klienten als auch gegenüber den Beschäftigten. Der Betrieb bemüht sich, ein angenehmes, wertschätzendes Arbeitsklima für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Es werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle angeboten, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenzukommen und einen guten Ausgleich zwischen Erwerbstätigkeit, privater/familiärer Versorgungsarbeit und Freizeit zu ermöglichen. Weitere essenzielle Element sind – laut Leitbild – Kompetenz und fachliche Qualität, weshalb den Beschäftigten ein breites Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramm zur Verfügung steht.

Laut Betrieb nimmt die Förderung einer hohen Arbeits- und Lebensqualität der Belegschaft, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen besonderen Stellenwert ein. Neben der Schaffung eines guten Arbeitsklimas geht es auch darum, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Betrieb verbleiben. Der Betrieb bietet zudem fachliche Aus- und Weiterbildungsprogrammen an, die von der Belegschaft bis zum Pensionsalter genutzt werden können und eine berufliche Entwicklung ermöglichen. Als besondere Stärke des Betriebes gelten – laut stellvertretender Personalleiterin – die flexiblen Arbeitszeitmodelle, welche an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst sind und damit auch auf die individuellen Lebensphasen dieser eingehen können.

4.2 Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation

Es handelt sich um einen Großbetrieb mit Beschäftigten, die aus 52 verschiedenen Ländern kommen. Im Jahre 2018 waren 87% der Belegschaft Frauen und 13% Männer.

Hinsichtlich der **Altersstruktur** zeigt sich, dass auch viele Personen über 55 Jahre tätig sind. Im Jahre 2018 waren 200 Beschäftigte in der Altersgruppe zwischen 55 und 59, dies machte über 16% der Beschäftigten aus. Weitere 55 Beschäftigte sind über 60 Jahre alt. Die Daten unterschieden leider nicht nach dem Geschlecht, damit bleibt unklar, inwieweit es sich bei diesen 55 Personen um Frauen oder Männer handelt. Laut Interviewangaben der stellvertretenden Personalleiterin sind jedenfalls auch Frauen unter diesen Beschäftigten.

Die Altersstruktur mit relativ vielen älteren Beschäftigten ergibt sich laut der stellvertretenden Personalleiterin einerseits aus der Tatsache, dass viele der Mitarbeiterinnen schon (sehr) lange im Betrieb tätig sind.

Es ist einfach die Altersstruktur, die jetzt gewachsen sind, weil es sind ja viele Mitarbeiterinnen, die jung bei uns begonnen haben und das war jetzt so der Schub und... aber wir stehen schon auch vor einer großen Pensionierungswelle. (HR_Pflege)

Andererseits werden – wie auch die Betriebsrätinnen ausführen – aufgrund des Personalman- gels im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege auch ältere Arbeitskräfte gerne aufgenom- men bzw. kommt eine Kündigung dieser kaum vor (dazu näher: weiter unten).

Ja, vor allem wir nehmen ja auch Leute auf, die älter sind eigentlich. Wir haben auch welche bei den Heimhilfen gekriegt, die sind 48, 50 herum, die eintreten. (BR1_Pflege)

Nein, also wir nehmen jeden eigentlich mit offenen Armen auf. Hauptsache wir können un- sere Klienten abdecken, also betreuen, weil wir sind ja doch in Wien ein großes Unterneh- men. (BR2_Pflege)

Dies scheint insgesamt ein sehr zentraler Punkt für die Branche Betreuung und Pflege zu sein. Der anhaltende Personalmangel führt dazu, dass ältere Arbeitskräfte keine oder zumindest we- niger Diskriminierung erfahren und jedenfalls versucht wird sie in Beschäftigung zu halten.

Dies zeigt sich auch in der Corona-Krise. Wie die Betriebsrätinnen berichten, kam es zu keinem Personalabbau – auch nicht von älteren Beschäftigten, sondern es wurde zusätzlich Personal aufgenommen.

Wir haben keinen Personalabbau gehabt, wir haben weiterhin aufgenommen, weil wir ein- fach die Pflegeassistenten brauchen. (BR2_Pflege)

Genauso auch mit die Heimhilfen. (BR1_Pflege)

Wie die stellvertretende Personalleiterin berichtet, sind zu Beginn zwar teilweise Beschäftigte ausgefallen, im Laufe der Zeit und nachdem alle mit Mund-Nasen-Schutzmasken ausgestattet wurden, konnte wieder relativ unbeeinflusst weitergearbeitet werden.

Bei den Beschäftigten des untersuchten Betriebes handelt es sich einerseits um **Arbeiterinnen und Arbeiter** (im Bereich Besuchsdienst, mehrstündige Alltagsbegleitung und Heimhilfe) und andererseits um **Angestellte** (ab der Pflegeassistentenz).

Die Beschäftigten haben zum überwiegenden Teil unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Leiharbeit oder Werkverträge kommen nicht zu Anwendung.

Die **Bindung an den Betrieb** ist laut der stellvertretenden Personalleiterin hoch, dies zeigt sich auch an der geringen Fluktuation.

Ja, also die Fluktuation muss ich sagen, die ist nicht übermäßig. (...) also das hat sich in der letzten Zeit gut stabilisiert und wir feiern ja unsere Firmenjubiläen und das ist schon erstaunlich und schön auch zu sehen, wie lange manche Mitarbeiterinnen schon dabei sind. (HR_Pflege)

Sowohl die interviewten Betriebsrätinnen als auch die interviewte Heimhelferin und Pflegeassistentin sind seit mehr als 15 Jahren im Betrieb beschäftigt.

Die **Entlohnung** erfolgt nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich. Insgesamt gibt es 9 Verwendungsgruppen und 18 Gehaltsstufen. So befinden sich etwa Heimhelferinnen und Heimhelfer in Verwendungsgruppe 4 (monatliches Bruttogehalt ca. 1.925 bis 2.534 €) und Pflegeassistentinnen und -assistenten in Verwendungsgruppe 5 (monatliches Bruttogehalt ca. 2.078 bis 2.847 €) (SWÖ-KV 2020 §§28 und 29). Neben dem Grundgehalt gibt es für Pflegeassistentinnen und -assistenten eine monatliche Aufzahlung von 31,70 € (SWÖ-KV 2020 §29b). Es werden auch Zulagen und Zuschläge (etwa Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage oder Sonn- und Feiertagszuschläge) bezahlt (SWÖ-KV 2020 §31). Diese erhöhen zwar das Einkommen, aber nicht die spätere Pensionsleistung, da für diese keine Gutschriften auf dem Pensionskonto erfolgen. Zudem gibt es jeweils nach zwei Dienstjahren eine Vorrückung, wodurch ältere bzw. langjährige Beschäftigte auch teurer sind als jünger.

Mehrarbeits- und Überstunden werden je nachdem, ob es sich um Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte handelt, unterschiedlich ausbezahlt. So kommt bei den Heimhelferinnen und Heimhelfern Durchrechnungszeitraum von drei Monaten zur Anwendung. Pflegeassistentinnen und -assistenten erhalten Überstunden hingegen monatlich ausbezahlt. Die Betriebsrätinnen betonen, dass die Mehrarbeits- und Überstunden jedenfalls korrekt ausbezahlt werden.

Die interviewte Pflegeassistentin, die bereits seit 17 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, führt allerdings aus, dass ein Teil der Mehr- bzw. Überstunden auch durch Zeitausgleich abgebaut werden soll, allerdings nicht unbedingt zu einem Zeitpunkt zudem es sich die Beschäftigten wünschen. Darüber hinaus stellt sie fest, dass sie immer noch nicht genau nachvollziehen kann, wie die Abrechnung der Mehr- und Überstunden erfolgt.

Du hörst dann immer, sie habe so viel Gutstunden und dann heißt es unerwartet, wollen Sie sich morgen frei nehmen, weil Sie haben so viele Gutstunden. Also ausbezahlt oder so nur einen Teil oder wie sie das genau verrechnen, weiß ich noch immer nicht, weil es sind ja nicht nur die Gutstunden, es ist ja so, du hast einen Dienstplan und du kommst da oft nicht pünktlich weg. (BE1_Pflege)

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen hält sich in Grenzen, vor allem die Pflegeassistentin findet es im Verhältnis zur Leistung, die sie erbringt als zu wenig an.

Na ja, für das, was man leistet und wie viel man eigentlich sich engagiert, ist es schon zu wenig, da brauchen wir nicht darüber diskutieren. Es ist nach wie vor meiner Meinung nach so, dass der Beruf in der Öffentlichkeit nicht mit der Verantwortung verbunden wird, die er eigentlich hat. (BE 1_Pflege)

4.3 Arbeitszeitorganisation und -praxis

Die **Normalarbeitszeit** im Betrieb beträgt 38 Stunden, jedoch arbeiten – so wie insgesamt in der mobilen Betreuung und Pflege (siehe dazu näher: Eichmann – Astleithner – Mairhuber, 2017, S. 107ff) – nahezu alle Beschäftigten Teilzeitarbeit. Im Durchschnitt beträgt die Arbeitszeit – laut stellvertretender Personalleiterin – knapp über 30 Stunden. Wie bereits erwähnt bietet der Betrieb zahlreiche Arbeitszeitmodelle an. Gründe für den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung sind laut der stellvertretenden Personalleiterin sowohl die hohen Arbeitsanforderungen im mobilen Betreuungs- und Pflegebereich (siehe dazu auch: Eichmann – Astleithner – Mairhuber, 2017, S. 111ff) als auch die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Versorgungsarbeit der beschäftigten Frauen.

Also schon eher die Anforderungen [im mobilen Pflegebereich] würde ich jetzt einmal sagen, weil es doch, also wenn man eine Vollzeitstelle hat, ist man sehr gut eingeteilt und viele Mitarbeiterinnen haben auch die Zusatzaufgabe sich um die Kinder und um die Familie zu kümmern, dann ist es oft schwer vereinbart (HR_Pflege)

Laut Kollektivvertrag gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche, d. h. die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinanderfolgende Tage. Die Hälfte der Ruhezeit muss (im Zeitraum von zwölf Wochen) auf einen Samstag und Sonntag fallen (SWÖ 2020: KV §14)³⁶). In der Praxis führt dies jedoch dazu, dass zehn Tage hintereinander gearbeitet werden muss. Dies wird von einer Heimhilfe, die derzeit 50 Jahre alt ist auch als Problem angesehen, vor alle, mit zunehmendem Alter.

Eigentlich heißt es, wir haben eine Fünf-Tage-Woche und seit sie das geändert haben, jetzt haben wir unter der Woche zum Beispiel diese Woche habe ich Montag, Dienstag frei gehabt, also vorige Woche und geh jetzt zehn Tage durch. (...) Zehn Tage durch, also das ist dann schon... es war früher, wie ich angefangen habe, haben wir gehabt einen Samstag, dann einen Sonntag, also da hatte man höchstens sechs Tage durchgehend und das wollten sie nicht mehr. (...). Ja, das ist dann schon belastend, also jetzt immer mehr, also diese langen Wochen, die ziehen sich dann schon (BE2_Heimhelferin_Pflege).

Darüber hinaus sind, laut interviewter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, **geteilte Dienste** weit verbreitet³⁷). Diese werden eher zwiespältig betrachtet. Einerseits scheint in der mobilen Betreuung und Pflege (erst) durch die Pause zwischen den Diensten das Arbeitspensum tatsächlich machbar.

Nein, also die zehn Stunden sind dann schon...darum ist mir das Geteilte lieber, da gehe ich meine fünf, sechs Stunden, dann komme ich ein bisschen runter und dann wieder, dann geht es. (BE2_Heimhilfe_Pflege).

Andererseits bedeuten geteilte Dienste auch, dass der Arbeitstag sehr lange und damit die sozial sinnvoll gestaltbare Zeit sehr eingeschränkt ist bzw. soziale Beziehungen nur wenig gepflegt werden können (siehe dazu näher: Sardadvar – Mairhuber – Papouschek, 2018, S. 325ff).

³⁶) Im Gegensatz dazu beträgt bei einer 6-Tage-Woche die wöchentliche Ruhezeit mindestens einen Tag am Wochenende bzw. einen Samstag oder Sonntag.

³⁷) Auf Basis einer Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit im mobilen Bereich einmal geteilt werden. Beträgt die Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden am Stück, gilt der Dienst als "geteilter Dienst". Die Wegzeiten (Einsatzorte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken gelten als Arbeitszeit (SWÖ-KV 2020 §4 Abs 5).

Die interviewte Pflegeassistentin (60 Jahre) berichtet, dass diese langen Arbeitstage, trotz Unterbrechung zunehmend sehr anstrengend werden,

Also am Tag, also im Durchschnitt acht Einsätze. Das heißt, mir ist das jetzt eh schon langsam zu viel, das heißt, ich habe vier Vormittage und vier Nachmittage meistens und sehr selten habe ich nur einen Vormittagsdienst, das heißt, ich habe fast immer Abenddienst und ich bin schon vom Vormittag bedient, jetzt komme ich Heim, will ich was essen, habe ich meine Katzen noch immer und es ist dann halt auch Hausarbeit auch zu machen und dann um halb vier kann ich schon wieder rennen und komme dann um sieben Heim und am nächsten Tag stehe ich um fünf auf, also es ist auf die Dauer schon anstrengend. (BE1_Pflegeassistentin_Pflege)

Laut stellvertretender Personalleiterin dürfen im Betrieb nur maximal die Hälfte der Dienste geteilt werden. Der Betrieb ist jedoch bemüht, geteilte Dienste zu reduzieren, da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter doch eher Arbeitstage ohne längere Pausen bevorzugen.

Es gibt, also maximal die Hälfte dürfen geteilte Dienste sein, also das gibt der Kollektivvertrag vor, wir entwickeln uns aber dahin, dass man sagt für manche passt es wunderbar, wenn sie geteilte Dienste haben und für andere ist es so, dass sie sagen, nein ich will keine Pause dazwischen. Das heißt, wir arbeiten Richtung Blockarbeitszeitmodell. (HR_Pflege)

Gleichzeitig scheinen **Mehrarbeit und Überstunden** ein strukturelles Gestaltungsinstrument im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege zu sein (siehe dazu auch: Eichmann – Astleithner – Mairhuber, 2017, S. 113ff). Da der Arbeitseinsatz der Betreuungs- und Pflekräfte einerseits sehr genau bzw. auf die Minute geplant ist, die tatsächlich anfallende Arbeit aber leicht davon abweichen kann, weil etwa eine Rettung gerufen werden muss und die Anwesenheit bis zur Ankunft erforderlich ist, sind Mehrarbeitsstunden – so berichten die interviewten Beschäftigten – praktischer Teil des Arbeitsalltags.

An und für sich bin ich angemeldet auf 32,5. Es sind schon wesentlich mehr. (...) Du kommst da oft nicht pünktlich weg, wenn jetzt jemand Durchfall hat oder wenn ihm schlecht ist, dann gehst du ja nicht um deiner Zeit, sondern du bleibst meistens noch eine viertel Stunde oder zwanzig Minuten und schaust oder musst noch den Arzt anrufen oder musst auf die Rettung warten, also das kommt ja auch noch dazu zu den zusätzlichen Stunden. (BE1_Pflege)

Ja, Mehrstunden sind schon häufig der Fall. (BE2_Pflege)

Laut Kollektivvertrag sind die Beschäftigte zur Leistung von angeordneten Mehr- und Überstunden verpflichtet (SWÖ-KV 2020 §10 Abs. 1). Auch die interviewte Betriebsrätin für Arbeiterinnen und Arbeiter betont die Verpflichtung Mehrstunden zu machen. Dienstpläne werden von ihr als "Basis- bzw. Rahmendienstplan" definiert, denn das tägliche Dienstende hängt sehr stark von den jeweiligen Umständen ab. Dies setzt eine große Flexibilität von Seiten der Beschäftigten voraus und stellt vor allem für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Versorgungsarbeit eine große Herausforderung dar.

"... in der Branche ist es üblich, dass du auch eine Verpflichtung hast – du kannst jetzt nicht sagen, ich gehe jetzt die 30 Stunden arbeiten und lass alles stehen und liegen, das geht nicht, du hast auch diese Verpflichtung zu Mehrstunden. (...) Ich kann mich noch erinnern, ich hatte einen Viertelstunden-Abendeinsatz und war zwei Stunden dort, weil ich habe auf die Rettung warten müssen. Also du weißt es nicht, du hast einen Rahmendienstplan, du hast einen Basisdienstplan, wo du weißt, welche Tage du Dienst hast, in etwa wie du arbeitest, aber es kann halt immer sein, auch wenn steht du hast um 13 Uhr fertig, dass es 14 oder 15 Uhr wird. Damit musst du rechnen. (BR1_Pflege)

Mehrarbeit und Überstunden fallen aber auch aufgrund der dünnen Personaldecke regelmäßig an. "Einspringen" für Kolleginnen und Kollegen, die sich in Krankenstand befinden, gehören hier ebenso dazu wie Urlaubsvertretungen. Laut der stellvertretenden Personalleiterin fallen Mehr- und Überstunden vor allem im Sommer bzw. zu Urlaubszeiten an.

Immer wieder zu Spitzenzeiten, ja, also jetzt der Sommer steht bevor, Urlaubszeiten genau, wird es bisschen länger wieder. (HR_Pflege)

Durch die Corona-Krise ist es zusätzlich zu Mehrarbeit und Überstunden gekommen. Dies einerseits, weil Kolleginnen und Kollegen risikobedingt ausgefallen sind und andererseits die Tätigkeiten durch die Schutzmaßnahmen zum Teil erschwert bzw. zeitintensiver wurden. Von Kurzarbeitsregelungen waren – laut stellvertretender Personalleiterin und Betriebsrätin – hingegen nur wenige Beschäftigte im (kleinen) stationären Bereich betroffen.

Bei den Alten- und Pflegediensten hat es keine Kurzarbeit gegeben. Es war ganz im Gegenteil, die Arbeit ist herausfordernder geworden (...), ja und das war für manche oder für einige dann mehr Arbeit, weil andere ausgefallen sind. (HR_Pflege)

Wir haben Kurzarbeit gehabt, aber nur kurz wegen dem Tageszentrum, weil ist klar, da sind die jahrelangen Mitarbeiter dort und man hat auch mit den Physiotherapeuten eben geschaut gehabt, dass wir sie anders einsetzen können, aber da haben wir kurz die Kurzarbeit gehabt, aber sonst eigentlich (BR2_Pflege)

Die interviewte Pflegeassistentin berichtet, dass auch ihre Beschäftigung eingeschränkt wurde bzw. dass es zu phasenweisen Freistellungen kam, wenn sich einzelne Klientinnen und Klienten im Krankenhaus befanden.

Nein, nein, im Gegenteil, es waren einige Leute im Krankenhaus, das war für mich persönlich belastend, weil das waren teilweise meine Stammklienten und da war es natürlich schon so, dass teilweise gesagt worden ist, ich darf jetzt nicht arbeiten gehen, bin freigestellt worden zwei Mal. (BE1_Pflege)

4.4 Arbeitsbedingungen und -belastungen

Die Arbeitsbedingungen in der mobilen Betreuung und Pflege werden von allen interviewten Personen als durchaus sehr belastend beschrieben. Anforderung an die **Mobilität und zeitliche Flexibilität** gelten – laut der befragten stellvertretenden Personalleiterin – für alle Berufsgruppen in der mobilen Betreuung und Pflege. Pflegeassistentinnen und -assistenten sind zusätzlich auch körperlich sehr stark gefordert, da sie neben der Körperpflege auch für die Mobilisation nicht mehr mobiler, pflegebedürftiger Menschen zuständig sind.

Ja, Diplomierte sind vielleicht von dem, was sie mit Tragen und Transfer vielleicht ein bisschen weniger betroffen, aber sie ist auch mobil unterwegs und diese unregelmäßigen Zeiten. (HR_Pflege)

Die interviewte Pflegeassistentin, 60 Jahre alt, verheiratet, zwei erwachsene Kinder und einen betreuungsbedürftigen Vater, spricht daher auch von körperlicher und seelischer Schwerarbeit.

Es ist für mich absolut Schwerarbeit, was glaube ich nicht so gesehen wird. (BE1_Pflege)

Neben den **körperlichen Belastungen** kommen bei den Pflegeassistentinnen und -assistenten zudem die **psychischen Belastungen** und auch die **Verantwortung** dazu. Neben der Verabreichung von bestimmten Medikamenten führen diese etwa auch die Insulin-, Blutzucker und

Blutdruckkontrolle durch. Dies wird als große Verantwortung und durchaus als Belastung wahrgenommen.

Ich meine es ist schon so, dass man teilweise entscheiden muss, praktisch über Leben und Tod. Ich meine, wenn ich was übersehe, wenn ich beim Insulin oder irgendwo was übersehe, dann kann das sehr daneben gehen. (BE1_Pflege)

Die Arbeitsbedingungen in der mobilen Betreuung und Pflege werden von den interviewten Frauen aber auch deshalb als belastend erlebt, weil in der Regel alleine gearbeitet wird. Dies stellt sowohl physisch als auch psychisch eine große Herausforderung dar. Die interviewte Pflegeassistentin stellt zudem fest, dass die Belastungen in den letzten Jahren zugenommen haben.

"Jeder ist alleine in der Wohnung oder alleine beim Patienten. Ich denke mir, das macht schon einen großen Unterschied aus und wenn die Krankenschwestern kommen und sagen, geh hilf mir oder ob ich da stehe und mir denke, was mach ich jetzt, jetzt bring ich den nicht ins Bett oder jetzt weiß ich nicht, muss ich die Rettung rufen und die sind dann meistens angefressen, weil sie meinen, ja was Wichtiges wäre das jetzt nicht gewesen. (BE1_Pflege)

Eine weitere Facette der Arbeitsbedingungen, die von den interviewten Frauen in der mobilen Betreuung und Pflege als belastenden empfunden wird, ist der hohe **Zeitdruck**. Dieser entsteht einerseits durch die geringen Zeiteinheiten, die für die Verrichtung bestimmter Tätigkeiten pro Klient/in zur Verfügung stehen. Diese strenge Taktung erhöht zudem das Risiko die Tätigkeiten – wie etwa das Duschen von gebrechlichen bzw. nicht mehr mobilen Menschen – nicht in der dafür vorgesehen Zeit auch real erledigen zu können. In den Interviews wird auch angemerkt, dass für Klientinnen und Klienten, die nur über geringe finanzielle Mittel verfügen oft zu wenig Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Bei Patienten, die sehr wenig Geld haben und sehr reduziert sind mit der Pension und mit allem ist die Zeit oft sehr knapp. (BE1_Pflege)

Sind die Zeiteinheiten bzw. Arbeitseinsätze bei den einzelnen Klientinnen und Klienten sehr kurz (bemessen), steigt die Anzahl der Klientinnen und Klienten, die an einem Arbeitstag betreut werden. Damit steigen – laut interviewter Heimhelferin – die Anforderungen an die Mobilität und dadurch auch die physische Belastung.

Das ist unterschiedlich, also vormittags fünf bis sechs [Einsätze], also es kommt immer auf die Stunden darauf an, wie viele der Klient hat. Manche haben zwei Stunden, dann sind es weniger Einsätze und manche haben nur eine halbe Stunde, oft nur eine viertel Stunde, das ist dann, ja anstrengend. (BE2_Pflege)

Die stellvertretende Personalleiterin führt bei den Arbeitsbedingungen im mobilen Bereich auch das Thema der **Doppelbelastung** durch Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungsarbeit an. Vor allem Frauen, die die familiäre Versorgungsarbeit meist alleine leisten, sind durch die Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche in der mobilen Betreuung und Pflege besonders gefordert.

Wenn dann diese unregelmäßigen Arbeitszeiten dazu kommen oder ein Wochenende. Wenn ich ein Wochenenddienst habe, habe ich dann Ruhetage davor. Es ist alles ein bisschen durcheinander und ich glaube, dass das sicher auch noch eine Zusatzbelastung ist. (...) Ja, also das ist sicher ein Thema, weil oft der Wunsch kommt, ich möchte auch gerne von Montag bis Freitag 8 bis 16 Uhr arbeiten (HR_Pflege)

Durch die **Corona-Krise** haben sich die Arbeitsbedingungen zum Teil zusätzlich verschärft. Hier berichten die Betriebsrätinnen, dass viel mehr Beschäftigte eine Dienstfreistellung beantragt hatten, als dann tatsächlich auch freigestellt wurden.

Am Anfang und später haben sie es dann eh gesagt Hochrisikogruppen und dann war das ja so, wenn das wirklich anhand der Krankenkasse festgestellt wurde, weil da sind natürlich schon Anfragen gekommen, die haben so am Rande, grenzwertig Diabetes oder Asthma so irgendwie alle drei Monate einmal was und die haben dann schon gemeint, kann ich zu Hause bleiben, haben dann aber schon verstanden, dass das kein Grund ist (BR1_Pflege)

Dies bedeutet, dass auch Personen, die aus gesundheitlichen Gründen Angst vor einer Infektion hatten, grundsätzlich weiterhin arbeiten mussten. Laut der stellvertretenden Personalleiterin wurde hier sehr viel Aufklärung betrieben, um den Beschäftigten die Angst zu nehmen bzw. wurden entsprechende Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um eine Ansteckung zu verhindern. Darüber hinaus gibt es im Betrieb auch die Möglichkeit einen unbezahlten Urlaub zu vereinbaren. Diesen müssen sich die Beschäftigten jedoch auch finanziell leisten können.

Es ist ja niemand zur Arbeit gezwungen worden, da haben wir immer geschaut, wenn wer Bedenken hatte, dass man eine Lösung gefunden hat und einfach auch durch Schulungen, durch spezielle Maßnahmen, dass die Menschen sich sicher gefühlt haben bei dem, was sie tun, ja und wer für sich aus gesagt hat, nein ich kann das nicht, dann hat man Möglichkeiten gefunden, wie gesagt, mit diesem unbezahlten Urlaub zum Beispiel. Natürlich war das für die betroffene Person – hat sie mal keine Entgeltfortzahlung für einen bestimmten Zeitraum. (HR_Pflege)

Dabei war bzw. ist das Alter der Beschäftigten nicht der vorrangige Grund für die Beanspruchung eines unbezahlten Urlaubs aufgrund der Corona-Krise. Dieser wurde bzw. wird eher von Beschäftigten in Anspruch genommen, die mit ihren alten Eltern oder anderen Risikogruppen in einem Haushalt zusammenleben und diese nicht gefährden wollen.

Vereinzelte ist es – laut der stellvertretenden Personalleiterin – auf Initiative einzelner Beschäftigter aufgrund der Corona-Krise zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen. Hier spielte neben der eigenen Gesundheit auch wieder der Schutz von Angehörigen eine Rolle.

Seit der Corona-Krise müssen die Beschäftigten nun verstärkt Hygienemaßnahmen berücksichtigen und mit Mund-Nasen-Schutz arbeiten. Bei körperlich sehr anstrengenden Tätigkeiten (z. B. Heben und Mobilisation von schweren Klientinnen und Klienten) ist dies – laut der interviewten Pflegeassistentin – eine zusätzliche Belastung.

Also mit Handschuhen habe ich immer gearbeitet, das war ja gar keine Frage, aber mit Mundschutz ist schon relativ neu und ungewohnt, habe auch teilweise noch ein Problem damit, aber ich arbeite - also ich gewöhne mir das so an, weil das wird länger bleiben, also sobald ich die Handschuhe anziehe, ziehe ich auch den Mundschutz an. (BE1_Pflege)

Gleichzeitig kommt es im Zusammenhang mit der Corona-Krise auch zu Regelungen, die in der Betreuung und Pflege kaum oder gar nicht umgesetzt werden können, wie etwa das Einhalten des Mindestabstandes.

Der Mindestabstand ist ja in der Pflege Ironie, der geht ja nicht. Also angenommen, wenn ich so nette Aufgaben habe, wie Augentropfen oder Nasentropfen, das soll mir mal einer vormachen mit ein Meter Abstand und vor allem ein Mund-Nasen-Schutz, wenn ich dem das Essen verabreichen muss, er soll auch einen nehmen nach dem Spital, da habe ich schon einmal angerufen und habe gesagt, wie stellt ihr euch das vor bitte. (BE1_Pflege)

4.5 Umgang mit älteren Beschäftigten

Laut stellvertretender Personalleiterin ist der Umgang des Betriebes mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördernd, unterstützend und wertschätzend. Dies hat ihrer Ansicht vor allem damit zu tun, dass es im Betrieb **keine Stereotype** gegenüber älteren oder auch jüngeren Beschäftigten gibt.

Also für mich persönlich ist es einfach so, unabhängig vom Alter, bin ich davon überzeugt, also dass man die Tätigkeit gut machen kann, egal ob ich jetzt jung bin oder älter bin und oft wird assoziiert, wenn man in der Pflege tätig ist, dass es anstrengend ist oder körperlich anstrengend ist und körperliche Anstrengung wird dann ja oft verbunden, jemand, der älter ist, hat dann Einschränkungen. Oder eine andere Assoziation wäre, in der Pflege brauche ich viel Erfahrung, deshalb sind da die Jungen nicht so geeignet, das heißt, es gibt für jede Altersgruppe irgendwie Stereotype. (HR_Pflege)

Wichtig ist dem Betrieb – laut der stellvertretenden Personalleiterin – vor allem eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass der Schwerpunkt der Maßnahmen im Betrieb, die sich unter anderem auf die Arbeitsbedingungen beziehen, auf älteren Menschen liegt.

Es geht es darum, dass ich über das Lebensalter hindurch einfach gut meine Arbeit machen kann und dass je nachdem, wie meine Bedürfnisse aktuell sind, dass ich das auch gut durchführen kann und natürlich liegt der Schwerpunkt bei Personen mit höherem Alter, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass das gut funktioniert. Das ist einfach der Anreiz, weil wir schon merken oder sehr bemüht sind, dass wir wirklich sehr, sehr viele individuelle Lösungen finden. (HR_Pflege)

Die Betriebsrätin der Angestellten führt aus, dass vor allem bei der **Diensteinteilung** darauf geachtet werden kann, dass ältere Beschäftigte keine zu weiten Fahrwege haben, die Anzahl der Einsätze pro Arbeitstag geringer ist, oder auch die zugeteilten Betreuungs- bzw. Pflegefälle einfach sind.

Ich sage, ja bei uns kann man sagen wir gehen auch darauf ein, dass man die Leute nicht so herumschickt, sondern eher die junge Generation (...). Es kann auch passieren, dass hin und wieder eine Ältere auch zum Kuss kommt, aber auch nur deswegen, weil sie gerade Wochenenddienst hat und die anderen schon randvoll sind und die Kollegin zum Beispiel die Jungen haben zum Beispiel zwölf Einsätze den ganzen Tag und die Ältere hat zum Beispiel nur sieben, dann ruft man sie an und fragt, können Sie mir dort vielleicht einspringen(...) Also ich weiß nicht, wie das bei den Heimhelferinnen ist, aber bei uns ist das wirklich, dass man schaut, dass die Dienste weniger werden. (BR2_Pflege).

Dies scheint allerdings im Ermessen der Personen zu liegen, die den Dienstplan bzw. Einsatzplan erstellen, denn von der Betriebsrätin für Arbeiterinnen und Arbeiter wird darauf hingewiesen, dass es auch die Verantwortung der älteren Beschäftigten ist, sich hier selbst Gehör zu verschaffen.

Ja und sie müssen auch selber den Mund aufmachen und sagen, das und das ist mir zu schwer. Der nächste Ansprechpartner ist die Einsatzleitung und die Einsatzleitung schaut eigentlich schon darauf, dass sie weiß, da bei dem Klienten ist schon bisschen schwieriger zu arbeiten, da schicke ich lieber die Frische da hin, die noch den Schwung und den Elan hat, da wird schon Rücksicht genommen. (BR1_Pflege)

Gesundheitsfördernde Angebote wie etwa Workshops zur richtigen bzw. schonenden Haltung bei verschiedenen Tätigkeiten oder auch Rückentrainings etc. werden durchaus angeboten,

allerdings meist nicht während der Arbeitszeit. Beide interviewte Beschäftigte gaben an, dass sie diese Angebote jedoch nicht in Anspruch nehmen, weil diese außerhalb der Arbeitszeit stattfinden und nach einem Abenddienst als nicht machbar erscheinen.

Aber jetzt sage ich Ihnen was, wenn ich fast jeden Tag Abenddienst habe, ich gehe nicht mehr um halb 7, halb 8 zum Rückentraining, weil da lege ich mich schon lieber in die warme Badewanne, ja, also da will ich nicht noch einmal raus. (BE1_Pflege)

Wie bereits weiter oben ausgeführt, sind die Tätigkeiten in der mobilen Pflege und Betreuung physisch und psychisch anstrengend und werden von den Beschäftigten auch als zum Teil sehr belasten erlebt. Dies kann nach langjähriger Tätigkeit bzw. in höherem Alter auch zu **gesundheitlichen Problemen und Einschränkungen** führen. So führt die stellvertretende Personalleiterin aus, dass längere Krankenstände und schwerere Erkrankungen eher bei älteren Beschäftigten auftreten.

Na ja, so Langzeitkrankenstände im Zusammenhang mit Einschränkungen durch Bandscheibenvorfall oder Knieprobleme, Operationen, das ist eher bei Personen mit 50 plus, ja oder Krebserkrankungen oder was auch immer. (HR_Pflege)

Die interviewte Pflegeassistentin (60 Jahre) berichtet, dass sie zwar grundsätzlich gesund ist, aber doch oft Schmerzen hat.

Es tun mir die Knie weh, es tun mir die Füße weh, es tut mir das Kreuz weh, obwohl ich sehr schau, dass ich gut arbeite und ein gutes Schuhwerk habe, aber es ist so. Ich spüre den gesamten Bewegungsapparat, sagen wir einmal so. (BE1_Pflege)

Davon lässt sie sich zwar derzeit noch nicht bei ihrer Arbeit einschränken, auch weil sie während der Arbeit selber die Schmerzen gar nicht wahrnimmt, sondern dann in der Freizeit. Für einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt ist dies jedenfalls problematisch.

Das ist schon dieses Zusammenreisen, du darfst nicht krank sein oder du willst nicht krank sein und da habe ich schon zu meinem Mann gesagt, da habe ich schon Bedenken dann gehabt noch länger arbeiten, weil ich habe gesagt, irgendwann ja, wird das dann nicht mehr. (BE1_Pflege)

Die interviewte Heimhelferin, 50 Jahre alt, meint auch, dass sie die Schmerzen, die sie im Handgelenk hat, wären der Arbeit nicht merkt, sondern erst danach.

Ja ich habe da oft diese Schmerzen [zeigt auf das Handgelenk] und in der Arbeit vergisst man das dann, aber zu Hause merkt man das dann mehr. (BE2_Pflege)

Jahre- bzw. jahrzehntelang anhaltende Belastungen führen mitunter zu langen Krankenständen und manchmal auch zur **Auflösung von Dienstverhältnissen**, wenn die Arbeit nicht mehr machbar ist. Wie die Betriebsrätin für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet, werden auch ältere Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. nach langen Krankenständen nicht gekündigt, allerdings führt sie auch Fälle an, in denen es zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen ist.

Ich kann nur von unserer Firma reden, dass man sagt wir haben jetzt nicht wirklich Leute, die wir kündigen, weil sie alt sind. Wir haben Leute, die sind ein Jahr im Krankenstand, die werden mitgezogen, von daher wird keiner gekündigt, sofern derjenige das auch will. Wenn er sagt, das hat wenig Sinn, dann schaut man auch, dass die Trennung kurz ist und schmerzlos ist und dass man den noch unterstützen kann, dass der dann nicht von heute auf morgen plötzlich dasteht oder irgendwas. (BR1_Pflege)

Die Betriebsrätin für die Angestellten berichtet von Fällen in denen erkrankte, ältere Angestellte eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses wollten, um dem Betrieb nicht zur Last zu fallen. Sie kehren dann eventuell später – nach Gesundung – wieder zurück in den Betrieb.

Es hat auch Situationen gegeben, dass die Mitarbeiterin gekommen ist und gesagt hat, sie will der Firma nicht zur Last fallen, sie möchte einvernehmlich gerne kündigen, aber sie kommt danach wieder. Wir gehen ja auf alles ein, also wir schlagen auch vor. (BR2_Pflege)

Die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses bei gleichzeitiger "Wiedereinstellungszusage" scheint durchaus eine Strategie des Betriebes zu sein mit derartigen Situationen umzugehen.

Da ist dann ein Vermerk und wann es ihr dann wieder wirklich gut geht, die kommt dann drei, vier Monate, ein halbes Jahr, Jahr später und fängt wieder da an. (BR1_Pflege)

Aus- und Weiterbildung ist nicht nur grundsätzlich ein wichtiges Thema im Betrieb, sondern steht auch älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Personen explizit offen. So gibt es etwa für die vom Betrieb angebotene Heimhilfeausbildung (Dauer: drei Monate) keine Altersgrenze. Dies führt dazu, dass tatsächlich auch ältere Frauen, diese Ausbildung machen.

Wir machen ja auch selbst, bieten wir im Unternehmen auch die Heimhilfeausbildung an und da gibt es auch keine Altersgrenze. Also wenn jemand mit 58 kommt und sagt, er möchte gerne die Ausbildung machen. (HR_Pflege)

Auch bei der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Pflegeassistentin bzw. zum Pflegeassistenten – hier gibt es betriebsinterne und externe Angebote – scheint das Alter keine Rolle zu spielen. Laut der Betriebsrätinnen werden Heimhelferinnen und Heimhelfer auch aktiv motiviert die Ausbildung zur Pflegeassistentin bzw. zum Pflegeassistenten zu machen.

Genau und bei den Pflegeassistenten schauen wir, dass wir die Heimhilfe so gut wie möglich, die das wollen als Pflegeassistenten ausbilden. (BR2_Pflege)

Die [=Heimhelferinnen] dränge ich schon immer hin eigentlich. (BR1_Pflege).

4.6 Wahrnehmung und Reaktion auf den demographischen Wandel

Das Thema demographischer Wandel und ein dadurch bedingter Arbeitskräftemangel ist im Betrieb jedenfalls ein Thema. Die stellvertretende Personalleiterin berichtet, dass auch aufgrund der relativ hohen Anzahl von Beschäftigten, die in den nächsten Jahren in Pension gehen wird, viel in **Personalentwicklung sowie Aus- und Weiterbildung** investiert wird (siehe dazu auch: weiter oben).

Ja, also demographischer Wandel ist definitiv ein Thema, weil wir wissen, wie die Pensionierungen ausschauen, einfach von der Altersstruktur her und wir haben die letzten Jahre ganz stark in die Personalentwicklung gesetzt, wo man eben wirklich zusätzliche Kurse, zusätzliche Ausbildungsplätze anbietet, damit wir das zumindest abfangen können. (HR_Pflege)

Sie geht auch davon aus, dass es bisher ganz gut gelingt den Personalstand auf dem notwendigen Niveau zu halten.

Na ja, wir schaffen es zumindest, dass wir es gut hinkriegen von der Personalsituation, aber es ist eine sehr harte Arbeit (HR_Pflege)

Für die interviewten Beschäftigten ist der Personalmangel bereits derzeit ein großes Problem. Sie führen das auf die **belastenden Arbeitsbedingungen** zurück, was wiederum dazu führt, dass Beschäftigte die Tätigkeiten nicht länger ausüben wollen und der Personalmangel steigt.

Der Personalmangel, der in der Pflege herrscht, der ist ja bitte himmelschreiend und es will auch keiner, eben weil die Bedingungen so sind, es ist relativ schlecht bezahlt, du hast faktisch keine geregelte Arbeitszeit, weil du musst einspringen, du kannst nicht sagen, du kommst um sieben Heim, weil es kann sein, dass es halb acht, acht wird, wenn du noch einen Zusatzeinsatz kriegst oder ja, also das ist familienfeindlich. (BE2_Pflege)

Ich denke mir oft dieser Mangel an Pflegekräften, das ist ein Teufelsrad, weil dadurch dass zu wenige Leute da sind, sind die Arbeitsbedingungen so schlecht, jetzt nimmst du welche auf, aber jetzt hast du aber immer noch keine guten Arbeitsbedingungen und die schmeißen das Hangerl, weil sie sagen, die Arbeitsbedingungen sind schlecht und so geht das in einer Tour weiter. (BE1_Pflege)

4.7 Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters

4.7.1 Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt

Laut der stellvertretenden Personalleiterin gehen die Beschäftigten des Betriebes im Durchschnitt zum regulären Pensionsanfallsalter in **normale Alterspension**. Ein sehr kleiner Teil der Beschäftigten konnte noch die "Hacklerregelung" in Anspruch nehmen und dadurch vorzeitig in Pension gehen.

Aufgrund des Personalmangels wird es gerne gesehen, wenn die Beschäftigten bis zum gesetzlichen Pensionsanfallsalter arbeiten. Wie die Betriebsrätin für Angestellte aber anmerkt, ist dies für den Betrieb nur dann sinnvoll und wünschenswert, wenn die Beschäftigten keine größeren gesundheitlichen Probleme haben.

Ich denke einmal schon, außer es ist gesundheitlich, dann hat die Firma auch nichts davon, nicht. (BE2_Pflege)

Auch laut der Betriebsrätin für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der interviewten Heimhelferin nehmen die meisten Heimhilfen eine normale Alterspension in Anspruch.

Also die meisten mit denen ich arbeite, sind jetzt mit 60 gegangen. (BE2_Pflege)

Wie bereits weiter oben erwähnt, kann es bei Beschäftigten mit starken gesundheitlichen Einschränkungen und Langzeitkrankenständen zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses kommen. Ältere Beschäftigte, deren Arbeitsfähigkeit oder Beschäftigungsfähigkeit sehr stark eingeschränkt ist, versuchen in **Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension** zu gehen.

Na ja, man muss schon, weil es grundlegend ist für die Arbeit, also es ist dann schon bei manchen, dass dann die Arbeitsfähigkeit nicht mehr gegeben ist. Wenn es gar keine Möglichkeit gibt. Die versuchen dann halt den Pensionsantrag. (HR_Pflege)

Die Betriebsrätin für Angestellte führt aus, dass bei den Pflegeassistentinnen und -assistenten ein vorzeitiger Pensionsantritt meist gesundheitliche Gründe hat. Dies würden durchaus bis zum gesetzlichen Pensionsalter arbeiten wollen, können es aber nicht.

Bei den Pflegeassistenten ist es aus gesundheitlichen Gründen. Viele würden gerne länger, aber schaffen es einfach nicht. (BR2_Pflege)

Es gibt aber auch beschäftigte Frauen, die **über ihr gesetzliches Pensionsalter** hinaus arbeiten. Dabei handelt es sich u. a. um Frauen, denen für einen Pensionsanspruch noch die notwendigen Beitragsjahre fehlen – dies betrifft vor allem **Migrantinnen**.

Heimhilfe habe ich schon erlebt eine mit 68. (BR2_Pflege)

Da ist es so, dass wir beobachten, dass es primär Frauen sind mit Migrationshintergrund, weil sie vielleicht die Pensionsjahre noch nicht haben und deshalb auch noch länger arbeite. (HR_Pflege)

Viele der Beschäftigten, die in normale Alterspension gehen, kehren – laut der stellvertretenden Personalleitung und den Betriebsrätinnen – aber später zurück und **arbeiten neben dem Bezug der Pension** – auf Basis einer (stark) reduzierten Stundenanzahl weiter.

Die tun dann nach einer Zeit wieder ein bisschen was arbeiten sich bei der Pension bisschen was dazu verdienen. (BR1_Pflege)

Das merke ich dann schon, dass manche dann sagen, ich gehe jetzt in die Pension, aber ich komme wieder. (HR_Pflege)

Wir haben auch über 60-Jährige. Wir haben auch Kolleginnen, die nach der Pension wie die Kollegin sagt wieder zurückkommen. (BR2_Pflege)

Die Regelungen betreffen Pensionszuschläge und reduzierte Pensionsversicherungsbeiträge bei einem späteren Pensionsantritt³⁸⁾ sind weder der stellvertretenden Personalleiterin noch den Betriebsrätinnen bekannt. Auch die interviewten Beschäftigten kennen diese nicht.

Die leitende Personalchefin führt als Gründe warum die Beschäftigten in normale Alterspension gehen und dann neben dem Bezug der Pension weiterarbeiten die größere zeitliche Flexibilität und die Tatsache an, dass sie nur mehr sehr wenige Stunden arbeiten wollen.

Aber manche wollen dann halt doch die zeitliche Flexibilität, wenn sie sagen, ich arbeite nur mehr zehn Wochenstunden. (HR_Pflege)

Die Betriebsrätinnen betonen, dass die Beschäftigten in Alterspension gehen, weil sie zunächst eine Pause von der Erwerbsarbeit brauchen und daher dann erst später neben dem Pensionsbezug weiterarbeiten.

Ja, aber manche wollen dann diese Pause, die dann sagen, jetzt gehe ich mal in Pension und dann schaue ich mal, tue ich durchatmen und manche kommen nach drei Monate, manche kommen nach einem dreiviertel Jahr wieder. Die genießen dann nochmal, weil Sie müssen Eines rechnen, dadurch dass auch Wochenenddienste sind und man nicht gerade in dieser Altersteilzeit war, ist die vielleicht schon so ausgepowert und sagt, nein ich muss jetzt mal einen Schlusstrich ziehen und dann schaue ich weiter. (BR1_Pflege)

4.7.2 Wahrnehmung und Vorkehrungen auf Unternehmensebene

Die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024 auf 65 Jahre wird auch von der stellvertretenden Personalleiterin **eher skeptische gesehen**. Durch die belastenden

³⁸⁾ Mit den Zuschlägen erhöht sich die errechnete Pensionsleistung um 4,2% pro Jahr (0,35% pro Monat) der späteren Inanspruchnahme (bis maximal 12,6%). Zusätzlich reduziert sich der Pensionsversicherungsbeitrag um die Hälfte. Dadurch erhöht sich das monatliche Arbeits-Nettoeinkommen. Bei der späteren Pensionsberechnung werden jedoch weiterhin die vollen Beitragsgrundlagen herangezogen.

Arbeitsbedingungen im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege stellt es eine große Herausforderung dar, Frauen tatsächlich bis 65 in Beschäftigung zu halten.

Also das kann ich jetzt nur schwer abschätzen oder einschätzen, wie es ein Vorteil ist, weil bei einem Teil der Personen ist es schon so, dass sie sagen, ich bin froh, wenn ich in Pension gehen kann, weil ich fühle mich eh schon ausgelaugt, es ist schon anstrengend, es wird eher herausfordernd sein, wie schaffe ich es, die Leute dann doch noch gut in Beschäftigung zu halten. Also für einen Teil ist es aufgrund dieser körperlichen Anstrengung dann schon so, dass sie mit 60 eh schon sehr froh sind. (HR_Pflege)

Sie vertritt aber auch den Standpunkt, dass die Höhe des Pensionsanfallsalters grundsätzlich auch eine Frage der Tradition und somit auch der Einstellung ist.

Was ich aber auch zusätzlich noch glaube ist, dass es in unseren Köpfen nicht drinnen ist, also noch nicht drinnen ist, dass man mit über 60 noch arbeitet, (...), aber wenn ich mir jetzt anderen Ländern anschau, wo es normal ist, wie in der Schweiz oder wo auch immer, wo man schon länger arbeitet, es ist schon auch viel, was wir so als Bild haben und das glaube ich, was auch schwierig ist, weil ich schon auch höre so, ich muss schon bis 60 ein halb oder ich darf erst mit 61, also das sind solche Entwicklungsschritte, die man macht (HR_Pflege)

Die **Betriebsrätinnen sind grundsätzlich gegen die Anhebung des Pensionsalters**, da die Arbeit physisch und psychisch sehr herausfordernd ist.

4.7.3 Einstellung und Reaktion der beschäftigten Frauen

Auch die interviewten Beschäftigten sind der Ansicht, dass es im Bereich der (mobilen) Betreuung und Pflege **nicht realistisch ist, bis 65 zu arbeiten**.

Nein, in dieser Branche eben nicht [realistische] und ich habe Schwägerinnen, die im Büro arbeiten, ich finde im Büro, wenn man es will, kann man. (...) In massiv fordernden Berufen finde ich für eine Frau 60 genug. (BE1_Pflege)

Ich glaube nicht, dass man das bis 65 schafft. (BE2_Pflege)

Die interviewte Heimhelferin stellt fest, dass vor allem im Bereich der Pflege bzw. bei den Pflegeassistentinnen und -assistenten die körperlichen Belastungen so groß sind, dass eine Erwerbstätigkeit bis 65 kaum zu schaffen ist.

Obwohl es ist [in der Heimhilfe] schon viel leichter wie bei den Pflegeassistenten, weil die müssen ja doch noch mehr körperlich arbeiten, schwerer heben, die Klienten heben, das ist bei uns schon etwas weniger als Heimhilfe, weil die halt mehr die Pflege übernehmen, wir haben eigentlich nur die Klienten, die noch mobil sind, also ohne dass wir sie heben müssen. Wir haben es etwas leichter, also die Pflegeassistenten kann ich mir nicht vorstellen, dass das bis 65 geht. (BE2_Pflege)

Die interviewte Pflegeassistentin geht mit 60,5 Jahren im Herbst 2020 in Pension, obwohl sie bereits mit 60 Jahren in die normale Alterspension gehen könnte. Grund dafür ist, dass sie im Betrieb dringend gebraucht wird. Sie könnte theoretisch auch noch länger arbeiten, aber auf Grund der Corona-Krise und weil es im Winter besonders belastend ist mobil unterwegs zu sein, wollte sie das nicht.

Ich hätte schon mit 01.03. in Pension gehen können. Ich habe gesagt, den Sommer mache ich noch und jetzt aufgrund – vielleicht hätte ich auch noch den Oktober gemacht, ich weiß es nicht, an und für sich habe ich es vorgehabt, aber jetzt aufgrund der Corona-Geschichte, ich will nicht, also den Winter wollte ich gar nicht mehr machen, weil da ist es mir immer sehr schlecht gegangen damit (...). (BE1_Pflege)

Bereits derzeit gehen – laut dem aktuellen Arbeitsklimaindex – 75% der Altenpflegekräfte und 60% der Beschäftigten in Pflegeberufen nicht davon aus, dass sie ihre Arbeit bis zum derzeit bestehenden gesetzlichen Pensionsalter von 60 Jahren für Frauen bzw. 65 Jahren für Männer machen können (*Arbeiterkammer Oberösterreich, 2020*).

Neben dem Argument, dass sie in Pension geht, weil es gesetzlich möglich ist, führt die interviewte Pflegeassistentin an, dass sie die **Pension in einem guten Gesundheitszustand erleben** möchte. Das heißt, es geht nicht nur darum bis zum Pensionsanfallsalter gesund bzw. arbeitsfähig zu sein, sondern auch in der Pension noch ein psychisch und vor allem physisch gutes Leben führen zu können.

(...) also ich kann es mir nicht vorstellen bis 63 arbeiten, ich kann mir das nicht vorstellen, weil ich habe gesagt, ich möchte nicht als Wrack in die Pension gehen. (BE1_Pflege)

Die interviewte Pflegeassistentin ist der Ansicht, dass sowohl Heimhelferinnen als auch Pflegeassistentinnen aufgrund der hohen Belastungen in diesen Berufen grundsätzlich mit 60 in Pension gehen wollen.

Aber ich glaube, also ich möchte jetzt nicht für irgendjemanden sprechen, aber es ist schon so in der Branche, dass man sich dann mit 60 darauf freut auf die Pension, dass man diesen Belastungen davonkommt, ob du jetzt Heimhelfer bist oder Pflegeassistent, es ist schon sehr belastend der Beruf. (BE1_Pflege)

Die interviewte Heimhelferin, sie ist 50 Jahre alt, hat zwei erwachsene Kinder und eine pflegebedürftige Schwiegermutter, würde gerne mit 60 in Pension gehen und vertritt – so wie fast alle der befragten Frauen – die Ansicht, dass es für Frauen aufgrund der Doppelt- und Dreifachbelastung auch in Zukunft möglich sein sollte mit 60 in normale Alterspension zu gehen. Für ältere Frauen kommt dann auch noch die Unterstützung bei der **Betreuung der Enkelkinder** hinzu.

Ich denke als Frau hast du ja nicht nur die Arbeit, sondern wirklich ja teilweise Dreifachbelastungen, du musst den Haushalt machen, du hast die Kindererziehung, du hast oft Angehörige, also als Frau ist es schon, denke ich einmal, irgendwo reicht es dann. (...) Irgendwann auch die Enkel, wenn dann irgendwas ist, dass man da unterstützen kann. (BE2_Pflege)

Die Betriebsrätin für Arbeiterin führt an, dass die beschäftigten Heimhelferinnen, die zum Teil bereits 30, 35 Jahre diesen Beruf ausüben, dann jedenfalls mit 60 in Pension gehen wollen. Sie selbst will jedenfalls zum Stichtag in normale Alterspension gehen.

Wir haben Heimhilfen, die sind 30, 35 Jahre in dem Beruf, könnte ich mir auch vorstellen, dass der sagt, jetzt bin ich eh schon froh, dass ich gehen kann. Ich weiß nur von mir, dass ich habe meinen Stichtag und ich bleibe keine fünf Minuten länger. Ich will mein Leben genießen und ich habe genug vor, ich hoffe, dass ich soweit gesund bin, dass ich noch ein paar schöne Jahre in der Pension habe. (BR1_Pflege)

4.8 Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

4.8.1 Unternehmensebene

Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung

Obwohl im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege viele Beschäftigte Teilzeit arbeiten (siehe dazu näher: weiter oben) wird die gesetzliche und öffentlich geförderte Möglichkeit der Alterszeitzeit von den Beschäftigten nachgefragt und vom Betrieb auch angeboten. Seit 2019 ist

Überdies ein **Rechtsanspruch auf Altersteilzeit im Kollektivvertrag** vorgesehen (SWÖ-KV 2019 §38).

Also das was jeder machen kann ist, dass man Altersteilzeit hat, das ist ja einfach etwas Geregelteres, da hat jeder laut KV auch die Möglichkeit, wenn er das rechtzeitig einbringt, dass er das Anrecht auf Altersteilzeit hat und dann werden spezielle Arbeitszeitmodelle entwickelt für diese Person. (HR_Pflege)

Altersteilzeit scheint schon jetzt ein viel genutztes Instrument zu sein, um es Betreuerinnen und Betreuern und Pflegerinnen und Pfleger zu ermöglichen länger im Erwerbsleben zu bleiben. Der Einsatz von Altersteilzeit wird vom Betrieb auch im Hinblick auf die Anhebung des Frauenpensionsalters als eine sehr wichtige Maßnahme erachtet. Die stellvertretende Personalleiterin stellt zwar fest, dass durch die Arbeitszeitreduzierung ein Teil der Arbeitszeit der Beschäftigten wegfällt, aber dafür ein längerer Verbleib im Betrieb ermöglicht wird. Und auch die Heimhelferin, deren Pensionsanfallsalter 65 Jahre beträgt, hält Altersteilzeit für eine gute Möglichkeit für einen längeren Verbleib.

Die Beschäftigten des Betriebes erhalten die Informationen über die Möglichkeit Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen u. a. von den Betriebsrätinnen bei Betriebsversammlungen oder in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen. Darüber hinaus erfolgen anlassbezogene Informationen etwa im Falle von Langzeitkrankenständen.

Erstens es gibt es die Betriebsversammlungen, es gibt auch Mitarbeitergespräche, wo man sehr wohl denen auch sagt, wie sieht es aus, was ist die Möglichkeit, dasselbe ist auch bei Krankenständen, bei langwierigen Krankenständen, wo man den Kollegen darauf aufmerksam macht und auch das Unternehmen darauf aufmerksam macht, wie kann man unterstützen. (BR1_Pflege)

Die Betriebsrätin für Angestellte führt aus, dass es auch im Falle von Altersteilzeit zu Mehrstunden kommen kann und die Beschäftigten dann fallweise über das vereinbarte Ausmaß arbeiten müssen.

Wenn man sagt, wir kommen Ihnen entgegen und Sie dürfen zum Beispiel wirklich nur 21 Stunden arbeiten, es kann vorkommen, dass sie 23, 24 Stunden macht, weil im Außendienst kann man nie sagen, ist ein Rettungseinsatz, ist jetzt ein Polizeieinsatz oder das weiß man nie und dann sagt die Firma, wir können das ausrechnen, es kann zu ein paar Stunden mehr kommen, aber ist nicht üblich, das ist immer spontan, also berechnet wird es nicht und so kommt man auch den Mitarbeitern entgegen. (BR2_Pflege)

Laut Kollektivvertrag wird bei der Vereinbarung der Altersteilzeit zwischen Betrieb und Beschäftigten auch die **Lage der Normalarbeitszeit** beschlossen (SWÖ-KV 2020 § 38 Abs. 1d).

Arbeitszeitregelungen dieser Art sollten, laut der stellvertretenden Personalleiterin, weiterentwickelt werden, wenn es darum geht Beschäftigte länger in Arbeit zu halten.

Also was uns wirklich hilft oder was vielen hilft ist die Möglichkeit dieser Altersteilzeit, wo man halt wirklich sagt, man reduziert die Arbeitsstunden, man legt sich die Arbeitszeit so, wie sie einem gut passt. Also ich denke mir, da solche Modelle weiterzuentwickeln, das wäre sicher gut. (HR_Pflege)

Eine Möglichkeit altersgerechtes Arbeiten bzw. die Arbeitsbelastungen zu verringern und somit einen längeren (gesunden) Verbleib im Arbeitsleben zu fördern, stellt eine **allgemeine Arbeitszeitverkürzung** dar. Im Bereich der (mobilen) Betreuung und Pflege, in dem es – wie bereits mehrfach erwähnt – auch aufgrund der hohen Belastungen viele Teilzeitbeschäftigte gibt, ist

die Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich seit Jahren eine gewerkschaftliche Forderung³⁹⁾.

Die stellvertretende Personalleiterin stimmt grundsätzlich zu, dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung die Belastungen der Beschäftigten vermindern und somit den längeren Verbleib fördern könnte, gibt aber zu bedenken, dass dies eine Frage der Finanzierbarkeit ist.

Also es [=Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich] könnte ein Beitrag sein, ja. (...) Ja, wenn alles durchfinanziert ist, ja, kann das natürlich eine Möglichkeit sein. (HR_Pflege)

Um das gleiche Ausmaß an Betreuungs- und Pflegeleistung erbringen zu können, würde durch die Arbeitszeitverkürzung – so die stellvertretende Personalleiterin – zudem noch mehr Personal benötigt werden. Dies stellt nicht nur ein finanzielles Problem dar, sondern es ist auch schwierig entsprechendes Personal zu finden. Dies gilt für alle Tätigkeitsebenen, wie etwa Heimhilfe, Pflegeassistenz aber auch diplomiertes Personal.

Nein, weil die Klienten bekommen ja vom X eine bestimmte Zeit für bestimmte Tätigkeit, das heißt, ich würde dann nur mehr Druck reinpacken. Das wäre nicht Sinn und Zweck des Ganzen, ich brauche mehr Personal, die das dann bedienen können. (Pflege_HR)

Die interviewten Beschäftigten sind grundsätzlich ebenfalls für eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Die beschäftigte Pflegeassistentin gibt jedoch auch zu bedenken, dass die konkrete Umsetzung wichtig ist, damit es nicht einfach zu einer Komprimierung der Tätigkeiten in kürzerer Zeit und damit zu einer zusätzlichen Arbeitsintensivierung kommt.

Na ja, da muss man sich überlegen, was es da für Modelle geben könnte, da müsste man sich schon überlegen, dass man sagt, ich weiß jetzt auch nicht, auf alle Fälle einmal sicher nicht so ein komprimiertes Arbeitspensum, das man das ein bisschen reduziert und die gleiche Arbeit hat. (BE1_Pflege)

Die interviewten Betriebsrätinnen sprechen sich gegen eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden aus, weil sie eher davon ausgehen, dass dadurch mehr Überstunden entstehen, oder zusätzliches Personal aufgenommen werden muss. Beides ist teuer und würde den Betrieb zu stark belasten. Zudem ist geeignetes Personal schwer zu finden.

Schauen Sie, für mich ist das mit Gewalt Betriebe zu ruinieren, das ist dann nur der Stärkste überlebt dann, ich zwingen Leute dann wirklich, wo ich sage, der kann sich das nicht leisten, weil die Arbeit muss gemacht werden, also entweder macht der mit 35 Stunden eine Menge Überstunden und das kostet viel Geld dem Unternehmen oder der Betrieb muss Neue aufnehmen, das kostet auch viel Geld. Dann musst du immer rechnen, du kriegst nicht so schnell, ja es kommen zwar immer wieder Leute, aber du musst auch für diesen Beruf geschaffen sein. (BR1_Pflege)

Wer macht dann meine restlichen drei Stunden? Ich gehe nach 35 Stunden, ok und wer macht meine restlichen drei Stunden? Das muss ich wieder aufarbeiten. (BR2_Pflege)

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation

In der mobilen Betreuung und Pflege gibt es keine altersgemischten Teams, die es erlauben würden, die Aufgaben entsprechend von Erfahrung sowie psychischer und physischer

³⁹⁾ https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0.a/1342586598711/home/35-stunden-woche-im-privaten-gesundheits-und-sozialbereich-gefordert

Belastbarkeit zu verteilen. Mobile Betreuerinnen und Betreuer und Pflegerinnen und Pfleger arbeiten bei den Klientinnen und Klienten zu Hause alleine. Jedoch können – laut stellvertretender Personalleiterin – die für den **Dienstplan** zuständigen Personen bzw. die Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter auch darauf achten, dass älteren Beschäftigten Klientinnen und Klienten mit weniger anstrengenden Tätigkeiten oder auch kürzeren Wegstecken zugeteilt werden.

Also grundsätzlich die Personen sind alleine bei den Klienten vor Ort in den Wohnungen. Die Mitarbeiterinnen sind in Einsatzgruppen eingeteilt, ungefähr so 30, 35 Personen, einer Vorgesetzten zugeteilt und da läuft ganz viel zwischen denen. Das heißt, die kennen sich auch recht gut (...) da gibt es sicher eine Rücksichtnahme bei der Diensterteilung, wo geschaut wird, ein Klient, der in einem Haus ohne Lift wohnt und man muss die Einkäufe rauftragen, dann wird halt die Mitarbeiterin sagen, das ist mir zu anstrengend, das schaffe ich nicht mehr und dann wird die dann halt nicht eingeteilt. (HR_Pflege)

Wie bereits weiter oben erwähnt, wird die Rücksichtnahme auf ältere Beschäftigte bei der Diensterteilung – jedoch nur auf informeller Ebene – im Betrieb zum Teil bereits praktiziert. Wie diese Praxis innerhalb der Belegschaft aufgenommen wird und ob es dadurch zu Spannungen kommt, darüber wurde in den Interviews keine Auskunft erteilt.

Die interviewte Heimhelferin gibt allerdings zu bedenken, dass sich die Betreuungssituation und somit die Belastung bei den einzelnen Klientinnen und Klienten auch tageweise ändert und zudem ein Wechsel des Betreuungs- und Pflegepersonal für die Klientinnen und Klienten mitunter auch problematisch ist.

Ich glaube, das wird schwer. Wie soll man das, wenn man dann seine Leute hat, ein Tag ist leichter, ein Tag ist schwerer, dann ist der Wechsel zu stark, wenn man sagt, nur die Jungen machen die Schweren, das geht eigentlich gar nicht. Also ich kann mir das nicht vorstellen. (BE2_Pflege)

Wie bereits eingangs erwähnt, betreut der Betrieb neben der Erbringung von mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen auch Wohngemeinschaften und führt ein geriatrisches Tageszentrum. Allerdings ist die überwiegende Mehrheit im mobilen Bereich beschäftigt und es gibt nur sehr wenige Arbeitsplätze in Wohngemeinschaften bzw. im teilstationären Bereich. Die Möglichkeit älteren Beschäftigten einen **Arbeitsplatzwechsel** vom mobilen Bereich (in den einzelnen Wohnungen der Klientinnen und Klienten) in die Wohngemeinschaften oder auch in den teilstationären Bereich anzubieten, ist daher sehr gering. Wie die stellvertretende Personalleiterin ausführt, stellt ein derartiger Arbeitsplatzwechsel jedenfalls eine Erleichterung dar, da hier etwa zusätzliche Wegstecken zwischen den einzelnen Klientinnen und Klienten wegfallen.

Schwierig, bei uns im Unternehmen ist es so, wir haben den großen mobilen Bereich, dann gibt es einen kleinen Bereich, das sind Seniorenwohngemeinschaften, da ist es halt manchmal so, dass manche Mitarbeiterinnen sagen, mir ist das zu stressig von einer Wohnung zur anderen zu gehen, ich würde gerne an einem Standort arbeiten, das wird manches Mal angefragt. (...) Ja, ja, aber die Plätze sind halt auch begrenzt, das ist jetzt nicht so. (HR_Pflege)

Wie die stellvertretende Personalleiterin anführt, spielt neben den psychischen und physischen Arbeitsentlastungen auch die **Anerkennung** eine positive Rolle, wenn es um einen längeren Verbleib im Arbeitsleben geht. Im Betrieb werden daher langjährig beschäftigte Betreuerinnen und Betreuer und Pflegerinnen und Pfleger speziell geschult, um dann neue Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter oder Praktikantinnen und Praktikanten praktisch anzulernen und dabei ihr Erfahrungswissen weiterzugeben.

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung

Um vor allem die körperlichen Belastungen zu reduzieren und damit langfristige Schäden zu verhindern, können – laut der interviewten Personen – auch im mobilen Bereich **Hilfsmittel** eingesetzt werden. Pflegebetten, die höhenverstellbar sind, behindertengerechte Bäder und WCs oder auch Lifter gehören dazu.

Na ja, beispielsweise, ob ich jetzt ein Pflegebett habe, wo ich Höhen verstellen kann oder es hat jemand ein ganz altes Bett, das sehr niedrig ist, solche Dinge, die werden vor Ort begutachtet und angeschaut, wie man das dann gut gestalten kann, aber auch unabhängig vom Alter. Also ob jetzt eine Mitarbeiterin älter oder jünger ist, weil es einfach wichtig ist, dass man halt gut arbeitet. (HR_Pflege)

Ob es diese Hilfsmittel in den privaten Haushalten gibt, hängt – so berichten die interviewten Frauen – auch von den Möglichkeiten vor Ort – etwa sind die Wohnung oder auch das Bad große genug, um sie behindertengerecht zu gestalten – aber auch davon ab, ob die betreuungs- und pflegebedürftigen Personen sich diese finanziell leisten können bzw. auch in Anspruch nehmen wollen. So werden etwa Lifter, die bei nicht mehr mobilen Personen besonders hilfreich wären, von diesen nicht immer akzeptiert.

Ja, aber oft ist es so, wenn die Wohnung klein ist und das Badezimmer eng, wo soll man da anfangen. (HR_Pflege)

Ja, es gibt natürlich die verschiedensten Hilfsmittel und da sind wir ja beim nächsten Thema, es gibt Lifter, es gibt dieses und jenes, zuerst muss man mal die Leute fragen, ob sie das wollen oder ob sie dann sagen, in den Lifter setze ich mich nicht rein, ja und dann ist es auch alles eine Frage des Geldes, der kostet ein paar Tausender. (BE1_Pflege)

Wie die interviewte Heimhelferin ausführt, wird der Einsatz von Hilfsmittel auch angeregt, entschieden wird der Ankauf aber von den Klientinnen und Klienten bzw. den Angehörigen und nicht vom Betreuungs- und Pflegepersonal, auch, wenn es ihre Tätigkeiten massiv beeinflusst.

Es kommt immer auf den Klienten selber darauf an, ob sie das fördern oder nicht fördern. Wir können es nur versuchen, dass wir zum Beispiel Krankenbett oder Badewannensitze bekommen, aber es kommt dann immer auf die Angehörigen oder auf den Klienten selber an. (BE2_Pflege)

In diesem Zusammenhang könnte – aus Sicht der Autorin – eine finanzielle Förderung von Hilfsmittel durch die öffentliche Hand im Sinne einer altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes sinnvoll sein.

4.8.2 Individuelle Ebene der beschäftigten Frauen

Auf individueller Ebene können die beschäftigten Frauen im Betrieb neben den bereits angeführten Schritten (d. h. individuelle Arbeitszeitverkürzung, auch in Form von Altersteilzeit, auf eine gesundheitsschonende Haltung bei der Ausführung der Tätigkeiten achten, Arbeitsplatzwechsel in ein Wohngemeinschaft) nur wenig tun, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und somit die Voraussetzungen für einen längeren Verbleib im Betrieb zu schaffen. Der Wechsel in eine stationäre Einrichtung und damit ein **Wechsel des Arbeitgebers** stellt hier für manche der Befragten – zumindest theoretisch – einen Ausweg dar, denn dort entfallen die

belastenden Mobilitätsanforderungen und es wird im Team gearbeitet. Dies stellt laut der interviewten Pflegeassistentin eine wesentliche Erleichterung dar.

Geh in ein Pflegeheim, da brauchst nicht so viel herumrennen, da hast du einen zweiten, also man muss da schon unterscheiden, ob man jetzt alleine arbeitet oder ob man in einem Team arbeitet. (BE1_Pflege)

4.8.3 Rahmenbedingungen

Bonus-Malus-Systeme stellen ganz allgemein eine gesetzliche Möglichkeit dar, die Kündigung von älteren Beschäftigten für Unternehmen finanziell unattraktiv und die Einstellung von älteren Personen attraktiv zu machen. Die interviewten Betriebsrätinnen sprechen sich gegen ein Malus-System bei Kündigung aber für einen Bonus bzw. eine Förderung bei der Einstellung von älteren Personen aus. Der Malus könnte – aus ihrer Sicht – dazu führen, dass Beschäftigte mit schweren Vorerkrankungen – ohne dass der Betrieb davon Kenntnis hat – eingestellt werden und diese dann dem Betrieb finanziell zur Last fallen.

Gegen so was bin ich, weil man darf nicht unterschätzen die Pflege, ob ich Vorerkrankungen habe oder so oder wenn ich eine Bandscheibenvorfall habe und dann steige ich in das System ein, kann es passieren, dass es ein Schuss nach hinten ist für die Firma. (BR2_Pflege)

Ja sicher, du musst nur einen Mitarbeiter haben, der sagt, na was wollt ihr, ihr zahlt Strafe, wenn ihr mich kündigt, der tanzt auf der Nasen herum (...), das fällt der ganzen Firma auf dem Kopf, nur weil dann ein oder zwei so nette Mitmenschen sind, die dann glauben sie können tun und machen, was sie wollen. (BR1_Pflege)

Die Förderung der Einstellung etwa von älteren arbeitslosen Personen, wie im Rahmen der **Aktion 20.000** befürworten die Betriebsrätinnen hingegen stark.

(...) jetzt zum Beispiel, was diese Aktion 20.000 von AMS. Da hat man Kollegen und Kolleginnen aufgenommen und hat dann zum Beispiel eine Förderung dazu gekriegt und da hat man dann noch mehr unterstützen können. Also, ich sage so was sollte wieder ins Leben gerufen werden, dass man sagt, sie stellen die Leute ein und bekommen dafür eine Förderung, das wäre ja auch nicht schlecht. (BR2_Pflege)

Ich wäre dafür, dass man das System wieder einführt, die kriegt eine Förderung die Firma, wenn sie Kolleginnen und Kollegen aufnimmt (BR2_Pflege)

4.9 Fazit: Betriebsfallstudie – Mobile Betreuung und Pflege

Im Rahmen der Betriebsfallstudie zeigt sich sehr klar, dass ein zentrales Merkmal des Bereiches Betreuung und Pflege der **anhaltende Personalmangel** ist. Dieser trägt wesentlich dazu bei, dass ältere Arbeitskräfte kaum Diskriminierung erfahren und **jedenfalls versucht** wird, sie **bis zum Pensionsalter oder auch darüber hinaus in Beschäftigung zu halten**. Voraussetzung dafür ist, so zeigt die Betriebsfallstudie, aber ein **guter Gesundheitszustand** der betroffenen Frauen bzw. ein Gesundheitszustand, der die Arbeitsfähigkeit nicht wesentlich einschränkt. Ältere Personen werden auch neu eingestellt und nehmen an fachlichen Aus- und Weiterbildungen teil. Auch während der Corona-Krise ist es im untersuchten Betrieb zu Aufnahme von (älteren) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekommen.

Die **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** gelten in der Branche im Allgemeinen als physisch und psychisch stark belastend. So kommen in der mobilen Betreuung und Pflege zu den schwierigen Bedingungen, die insgesamt für den Bereich der Betreuung und Pflege gelten

noch die zeitliche Flexibilität (z. B. geteilte Dienste, Ende eines Arbeitstages ist nicht vorhersehbar), die Mobilität und das alleine Arbeiten bzw. die alleinige Verantwortung hinzu. Dies führt neben der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit dazu, dass Frauen überwiegend Teilzeit arbeiten. Eine dünne Personaldecke aber auch die enge Taktung der einzelnen Tätigkeiten und Arbeitseinsätze an verschiedenen Wohnorten der Klientinnen und Klienten führen gleichzeitig zu strukturellen Über- bzw. Mehrstunden. In der Corona-Krise kam es vor allem durch die zeitlich aufwendigere Betreuung und Pflege zu einer zusätzlichen Verschärfung der schwierigen Arbeitsbedingungen im untersuchten Betrieb. Insgesamt werden belastende Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Alter zunehmend problematischer und **führen auf Dauer zu gesundheitlichen Problemen**. Dies hat wiederum Auswirkungen auf das Pensionsantrittsgeschehen und die Möglichkeit, länger bzw. für Frauen in Zukunft bis 65 erwerbstätig sein zu können.

Derzeit gehen Frauen im untersuchten Betrieb **überwiegend in normale Alterspension**. Sie tun dies, weil es gesetzlich möglich ist, führen aber auch an, dass sie die Pension in einem guten Gesundheitszustand erleben möchten. Das heißt, es geht nicht nur darum bis zum Pensionsantrittsalter gesund bzw. arbeitsfähig zu bleiben, sondern auch in der Pension noch ein psychisch und vor allem physisch gutes Leben führen zu können.

Gesundheitlich stark beeinträchtigte beschäftigte Frauen versuchen im untersuchten Betrieb in **Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension** zu gehen. Die Betriebsrätin für Angestellte führt aus, dass Pflegeassistentinnen und -assistenten, die vorzeitig in Pension gehen, durchaus bis zum gesetzlichen Pensionsalter arbeiten wollen würden, dies aber aus gesundheitlichen Gründen nicht können.

Vereinzelte arbeiten Frauen im untersuchten Betrieb aber auch jetzt schon **über das 60. Lebensjahr hinaus**. Dabei handelt es sich vor allem um Migrantinnen, denen die notwendigen Jahre für einen Pensionsantritt fehlen. Gleichzeitig kehren manche der Beschäftigten nach der Pensionierung in den Betrieb zurück um – meist auf einer sehr geringen Stundenbasis – weiterzuarbeiten. Dabei zeigt sich, dass weder die Beschäftigten noch die Betriebsrätinnen oder auch die stellvertretenden Personalleiterin über die positiven pensionsrechtlichen Auswirkungen eines späteren Pensionsantrittes Bescheid wissen.

Die **befragten Beschäftigten**, einschließlich der Betriebsrätinnen **können sich nicht vorstellen**, dass Frauen im Bereich der (mobilen) Betreuung und Pflege **bis 65 Jahre arbeiten**. Bereits derzeit gehen – laut dem aktuellen Arbeitsklimaindex – 75% der Altenpflegekräfte und 60% der Beschäftigten in Pflegeberufen nicht davon aus, dass sie ihre Arbeit bis zum derzeit bestehenden gesetzlichen Pensionsalter von 60 Jahren für Frauen bzw. 65 Jahren für Männer machen können (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2020).

Neben den stark belastenden Arbeitsbedingungen werden von den interviewten Frauen die **Doppel- und Mehrfachbelastungen** durch Hausarbeit, Angehörigenpflege und auch Enkelkindebetreuung angeführt. Aber auch die stellvertretende Personalleiterin steht aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen einer Anhebung des Frauenpensionsalters skeptisch gegenüber, gleichzeitig geht sie davon aus, dass dies in Zukunft normal sein wird. Konkrete Überlegungen, um zukünftig Frauen ein Arbeiten bis 65 zu ermöglichen, werden nicht angeführt.

Mit Ausnahme von Altersteilzeit gibt es im untersuchten Betrieb auch kaum formelle Maßnahmen, die einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben ermöglichen bzw. unterstützen. Der **Rechtsanspruch auf Altersteilzeit**, der **im Kollektivvertrag** geregelt ist, scheint eines der wenigen konkreten Instrumente zu sein, die im Betrieb eingesetzt werden. Laut dem Kollektivvertrag wird in der Altersteilzeitvereinbarung auch die Lage der Arbeitszeit definiert. Dies ist angesichts von geteilten Diensten bzw. von Abenddiensten für die Qualität der Arbeit von älteren Beschäftigten besonders wichtig. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich würde – auch laut der befragten Frauen – jedenfalls zur Entlastung der Beschäftigten beitragen und damit einen längeren Verbleib im Erwerbsleben begünstigen. Neben der Frage der Finanzierbarkeit sieht hier die stellvertretende Personalleiterin aber auch das Problem des Arbeitskräftemangels bzw. entsprechend qualifiziertes Personal zu finden. Die Beschäftigten befürchten, dass eine Arbeitszeitverkürzung vor allem zur Arbeitsintensivierung führen könnte und die Betriebsrätinnen sehen das Problem, dass dann – aufgrund des Personalmangels – vor allem zusätzliche, "teure" Überstunden anfallen würden.

Ein weiteres Instrument, um die Arbeitsbelastung älterer Beschäftigter zu reduzieren, stellt die **Rücksichtnahme bei der Diensterteilung** dar. Im untersuchten Betrieb wird, allerdings auf informeller Basis, versucht älteren Beschäftigten die vor allem körperlich weniger anstrengenden Klientinnen und Klienten und kürzeren Wegstecken zuzuteilen. Ein Arbeitsplatzwechsel in eine stationäre Einrichtung ist innerhalb des Betriebes aufgrund der geringen Anzahl von derartigen Arbeitsplätzen nur in einem sehr geringen Ausmaß möglich.

Um vor allem die körperlichen Belastungen zu reduzieren und damit langfristige Schäden für allem Beschäftigten zu verhindern bzw. für **eine altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes** könnten – laut der befragten Frauen – (technische) Hilfsmittel eingesetzt werden. In der mobilen Betreuung und Pflege hängt dies aber in erster Linie von den pflegebedürftigen Personen bzw. deren Angehörigen ab. Da eine Anschaffung auch mit durchaus hohen Kosten verbunden ist, wäre hier eine (stärkere) finanzielle Förderung durch die öffentliche Hand sinnvoll.

Die Betriebsrätinnen sprechen sich für ein **Bonus-System** bei der Einstellung von älteren Beschäftigten bzw. einer Wiedereinführung der Aktion 2000 aus. Einem **Malus** oder auch einem **besonderen Kündigungsschutz** für ältere Beschäftigte stehen sie negativ gegenüber.

5. Betriebsfallstudie: Einzelhandel

Insgesamt arbeiteten 2019 im Handel (ÖNACE G) in Österreich 284.452 Frauen. Im Einzelhandel (ohne KFZ) waren 216.134 Frauen beschäftigt, davon waren 30.327 bzw. 14% zwischen 50 und 54 Jahre, 23.095 bzw. 10,7% zwischen 55 und 59 Jahre und 1.674 zwischen 60 und 64 Jahre alt (BaliWeb, erstellt am 12.11.2020).

5.1 Beschreibung des Unternehmens

Es handelt es sich um ein großes Einzelhandelsunternehmen, das europaweit tätig ist. In Österreich werden die Filialen derzeit von sieben Geschäftsführern und zwei Geschäftsführerinnen koordiniert. Dabei hat jede Geschäftsführerin bzw. jeder Geschäftsführer einen eigenständigen Aufgaben- und Themenbereich und ist für jeweils unterschiedliche Regionen verantwortlich.

Die Unternehmensstruktur sieht die direkte Kommunikation zwischen den einzelnen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und den Filialleiterinnen und Filialleitern vor. Auf hierarchische Strukturen wird weitgehend verzichtet. So können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Filiale die Arbeitszeiten unter sich vereinbaren ohne Absprache mit einer hierarchisch höheren Person.

Das Unternehmen weist darauf hin, dass die gesamte Belegschaft als integriertes Team betrachtet wird. Die Vernetzung von Personen mit diversen Sprachen, Kulturen, Fähigkeiten und Kenntnissen wird als wichtig erachtet. Gleichwertigkeit, Integrität sowie Transparenz sind zentrale Grundwerte des Unternehmens. Zudem wird ein umfangreiches Weiterbildungsangebot angeboten, wobei lebenslanges Lernen und Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund stehen.

Das Unternehmen verfügt über ein betriebliche Gesundheitsmanagement, dies besteht aus 26 sogenannten "Gesundheitsbotschafterinnen und -botschaftern", die österreichweit Schulungen in den verschiedenen Filialen abhalten.

Das Unternehmen leistet – nach eigenen Angaben – einen großen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, indem es zahlreiche Modelle hinsichtlich Karenz, Arbeitszeit, Zeitmanagement etc. entwickelt hat.

5.2 Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation

In den letzten Jahren ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich gestiegen. Der überwiegende Teil der Beschäftigten sind Frauen. Auch in Führungspositionen gibt es viele Frauen, vor allem bei den Filialleitungen, die Gebietsmanagerinnen und -manager sind jedoch eher Männer. Viele Beschäftigte gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, unter anderem auch über 36% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen. Bei den Beschäftigten im Bereich handelt es sich ausschließlich um Angestellte.

Die **Altersstruktur** im Unternehmen ist gut durchmischte. Laut dem Personalleiter sind über 10% der Beschäftigten über 50 Jahren und ein sehr kleiner Teil über 60 Jahren. Eine 57-jährige, langjährige Mitarbeiterin des Unternehmens, welche zudem Filialleiterin ist, merkt ebenfalls an, dass auch ältere Mitarbeiterinnen bis 60 beschäftigt sind.

Die **Arbeitsorganisation** folgt einem festen Grundsatz, der sich auch im Leitbild des Unternehmens widerspiegelt: "Jeder macht alles". Dies hat laut dem Personalleiter einen kulturellen bzw. historischen Ursprung. Zu Beginn waren die Filialen noch sehr klein und es war teilweise nur ein/e Beschäftigte/r im Geschäft anwesend, weshalb es notwendig war, dass jede/r Mitarbeiter/in alle Aufgaben erledigen konnte. Im Laufe der Zeit wurden die Filialen immer größer und somit sind auch mehrere Beschäftigte gleichzeitig im Geschäft tätig. Dennoch blieb der Grundsatz bestehen. In Zukunft, so die Position des Personalleiters, muss – auch im Hinblick auf die Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters – dieses Konzept überdacht und eher in Richtung Aufgabenaufteilung nach Fähigkeiten umorganisiert werden (dazu näher: weiter unten)

Die **Entlohnung** der Beschäftigten erfolgt nach dem Kollektivvertrag für Handelsangestellte, der auch regelmäßige Gehaltssprünge vorsieht. Durch eine wesentliche Abänderung des Kollektivvertrages im Jahr 2017 (Übergangsfrist bis Ende 2021) sind nun die Einstiegsgehälter höher

und die Gehaltskurve flacher, d. h. Vorrückungen in eine höhere Gehaltsstufe erfolgen nur mehr alle drei Jahre. Die Gehaltsstufen wurden zudem von neun auf fünf reduziert (Handels-KV: Abschnitt 3 Entgelt). Dies hat – laut der interviewten Betriebsrätin – den Vorteil, dass einerseits die Attraktivität für Berufsanfängerinnen und -anfänger steigt, weil sie bereits von Beginn an mehr verdienen und andererseits das Argument des höheren Verdienstes von älteren Beschäftigten damit abgeschwächt wird.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Beschäftigten mit ihrem Einkommen relativ zufrieden sind und das Unternehmen im Verhältnis zu anderen Handelsbetrieben mehr bezahlt. Dennoch führt eine Beschäftigte an, dass die Bezahlung für die anfallenden Tätigkeiten zu gering ist.

Ja, da könnte man bisschen mehr haben. Also das ist halt, was wir natürlich rückmelden im Unternehmen, aufgrund der Tätigkeiten, was wir alles verantworten in der Filiale, sind wir sicherlich unterbezahlt. (BE1_Handel)

5.3 Arbeitszeitorganisation und -praxis

Die **kollektivvertragliche Normalarbeitszeit** beträgt 38,5 Wochenstunden, wobei der Großteil der beschäftigten Frauen in diesem Betrieb einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Im Unternehmen werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle angeboten, wobei dies jede Filiale in Absprache mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell regelt. Aus den Interviews geht jedoch hervor, dass ein häufig angewandtes Modell **längere Tagesarbeitszeiten bzw. 9-Stunden Schichten** vorsieht. Die befragte Betriebsrätin des Unternehmens, die auch als Filialleiterin tätig ist, gibt an, dass man grundsätzlich versucht, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. Aus diesem Grunde wird die Arbeitszeiteinteilung jeder Filiale selbst überlassen und folgt nicht einem vorgefertigten Schema. Jedoch ist es für die Filialeitung nicht immer einfach, alle Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Die langen Schichten von neun Stunden werden für ältere Beschäftigte aber auch als zu große Belastung empfunden.

Ich kann mir das nicht vorstellen, dass wenn man auf die 60 zugeht, dass man trotzdem noch neun Stunden am Tag, wir schaffen am Tag so zwischen 14.000 und 15.000 Schritte, wenn man jetzt kein Kassendienst hat. Also ich glaube nicht, dass man das dann noch in dem Alter, man schafft es natürlich, aber man ist halt abends dann fertig, was man junger vielleicht noch nicht so spürt. (BE2_Handel)

Aus Sicht der Autorin könnte dieses Arbeitszeitmodell durch die Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters problematisch werden und vermehrter Bedarf an Aushandlungen bestehen, um auch den Bedürfnissen der älteren Beschäftigten entgegen zu kommen.

Laut Interviewpartnerinnen bietet das Unternehmen sowohl **Elternkarenz als auch Pflegekarenz oder -teilzeit** an. Problematiken sind – laut der Betriebsrätin – diesbezüglich keine bekannt. Der Personalleiter führt aus, dass es eine Grundhaltung im Unternehmen gibt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf bzw. persönlichen Problemlagen entgegen zu kommen und für beide Seiten akzeptable Lösungen zu finden.

Es gibt auch einen Grundsatzbeschluss, wenn man so will oder eine definierte Grundhaltung der Geschäftsführung, die besagt, (...) wenn jemand aus persönlichen Gründen mehr Zeitbedarf hat, dann stehen wir dem positiv gegenüber (...) ob das ein persönliches Problem ist oder eine Pflegesituation oder so, ist uns eigentlich egal, wir finden dann eine Lösung. (HR_Handel)

Es gibt auch Bemühungen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit durch die Anwendung verschiedener Arbeitszeitmodelle zu erleichtern. In der Praxis stoßen diese – laut Betriebsrätin – jedoch teilweise auf das **Unverständnis von Kolleginnen und Kollegen** und sind daher nicht immer umsetzbar. Die Betriebsrätin berichtet, dass andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zum Teil ungerecht behandelt fühlen, wenn etwa eine Frau mit kleinen Kindern ein Arbeitszeitmodell mit weniger Stunden am Tag in Anspruch nehmen möchte. Wie mit diesem "Unmut" umgegangen wird, wurde von den interviewten Personen nicht angesprochen.

Das Problem ist, dass dann alle, die was dann keine Kinder haben, sich darüber aufregen, warum die von 8 bis 13 arbeitet, das ist dann auch oft von den Kolleginnen her, die finden das bis zu einem gewissen Grad passt es ja, aber wenn die immer so tut, dann ist es halt irgendwann so, dass es heißt, man hat jemanden bevorzugt. Das ist das Schwierige an der Sache, weil von oben runter, also von der Geschäftsführung her, sagen die ja, dass das alles berücksichtigt wird und dass man da eben darauf schaut. (BR_Handel)

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit ist – laut der Betriebsrätin – auch häufige der Grund für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen im Handel.

Bei uns wollen die Leute wirklich nur 20 Stunden arbeiten oder 25 Stunden arbeiten, die wollen ja nicht mehr und weil sie eben auch zu Hause noch Einiges zu tun haben. (BR_Handel)

Und auch eine befragte Beschäftigte (45 Jahre) führt aus, dass sie aufgrund der Doppelbelastung nicht mehr als 33 Stunden arbeiten kann.

Weil ich eigentlich, also mehr würde gar nicht gehen, also mehr wie 33 Stunden könnte ich gar nicht arbeiten gehen, ich habe einfach zu Hause zu viel Verpflichtung, ein großes Haus und ja. (BE2_Handel)

Im Unternehmen fallen auch **Mehr- und Überstunden** an, wobei eine Beschäftigte im Interview anmerkt, dass sich gerade bei einer Teilzeitbeschäftigung mit wenigen Arbeitsstunden rasch viele Mehrstunden ansammeln, vor allem wenn Kolleginnen und Kollegen länger krank sind.

Jetzt mit die 33 Stunden nicht mehr, aber vorher, also so eine 15-Stunden-Kraft, da kann es schon mal sein, dass man mal einen halben Tag, den hat man ja schnell, Überstunden hat. (BE2_Handel)

Grundsätzlich werden Mehr- und Überstunden im Unternehmen entweder durch Zeitausgleich abgebaut oder ausbezahlt, wobei bei Mehrstunden ein Zuschlag von 25% anfällt. Die Betriebsrätin fügt hinzu, dass das Unternehmen sehr darum bemüht ist, dass nicht zu viele Mehr- und Überstunden angesammelt werden. Es kommt ein Durchrechnungsmodell zur Anwendung, welches beinhaltet, dass die Angestellten nicht mehr als 30 Mehr- oder Überstunden und nicht weniger als 15 Minusstunden im Laufe eines Jahres machen dürfen. Laut der Betriebsrätin funktioniert das Modell sehr gut, außer wenn durch krankheitsbedingte Ausfälle anderer Kolleginnen und Kollegen viele Stunden übernommen werden müssen.

Wir haben insofern Durchrechnungszeiten, insofern wo wir genau darauf achten, dass der Mitarbeiter nicht mehr als 30 Stunden Überstunden macht auf das Jahr gesehen, also es ist schon, wenn der in drei Monaten 35 Stunden hat, dann werden fünf Stunden ausbezahlt, nur sollte das nicht sein. Es sollte die Filiale so sein, dass es gut läuft, ohne dass die Leute viele Überstunden machen sollten. (...) Es geht sich, wenn alles rund läuft, gut aus, wenn jetzt jemand krank wird oder so, dann muss natürlich ein anderer einspringen und dann wird das nicht mehr so funktionieren, aber das ist so. (BR_Handel)

Bei den Filialleiterinnen und Filialleitern kommt ein anderes Arbeitszeit- und Berechnungsmodell zur Anwendung, da diese einen All-in-Vertrag haben, der eine Überstundenpauschale beinhaltet. Dabei kommt es nicht wie bei den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem Übertrag der Mehr- und Überstunden auf den nächsten Monat, sondern es wird – laut der interviewten Personen – davon ausgegangen, dass die Filialleiterinnen und Filialleiter mit der vorgesehenen Arbeitszeit inklusive Überstundenpauschale auskommen.

Die **Corona-Krise** hatte – laut Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern – keine starken Auswirkungen auf die Arbeitszeiten im Handel, da die Beschäftigten ungefähr gleich viel arbeiten mussten. Falls weniger Arbeit angefallen ist, wurden Mehr- und Überstunden sowie Urlaubstage von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgebaut.

Im Handel haben wir eigentlich alle gebraucht. Jeder ist auf seine Arbeitszeit gekommen. (...) Überstunden sind auch noch da gewesen, dann hat man halt die ein bisschen abgummelt und vielleicht noch ein, zwei Tage Urlaub oder so. (BR_Handel)

Eine befragte Beschäftigte berichtet davon, dass es zu leicht verkürzten Öffnungszeiten gekommen ist. Sie arbeitet in einer Filiale in einem Einkaufszentrum, weshalb sie statt 19:30 Uhr nur mehr bis 19:00 Uhr geöffnet hatten, da das gesamte Einkaufszentrum um 19:00 Uhr schließen musste.

Eine Änderung gab es hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, da in manchen Filialen während der Corona-Krise in fix bestehenden Dreiertams gearbeitet wurde, damit bei einer möglichen Ansteckung nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausfallen würden, sondern nur eines der Teams.

Wir haben in Teams gearbeitet, also immer drei Tage, drei von uns Montag, Mittwoch, Freitag und der andere Teil Dienstag, Donnerstag, Samstag im Wechsel. (BE2_Handel)

Dennoch erwähnt der Personalleiter, dass es bei den Führungskräften zu Unsicherheiten kam, was beispielsweise die Lehrlingsaufnahme für den Herbst betrifft. Seiner Auffassung nach werden gewisse Entscheidungen etwas hinausgezögert und es könnten zukünftig auch Stellen gestrichen werden, obwohl das Unternehmen alles unternimmt dem entgegenzuwirken.

5.4 Arbeitsbedingungen und -belastungen

Die Arbeit im Handel wird von allen befragten Personen als **körperlich anstrengend** beschrieben. Eine Beschäftigte erzählt, dass sie in ihrer Filiale vier Mal pro Woche Lieferungen bekommen, die aus acht bis 14 schweren Paletten bestehen. Die Angestellten müssen diese Lieferungen von Hand auspacken und in die Regale einräumen, Rückenbeschwerden können die Folge sein.

Wir kriegen vier Mal die Woche Lieferung, Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag, jeweils zwischen acht und vierzehn Paletten, ja das geht auf das Kreuz, (...) das ist einfach körperlich anstrengend. (BE2_Handel)

Der Personalleiter führt an, dass sich seit einigen Jahrzehnten ein deutlicher Wandel abzeichnet, da die Beschäftigten nun auch im Alter körperlich noch recht fit sind und einen besseren Gesundheitszustand vorweisen als die älteren Beschäftigten vor zwanzig Jahren. Nichtsdestotrotz muss laut ihm berücksichtigt werden, dass auch weiterhin schwere Sachen gehoben werden müssen, was eine körperliche Belastung für die Beschäftigten bedeutet.

Es ist halt so, ein Waschmittelkarton ist heute genauso schwer wie vor 40 Jahren. Und das ist harte, körperliche Arbeit bei uns in den Filialen. (HR_Handel)

Um dem entgegenzuwirken, versuchen die Beschäftigten die schweren Sachen zu zweit zu heben, damit mögliche gesundheitsschädliche Folgen ausbleiben. Dies setzt aber voraus, dass in einer Filiale genügend Beschäftigte vorhanden sind.

Ich habe Gott sei Dank eine Filiale, wo immer genügend Mitarbeiter da sind, also wo wir jetzt nicht wenig Besetzung haben und da schaue ich auch darauf, dass die schweren Sachen gemeinsam gehoben werden, also das braucht keiner tun bei mir. (BE1_Handel)

Eine befragte Beschäftigte erwähnt, dass es seit Kurzem eine Neuerung gibt. Die **Überware**, also die Ware, die nicht mehr in die Regale im Verkaufsbereich passt, wird nicht mehr wie früher in das Lager der Filiale geräumt, sondern soweit es geht in die Schubladen unter den Regalen im Verkaufsbereich. Der Grund dafür ist ein wirtschaftlicher, da sich dadurch Einsparungen bei der Lagerfläche ergeben und diese somit als zusätzliche Verkaufsfläche verfügbar ist. Diese Neuerung ist – laut der interviewten Beschäftigten – jedoch körperlich belastend, da sich die Beschäftigten zum Einräumen der Ware vermehrt bücken und sehr stark in die Knie gehen müssen.

Natürlich ist es belastend, weil dann stehe ich nicht gerade, ich muss mich nicht hinknien. Also ich finde diese Schubladen ganz furchtbar. (...) Sie sind halt der Meinung alles, was ich nicht mehr im Lager habe, kann man sich im Lager Fläche sparen und Fläche kostet Geld und wenn ich weniger Lagerfläche habe, kann ich daraus Verkaufsfläche daraus mache, das ist ein wirtschaftlicher Punkt, aber für die Gesundheit ist es nicht förderlich. (BE2_Handel)

Der eingangs erwähnte Leitgedanke **"Jeder macht alles"** bringt hier – laut der interviewten Personen – Vor- und Nachteile: Die Beschäftigten wechseln sich bei den unterschiedlichen Arbeitsaufgaben ab, sodass jeder sowohl an der Kasse als auch beim Ein- und Ausräumen der Ware tätig ist. Dies wird von den befragten Personen unterschiedlich wahrgenommen. Einerseits wird das Übernehmen von unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten als positiv erachtet, da dadurch eine abwechslungsreichere Arbeitsgestaltung ermöglicht wird und zugleich vermehrt Energie getankt werden kann, da das Arbeiten an der Kasse als körperlich weniger anstrengend empfunden wird.

Ich denke, dass die Abwechslung schon gut ist, weil so wie bei uns in der Filiale, wir sind eine gutgehende Filiale, wenn man an der Kasse ist, sitzt man ja doch auch mal eine Zeit, da kann man sich dann schon wieder ein bisschen ausrasten, obwohl es ist ja auch an der Kasse kein entspannender Job. (BE2_Handel)

Andererseits kann die Notwendigkeit, alle Tätigkeiten übernehmen zu müssen, auch als negativ wahrgenommen werden, da es für ältere Personen – auch laut dem Personalleiter – körperlich sehr belastend sein kann, gewisse Tätigkeiten auszuüben. Aus diesem Grunde wäre – laut dem Personalleiter – eine Aufteilung der Arbeitstätigkeiten nach individuellen Fähigkeiten von Vorteil. Dies stellt sich in der Praxis aber als schwierig heraus und führt auch zu Konflikten zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Praktisch erleben wir das [Aufgabenteilung] als ganz schwierig (...) in der Praxis wissen wir, dass es immer wieder auch zu Konflikten kommt, der Betriebsrat involviert ist, Mediation, Supervision, um was auch immer es dann geht, was dann halt auch sinnvoll ist im Einzelnen, in den Teams, weil es im Team ein Problem ist, aus dieser Haltung heraus zu kommen, jeder macht alles. (HR_Handel)

Ein Problem sind hier auch kleine Filialen, da dort die Arbeit bzw. die Aufgaben jedenfalls nicht in der Art und Weise geteilt werden können, wie in einer großen Filiale. Bisher sieht das Unternehmen laut dem Personalleiter die Lösung darin, dass stark belastete (ältere) Personen in eine größere Filiale wechseln, da dort eher die Möglichkeit einer entsprechenden Arbeitsaufteilung besteht.

Wenn dann eine Kollegin beispielsweise, wenn sie älter wird, halt bestimmte Fähigkeiten nicht mehr so hat, dafür andere entwickelt und in einer kleinen Filiale ist das aber halt schwierig oft sozusagen diese Fähigkeit gut zu nutzen. (HR_Handel)

Ein weiterer Aspekt, der von der Betriebsrätin angesprochen wird, ist das **lebenslange Lernen** im Unternehmen, da auch die technischen/digitale Hilfsmittel beherrscht werden müssen. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter wird im Unternehmen mit einem Handy ausgestattet, welches als Arbeitsmittel zur Feststellung des Warenbestandes und bei Kundenanfragen verwendet wird. Die Anwendung von technischen Hilfsmitteln scheinen laut der Betriebsrätin für ältere Beschäftigte schwieriger zu sein.

Jeder hat bei uns ein Handy als Arbeitsmittel sozusagen, wo du auch genau schauen kannst für einen Kunden, kommt das jetzt oder kommt das jetzt nicht, das sehen wir alles schon und das musst du alles lernen und ich meine das ist halt für ältere Generation halt schon schwieriger, aber die müssen das auch lernen und ich glaube, die sind dann schon auch sehr gefordert dann. Dann gibt es ja auch immer neue Funktionen wieder, die Technik bleibt ja alles nicht stehen. (BR_Handel)

Eine negative Entwicklung lässt sich in Bezug auf den **Kundenkontakt** beobachten, wie eine Beschäftigte im Handel schildert. Die Kunden sind teilweise sehr unhöflich zu den Angestellten und zeigen ihnen gegenüber wenig Anerkennung und Respekt, was als zunehmende Belastung wahrgenommen wird.

Es ist jetzt nicht mehr so wie früher im Handel zu arbeiten, der Kunde ist viel anspruchsvoller und sehr ungehalten mitunter, also wir sind wirklich die unterste Schiene, wir dürfen uns alles anhören. (...) Also wenn man nicht mehr wertgeschätzt wird in seiner Arbeit. (BE2_Handel)

Dieser Aspekt verschlimmerte im Zuge der Corona-Krise nochmals, da die Personen ungeduldiger gegenüber den Angestellten sind.

Generell wird die **Corona-Krise** als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Eine Beschäftigte berichtet, dass z. B. die ständige Angst einer möglichen Ansteckung vorhanden ist. Auch das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes wird als Belastung wahrgenommen, auch weil manche Beschäftigte dadurch Ausschläge im Gesicht bekommen haben.

Laut Angaben der befragten Beschäftigten gab es in ihren Filialen keine Kurzarbeit und es wurden auch keine Kündigungen vorgenommen. Freistellung aufgrund der Corona-Krise habe es vereinzelt, dies betraf aber nicht vorwiegend ältere Beschäftigte, sondern Personen mit chronischen Erkrankungen.

Bei uns nicht, in anderen Filialen schon, weil was mit der Lunge war oder Asthmatiker oder so, die sind freigestellt worden. (BR_Handel)

Zudem erhielten Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern unter 14 Jahren Sonderbetreuungszeiten. Daran wird – aus Sicht der Autorin – ersichtlich, dass das Unternehmen bemüht ist, auch in schwierigen Zeiten die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit zu gewährleisten.

5.5 Umgang mit älteren Beschäftigten

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheinen im Unternehmen durchaus geschätzt zu werden; jedenfalls wurden in den Interviews, auch von Seiten der Mitarbeiterinnen und der Betriebsrätin von keinen negativen Situationen berichtet. Eine befragte Mitarbeiterin (57 Jahre), die auch Filialleiterin ist, merkt dazu folgendes an:

Wir sind da auch von den Filialleitern, wenn ich sage, ich bin halt eine von den Ältesten und da sind auch ganz junge Mädels drinnen, aber ich habe da nicht das Gefühl, dass ich da jetzt nicht dementsprechend wertgeschätzt werde, nein überhaupt nicht. (BE1_Handel)

Die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird von der Betriebsrätin (53 Jahre) sogar als besonders positiv hervorgehoben.

Ich habe zwei Ältere, dann so 40- Jährige, einiges an 20 und 30 und Lehrlinge würden wir jetzt gerne einen aufnehmen. (...) Das ist deshalb eine gute Zusammenstellung, weil die älteren Mitarbeiterinnen viel mehr Ruhe haben als wie die Jungen. Eine Junge wirft schnell mal irgendwas aus der Bahn, wo eine Ältere sagt, ach das hab ich schon fünf Mal gehabt, das passiert, also das muss ich schon sagen, Jung und Alt in einem Betrieb ist schon gut. (BR_Handel)

Gleichzeitig wird mit höherem Alter eine abnehmende **körperliche Belastbarkeit** festgestellt, wobei der Personalleiter anmerkt, dass sich auch die älteren Beschäftigten selbst nicht mehr so leistungsfähig fühlen. Dies geht auch aus den Interviews mit einer Beschäftigten (57 Jahre) bzw. einer Betriebsrätin (53 Jahre) hervor, die mit zunehmendem Alter vermehrte körperliche Einschränkungen wahrnehmen.

Ja, ich merke das ja selber schon, dass ich körperlich nicht mehr so gut auf der Höhe bin, wie ich vor 5 Jahren oder vor 10 Jahren war, das ist schon, dann muss man halt bisschen anders tun. Man muss auch bei den schweren Sachen zu zweit heben oder mal gewisse andere Sachen machen (...). (BR_Handel)

Man merkt schon, dass wenn man älter ist, dass man die Regenerationszeit braucht auch zwischendrin, das ist das, was ich merke. Früher, wenn ich von der Arbeit heim kommen bin und noch irgendwo am Berg aufgegangen bin, das ist jetzt natürlich nicht mehr der Fall. (BE1_Handel)

Das verbreitete Vorurteil, dass ältere Beschäftigte häufiger im **Krankenstand** sind als junge, wird von der Personalleitung nicht bestätigt. Der Personalleiter hat die Beobachtung gemacht, dass junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger und dafür kürzer krank sind, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen seltener, aber dafür länger und sich dies dadurch ausgleicht.

Ein Junger ist häufiger krank und dafür kürzer, ältere Kolleginnen und Kollegen sind seltener krank, dafür länger. (HR_Handel)

Somit scheinen altersbedingte Krankenstände kein Thema im Unternehmen zu sein. Zudem gibt die befragte Betriebsrätin an, dass das Unternehmen hinsichtlich Krankenstände viel Verständnis gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt.

Da kann ich auch nur von meinem Gebiet so reden und da gibt es auch sehr viel Verständnis, weil wir haben Krebserkrankungen gehabt und so und da muss ich sagen, ist es so, dass ich sage, alle Zeit der Welt. (BR_Handel)

Wie bereits eingangs erwähnt, hat das Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement und setzt **Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter** ein. Dabei handelt es sich um fachspezifisch ausgebildete Personen, die Schulungen in einzelnen Filialen abhalten.

Also die [Gesundheitsbotschafter] haben eine eigene Ausbildung gekriegt vom Unternehmen und da kann jede Filiale sagen, ok komm in unsere Filiale, zeige uns gewisse Tricks oder gewisse Dinge, wie wir im Alltag unseren Körper gut einsetzen können oder gesundheitlich gut einsetzen können. (BE1_Handel)

Aus den Interviews mit den Beschäftigten geht hervor, dass diese vor allem richtiges Heben und Tragen zeigen. Zudem werden auch Empfehlungen abgegeben, welche Schuhe für die Arbeit geeignet sind und welche weiteren Aspekte in Hinsicht Prävention berücksichtigt werden sollen.

Ja, wir haben so Gesundheitsbotschafter, die schauen dann, dass du so richtig hebst und das richtig tust, das haben wir schon. Also das muss ich schon sagen, dass man auch Gewisses vermeiden kann wahrscheinlich, aber das es einem selber körperlich auch besser geht. (BR_Handel)

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter nur bei Bedarf in die Filiale kommen, wobei sie explizit von der Filialleitung beauftragt werden müssen. Eine Beschäftigte (57 Jahre), die auch Filialleiterin ist, berichtet, dass dies noch nie notwendig war oder von den Mitarbeiterinnen gewünscht wurde.

Aus Sicht der Autorin lässt sich somit eine Diskrepanz zwischen der Zielsetzung und der Umsetzung dieser Maßnahme erkennen, da – laut den befragten Beschäftigten – diese Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter nur sehr selten in Anspruch genommen werden. Ein Grund dafür ist, dass sich das Interesse der Beschäftigten aufgrund des nicht klar ersichtlichen Nutzens in Grenzen hält.

Das ist sicher schon sechs oder sieben Jahre her, aber das ist jetzt auch nicht wirklich, ja die geben Tipps, wie man richtig hebt, wie man richtig steht, aber das ist ja auch alles relativ. (BE2_Handel)

Die Tatsache, dass es Filialen gibt, in denen die Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter seit über sieben Jahren nicht mehr vor Ort waren, lässt – aus Sicht der Autorin – auf den geringen Stellenwert schließen, den die Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter in der Praxis tatsächlich einnehmen. Es stellt sich auch die Frage, inwieweit z. B. ein einmaliges Vorzeigen eine dauerhafte Verhaltensänderung nach sich ziehen kann.

Der Personalleiter sieht das Problem vor allem im geringen Interesse der Beschäftigten an präventiven Maßnahmen. Dabei betont er, dass die österreichische Gesellschaft im Allgemeinen dazu neigt sich nicht mit Prävention auseinandersetzen zu wollen, sondern lieber Maßnahmen wie Kuraufenthalte und Massagen in Anspruch nehmen möchte, die hingegen nicht der Vorsorge, sondern viel mehr der Nachsorge dienen.

Ja also diese Gesundheitsbotschafter, die machen vor allem das Thema Heben und Tragen, also das Thema Prävention, dort stoßen wir halt auf das Thema, also die klassisch österreichische Falle, alle hätten immer gern Massagen und Kuraufenthalte, aber keiner will sich mit Prävention auseinandersetzen. Das hat mäßige oder eine verbesserungsfähigere Resonanz, sagen wir so und gleichzeitig kommt aber die Botschaft, wir brauchen da was, nämlich nicht präventiv, sondern quasi danach heilend. (HR_Handel)

Daraus lässt sich – aus Sicht der Autorin – ableiten, dass im Zuge der Anhebung des Frauenpensionsalters auch eine gewisse Bewusstseinsänderung von Seiten der betroffenen Frauen erfolgen müsste, um die Notwendigkeit von präventiven Gesundheitsmaßnahmen zu erkennen und folglich auch zu nutzen. Die Verantwortung liegt somit sowohl beim Unternehmen, indem es Angebot von gesundheitsfördernden Maßnahmen – während der Arbeitszeit – zur Verfügung stellt als auch bei den Beschäftigten, indem sie diese in Anspruch nehmen. Darüber hinaus wird es in Zukunft erforderlich sein, verstärkt gesundheitsfördernde Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die auch wirklich eine körperliche Entlastung darstellen und eine altersgerechte Arbeitsweise ermöglichen.

Grundsätzlich werden, wie eingangs erwähnt, im Unternehmen verschiedene **Weiterbildungsmöglichkeiten** angeboten.

Es gibt Weiterbildung, es gibt einen Weiterbildungskatalog, wo du verschiedene Weiterbildungen machen kannst, sei es in persönlicher Hinsicht, sei es auch in fachlicher Hinsicht. Das heißt, es gibt verschiedene Sachen sei es jetzt zum Beispiel Zahnpflege, wo ich mir einen Termin buchen kann oder Ernährung. (BR_Handel)

Laut Personalleiters gibt es seit einigen Jahren einen Schwerpunkt für ältere Beschäftigte. Diese Angebote sind jedoch weniger beruflicher Natur, sondern beziehen sich verstärkt auf die persönliche Entwicklung.

In den letzten Jahren haben wir einen Schwerpunkt gesetzt für ältere Kolleginnen und Kollegen, aber eher auf der Persönlichkeitsbildungsebene, also eher wie gehe ich damit um mit dieser Lebensphase, was heißt das, also das ich das nicht als Einschränkung erlebe und wie kann ich dagegen was tun, was gibt es für Möglichkeiten. (HR_Handel)

Der Personalleiter erwähnt, dass diese Weiterbildungsangebote auf freiwilliger Basis erfolgen und niemand dazu verpflichtet ist diese in Anspruch zu nehmen. Bei einer fachlichen Weiterbildung wird davon ausgegangen, dass die Person, die einen Kurs oder Workshop besucht, dieses Wissen anschließend an ihre Kolleginnen und Kollegen in jeweiligen der Filiale weitergibt. Laut Aussagen der Betriebsrätin werden die monatlichen Filialbesprechungen dazu genutzt, um das gelernte Wissen kurz wiederzugeben.

Wir haben Filialbesprechungen, das heißt, wo man sich einmal im Monat trifft zur Filialbesprechung, wo man zwei Stunden dann einfach mit den Mitarbeitern durchgeht, was gibt es alles und da müssen die, was Workshops gehen, einen kurzen Überblick über das abgeben, was sie gelernt haben. (BR_Handel)

Das Angebot an fachlichen Weiterbildungen scheint jedoch eher begrenzt zu sein.

Die Inanspruchnahmen und auch der Nutzung der verschiedenen Weiterbildungsangebote ist – laut der Betriebsrätin – nicht so sehr vom Alter, sondern eher von der Persönlichkeit abhängig, da manche z. B. nicht so gerne verreisen. An dieser Stelle muss – aus Sicht der Autorin – berücksichtigt werden, dass mit zunehmendem Alter auch Reisen mit einer erhöhten Anstrengung verbunden sein kann oder aufgrund von Betreuungspflichten gegenüber Enkelkindern oder der Pflege von Angehörigen erschwert umsetzbar sind.

5.6 Wahrnehmung und Reaktion auf den demographischen Wandel

Das Unternehmen beschäftigt grundsätzlich alle Altersgruppen und die Beschäftigung scheint in den letzten Jahren recht stabil zu sein. Es sind viele langjährige Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter im Unternehmen tätig, weshalb das Durchschnittsalter steigt und die älteren Beschäftigten zunehmen. Aus diesem Grunde wird der demographische Wandel im Unternehmen auch wahrgenommen, jedoch ist er laut Angaben des Personalleiters derzeit noch kein großes Thema. Dies wird sich in Zukunft jedoch ändern, da in den nächsten zehn Jahren ein Drittel der Beschäftigten in Pension gehen wird.

Wir haben das am Schirm als HR, es ist nur kein Hochrisikothema im Sinne von strategischem Personalmanagement, weil wir im Vergleich zu anderen Organisationen, wir waren sehr lange sehr jung als Unternehmen und sehen, dass jetzt das kommen wird. Ein Drittel der Kolleginnen und Kollegen geht in zehn Jahren in Pension, so ist es nicht, also es ist doch insgesamt so verteilt, dass wir das nicht in unmittelbarer Aktivität setzen, aber wir haben es am Schirm. (HR_Handel)

Ein zukünftiger Handlungsbedarf wird von Seiten der Personalleitung vor allem hinsichtlich der **Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten** gesehen, wenn in Zukunft auch ältere Beschäftigte länger arbeiten sollen.

Die Realität des demographischen Wandels ist ja eine andere, nämlich dass die Menschen da sind und wir sie an vielen Stellen auch brauchen und eher das Thema der Arbeitsfähigkeit bearbeiten müssen. (HR_Handel)

Dies würde – aus Sicht der Autorin – einen verstärkten Fokus auf gesundheitsfördernde Maßnahmen, alter(n)sgerechte Arbeitsorganisation sowie die Änderung des Leitbildes "Jeder macht alles" notwendig machen.

Bezüglich eines zukünftigen Arbeitskräftemangels gehen die Meinungen der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner stark auseinander. Der Personalleiter geht davon aus, dass es in Zukunft leichter sein wird, passende Beschäftigte für gewisse Stellen zu finden, da sich der Handel vor allem in den Ballungsräumen auch als Auffangnetz für Arbeitssuchende erwiesen hat. Somit wird es für das Unternehmen einfacher, Personal zu finden. Die Betriebsrätin sieht hingegen durchaus Schwierigkeiten, wenn es darum geht kompetente Mitarbeiterinnen zu finden und sieht auch einen klaren Unterschied zu früher. Sie führt an, dass es vor einigen Jahren noch leichter war qualifiziertes Personal zu finden. Ein Problem ist, ihrer Erfahrung nach, dass die Arbeit im Handel oft unterschätzt wird. Laut Betriebsrätin unterschätzen vor allem Männer die Arbeit im Handel, diese bewerben sich dann häufig auf höhere Positionen wie Filialleitungen, da sie die anfallenden Tätigkeiten unterschätzen.

Das Problem ist, dass Männer nicht so leicht im Handel oder in der Drogerie anfangen und das nächste was ist, die bei uns als Filialleiter anfangen, die sind meistens nach einem Jahr wieder weg, das sind sehr wenige, die das dann durchhalten auch. (...) Sie meinen oft als Filialleiter, du brauchst nichts tun, aber du musst ja trotzdem hart arbeiten. (BR_Handel)

Gründe für einen potenziellen Arbeitskräftemangel sehen sowohl die Betriebsrätin als auch befragten Beschäftigten in den wenig attraktiven Arbeitsbedingungen im Handel. Vor allem für junge Menschen sind die Arbeitszeiten, wie z. B. Wochenendarbeit, sowie das geringe Einkommen Gründe, nicht im Handel arbeiten zu wollen.

Früher war das nicht so, jetzt wird es schwieriger, dass wen kriegst (...). Ich glaube, dass viele nicht im Handel arbeiten wollen. (...) Weil natürlich die Arbeitszeiten- das ist bis 7, halb 8, du musst am Samstag arbeiten, ein Teil muss am Sonntag arbeiten. (BR_Handel)

5.7 Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters

5.7.1 Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt

Die Beschäftigten im Unternehmen gehen – laut Interviewangaben – in der Regel mit Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters in normale Alterspension. Gleichzeitig nehmen viele die Möglichkeit der **Altersteilzeit** in Anspruch⁴⁰).

Also die arbeiten in der Regel schon bis zum Pensionsantrittsalter bzw. haben wir sehr viele in Altersteilzeit. (HR_Handel)

Die gehen alle Altersteilzeit oder mit dem Stichtag, ja, gehen sehr viele in Pension. (BR_Handel)

Eine Beschäftigte (57 Jahre), die auch Filialeleiterin ist, fügt hinzu, dass sie durch die geblockte Altersteilzeit zwei Jahre früher in Pension gehen kann. Nichtsdestotrotz wäre sie mit dem regulären Pensionsantrittsalter in Pension gegangen, weil laut ihr niemand freiwillig darüber hinaus arbeiten möchte.

Mit der Altersteilzeit höre ich zwei Jahre früher auf, aber in zwei Jahre hätte ich sowieso aufgehört, weil keiner länger arbeitet als er arbeiten muss, nein so ist es auch nicht. (BE1_Handel)

Auch die Betriebsrätin merkt an, dass die Beschäftigten das Unternehmen mit Erreichen des Pensionsantrittsalters gerne in Pension gehen.

Ich habe das Gefühl, dass jeder gern geht. (BR_Handel)

Der gewünschte Pensionierungszeitpunkt hängt aber auch von familiären Verpflichtungen, wie der **Pflege von Angehörigen** ab. Dies kann dazu führen, dass auch Frauen über einen früheren Pensionierungszeitpunkt nachdenken. Eine Beschäftigte (53 Jahre) gibt an, dass sie nicht sicher ist, wann sie in Pension gehen soll, da ihre Mutter pflegebedürftig ist und sie dafür möglicherweise mehr Zeit brauchen wird. Wenn ihre Mutter dann aber gestorben ist, würde sie doch gerne noch weiterarbeiten.

Ich bin mir da selber noch nicht so ganz sicher, weil es ist halt so, durch den, dass meine Mutti pflegebedürftig ist eben auch und ich auch mit der Pflege mit meinem Bruder mitmache, ist natürlich schön, wenn ich bald in Pension gehen kann. Auf der anderen Seite, wenn meine Mutti dann nicht mehr ist, ist halt die Frage dann auch, gehe ich dann früher oder nicht, auf der einen Seite denke ich, ja wäre schon fein und auf der anderen Seite denke ich mir, ja, wenn es mir noch gut körperlich geht, wieso soll ich nicht noch ein Jahr oder so anhängen? Das ist ja so schwierig. (BR_Handel)

Laut Betriebsrätin gibt es auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **nach der Pensionierung** im Unternehmen **weiterarbeiten**.

Weil es ist ganz witzig, dass manche am Tag nach der Pension wieder arbeiten gehen, wo ich mir denke, denen ist es zu Hause zu langweilig. (BR_Handel)

Weder die Beschäftigten noch die Betriebsrätin wissen, dass es finanzielle Vorteile bringt, den Pensionsantritt aufzuschieben⁴¹).

⁴⁰) Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte (2020: Abschnitt 2 A. 10.) regelt auch die Altersteilzeit, sieht allerdings keinen Rechtsanspruch vor.

⁴¹) Siehe dazu Fußnote 4.

Auch hier zeigt sich, dass die Beschäftigten das österreichische Pensionssystem nicht ausreichend kennen. Eine Beschäftigte würde es für wichtig erachten, wenn z. B. auch der Betriebsrat vermehrt Informationen zum Pensionssystem weitergibt und eine beratende Funktion in diesem Themengebiet einnimmt.

Ja, das wäre vielleicht auch so eine Aufgabe für den Betriebsrat, täte ich sagen, weil das [genauere Infos zu Pension] wäre nämlich schon etwas, was die Leute ganz gern, oder wo es gut wäre, wenn sie es wissen. (BE1_Handel)

5.7.2 Wahrnehmung und Vorkehrungen auf Unternehmensebene

Die Meinungen zur Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters gehen bei den befragten Personen in diesem Unternehmen auseinander. Der Personalleiter kann sich grundsätzlich vorstellen, dass es für Frauen möglich ist, bis 65 Jahren im Unternehmen zu arbeiten, geht aber davon aus, dass zusätzliche Maßnahmen notwendig sein werden. Im letzten Jahr hat das Unternehmen eine **Demographieberatung** in Anspruch genommen. Dabei handelt es sich um ein gefördertes Angebot für Unternehmen für eine alter(n)sgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten sowie zur Entwicklung von gesundheitsfördernden Maßnahmen (<https://www.demografieberatung.at/>). Laut Personalleiter handelt es sich dabei um einen ersten Versuch sich diesem Thema anzunähern. Für die Entwicklung von gezielten Maßnahmen, wären jedoch zielgruppenspezifischere Angebote notwendig.

Wir haben auch hier gesehen, dass es [=Angebot der Demographieberatung] dann für ein großes Unternehmen, so wie wir eines sind, dann manchmal zu kurz greift und wenn wir uns dem ernsthaft widmen müssen, dann müssen wir da mehr investieren und da auch mehr tun, da reicht es nicht nur ein Angebot zu holen, was mehr oder weniger mit einem großen Standardisierungsgrad angeboten wird. (HR_Handel)

Das Augenmerk des Unternehmens liegt – laut Personalleiter – und wie schon mehrfach erwähnt, auf dem Thema **Arbeitsfähigkeit**, da das Unternehmen bessere Strategien entwickeln möchte, um die Arbeitsfähigkeiten der Beschäftigten auch auf langer Sicht erhalten und damit bestmöglich nutzen zu können.

Wir haben das in unserer Strategie das Thema Arbeitsfähigkeit, Arbeits- also Fachkräfte, die den Arbeitsmarkt besser nutzen nach außen und nach innen, die Arbeitsfähigkeiten der Kolleginnen und Kollegen erhalten (...) das ist Teil unserer HR-Strategie, das ist festgehalten und das [= Demographieberatung] war ein Versuch den ersten Schritt zu gehen, wir haben gesehen das ist ein bisschen zu wenig, dort müssen wir mehr tun. (HR_Handel)

Der Personalleiter sieht nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Politik in der Verantwortung mehr im Bereich Prävention zu unternehmen. Präventive Maßnahmen sind eine Voraussetzung, um Menschen gesund zu erhalten und dadurch auch länger beschäftigen zu können.

5.7.3 Einstellung und Reaktion der beschäftigten Frauen

Die befragten Frauen stehen der Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters eher ablehnend gegenüber. Dennoch meinen die befragten Beschäftigten, dass es im Handel grundsätzlich möglich ist bis 65 Jahre zu arbeiten.

Sicherlich schafft man das. Wenn das so ist, dann ist das so und dann schafft man das auch in unserem Job. (BE1_Handel)

Im Großen und Ganzen denke ich schon, dass man unsere Arbeit bis zur Pension machen kann. (BE2_Handel)

Die Betriebsrätin bezweifelt, dass Frauen in dieser Branche bis 65 Jahre tätig sein können, da es sich um eine körperlich anstrengende Tätigkeit handelt. Sie denkt daher, dass Frauen aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sein werden bis 65 Jahre zu arbeiten.

Kann ich mir so jetzt nicht vorstellen, weil wir viel heben müssen im Handel und (...) man wird dann schon mit Kreuzprobleme oder so zu tun haben und dann ist halt die Frage, kann man noch, ist halt schwierig. (BR_Handel)

Gleichzeitig geht es den befragten Frauen aber nicht nur darum z. B. die gesundheitlichen Voraussetzungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben mitzubringen, sondern auch darum die Pension gesund erleben zu können. Eine befragte Beschäftigte (45 Jahren) führt aus, dass sie daher zum frühesten Zeitpunkt in Pension gehen möchte.

Also ich glaube, ich möchte so früh wie möglich gehen. Ich glaube, wenn man dann in einem gewissen Alter ist, genug geschaffen hat und vielleicht auch noch was erleben will, bevor einem dann die Krankheiten und alles einholt und man das dann nicht mehr machen kann. (BE2_Handel)

Für die befragten Beschäftigten ist eine Erwerbstätigkeit bis 65 Jahren jedenfalls an die **Voraussetzung eines guten psychisch und physisch Gesundheitszustandes** geknüpft. Darüber hinaus stehen aber auch die zahlreichen familiären Versorgungsarbeiten von Frauen, vor allem die **Betreuung der Enkelkinder**, in Widerspruch zu einer längeren Erwerbstätigkeit bzw. stellt ein Arbeiten bis zum 65. Lebensjahr eine große Herausforderung für viele Frauen dar.

Ich denke, wenn man fit ist, körperlich wie geistig und man ansonsten keine (...) Verpflichtungen hat, dann glaube ich, ist das machbar, aber es ist ja gerade so, dass die Frauen dann mehr leisten, wir haben den Haushalt, wir müssen unsere Kinder großziehen, dann kommen gerade in diesem Alter die Enkelkinder, wo die eigenen Kinder dann wieder arbeiten gehen müssen, dann müsste ja die Oma schauen und wenn die Oma dann aber ewig lange arbeitet, dann geht das alles nicht mehr. (...) Ja, das ist nicht so einfach. (BE2_Handel)

Die befragten Frauen und die Betriebsrätin kritisieren auch, dass bei der Anhebung des Frauenpensionsalters die **Mehrfachbelastung** von Frauen, im Alter vor allem die Angehörigenpflege, außer Acht gelassen wird.

Ich finde es nicht gut, dass es nach oben gesetzt wird das Alter, weil man sollte schon bedenken, dass die Frau doch eine Mehrfachbelastung hat. (BE2_Handel)

Frauen haben Kinder, bekommen Kinder, haben Enkelkinder, haben eine Doppelbelastung im Haushalt und Kinder und Arbeit und sind die Kinder draußen, pflegst deine Eltern, so und das ist schon oft, was der Gesetzgeber nicht sieht, dass als Frau die Minuskarte ziehst, weil im Endeffekt denke ich mir, wir sind immer doppelbelastet. Oder auch dreifachbelastet und das ist schon auch, was ich mir denke, das haben Männer so nicht, der Großteil der Männer halt nicht. Das man das schon auch mehr berücksichtigt. (BR_Handel)

Ein weiteres Problem, das durch die Anhebung des Frauenpensionsalters entsteht, ist der gemeinsame Pensionsantritt von Paaren. Eine Beschäftigte gibt zu bedenken, dass bei vielen Paaren der Mann ein paar Jahre älter ist, weshalb durch die Anhebung des Frauenpensionsalters ein gemeinsamer Pensionsantritt nicht mehr möglich sein wird.

Es wird schwierig werden, weil im Normalfall sind die Paare, wenn ich so schaue, der Mann ist meistens um ein paar Jahr älter, die können dann nie miteinander in Pension gehen, ja,

das ist halt der große Vorteil jetzt, dass dann viele Paare auch ziemlich zeitgleich in Pension gehen können. (BE1_Handel)

Gerade der gemeinsame Pensionsantritt und die gemeinsame Zeit mit dem Partner scheinen für die interviewten Frauen von Bedeutung.

Ich glaube schon, dass das angenehm ist, wenn man gemeinsam geht. (BE2_Handel)

5.8 Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

5.8.1 Unternehmensebene

Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung

Eine Maßnahme, die im Unternehmen zur Anwendung kommt und bereits erwähnt wurde, ist die **Altersteilzeit**. Aus den Interviews geht hervor, dass es bei der Inanspruchnahme von Seiten des Unternehmens bisher keine Schwierigkeiten gegeben hat.

Bis jetzt ist es jederzeit gewährt worden, ja. Ich wüsste jetzt kein Fall, wo das ein Problem ist. (BR_Handel)

Es scheint allerdings so, dass dies auch von den einzelnen Standorten und Filialen abhängt und zunächst eine Kostenrechnung angestellt wird. Sobald allerdings für eine/n Beschäftigte/n einer Filiale die Altersteilzeit vom Unternehmen genehmigt wird, gilt dies in weiterer Folge auch für die anderen Beschäftigten der Filiale.

Das ist im Unternehmen, wir haben ja schon einige gehabt, auch Filialleiter, die das gemacht haben und wenn sie das jetzt einem Filialleiter geben, dann gilt das praktisch für jeden und auch für die Mitarbeiter, beim ersten wird das natürlich gut durchgerechnet und kalkuliert und die ganze wirtschaftliche Seite auch angeschaut, aber sobald das ein Mitarbeiter bekommt, kriegt das auch jeder andere. (BE1_Handel)

Die Betriebsrätin gibt an, dass auch die jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche genutzt werden, um mit älteren Beschäftigten über die Möglichkeit der Altersteilzeit zu sprechen. Eine der befragten Frauen befindet sich derzeit in geblockter Altersteilzeit, wobei sie betont, dass sie dieses Thema selbst in einem Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch angesprochen hat.

Jetzt auch das mit Altersteilzeit ist natürlich von mir gekommen. (BE1_Handel)

Es hat somit den Anschein, dass das Unternehmen zwar bereit ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit zu gewähren, jedoch müssen sie dieses Thema mitunter selbst ansprechen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Beschäftigten überhaupt über die Möglichkeit der Altersteilzeit Bescheid wissen.

Eine Beschäftigte findet die Altersteilzeit eine gute Möglichkeit, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind Vollzeit zu arbeiten. Allerdings arbeiten, wie eingangs erwähnt, im Unternehmen die meisten Beschäftigten ohnedies Teilzeit. Der Personalleiter sieht den Bedarf für Altersteilzeit vermehrt bei Frauen, die mindestens 30 Stunden die Woche im Unternehmen beschäftigt sind.

Es lassen sich zwei Modelle der Altersteilzeit unterscheiden: Die kontinuierliche und die geblockte Altersteilzeit. Die Beschäftigten steht nur die Form der kontinuierlichen Altersteilzeit zur

Verfügung, während die Filialleiterinnen und Filialleiter nur die geblockte Variante in Anspruch nehmen können.

Nein, also die Mitarbeiterinnen kriegen das nur in der reduzierten Form und die Filialleiter oder Gebietsmanager, da haben wir es ja auch schon teilweise die Altersteilzeit, (...) also bei Filialleiter geht es eigentlich nur in der geblockten Variante. (BE1_Handel)

Eine Filialleiterin, die seit zwei Jahren in **geblockter Altersteilzeit** ist, gibt als Grund an, dass sie ansonsten zu wenig in der Filiale anzutreffen wäre. Bei einer kontinuierlichen Altersteilzeit müsste die Filialleitung geteilt werden, was mit viel Koordinierungsaufwand verbunden ist. Die Betriebsrätin geht zudem davon aus, dass eine geteilte Filialleitung viel Konfliktpotentiale enthält und nur durch eine sehr gute Kommunikation und Zusammenarbeit ein reibungsloser Ablauf garantiert werden kann.

Weil das Problem als Filialleiter, wenn du derzeit sozusagen nur mehr 22 Stunden da bist und dann braucht es noch einen dazu, der dann auch Filialleiter ist und da musst du dich sehr gut zusammenreden, (...) weil wissen Sie eh, wenn zwei anschaffen anfangen und der eine so tut, der andere so, dann wird es schwer für die Mitarbeiter. (BR_Handel)

Durch die geblockte Altersteilzeit können die Filialleiterinnen und Filialleiter früher in Pension gehen. Dies war für die befragte Filialleitung deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie gemeinsame Zeit mit ihrem Mann verbringen möchte, der bereits seit vielen Jahren in Pension ist. Zudem gibt sie zu bedenken, dass die Altersteilzeit auch eine Frage der finanziellen Leistbarkeit ist, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch etwas weniger verdienen.

Eine weitere Beschäftigte gibt an, dass beide Altersteilzeitmodelle Vorteile mit sich bringen, wobei das kontinuierliche Modell vor allem dann von Vorteil ist, wenn ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familiäre Betreuungspflichten, z. B. die Pflege von Angehörigen, haben. Diese lassen sich mit dem kontinuierlichen Altersteilzeitmodell besser organisieren. Eine geblockte Altersteilzeit ist vorteilhaft, wenn dadurch eine gemeinsame Pensionierung mit dem Partner möglich wird.

Ich glaube es kommt darauf an, wie man gesundheitlich ist oder wie es vielleicht dann auch privat ist, wenn man wirklich einen Elternteil zu Hause hat, den man pflegen muss, dann ist es vielleicht hilfreich, wenn man nur mehr halb so viel arbeitet, wenn man sich sein Privatleben besser organisieren kann und wenn man sagt, ja ich bin fit und der Mann geht dann auch in Pension, dass man dann halt früher geht. Ich glaube, es ist beides [beide Altersteilzeitmodelle] attraktiv. (BE2_Handel)

Eine Problematik, die bereits zuvor erwähnt wurde, sind die 9-Stunden Schichten. Diese werden von älteren Beschäftigten als Belastung wahrgenommen, weshalb es laut einer befragten Mitarbeiterin sinnvoll wäre, in Altersteilzeit nicht nur die Arbeitszeit zu verkürzen, sondern auch die **Lage der Arbeitszeit** verändern zu können.

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation

Den größten Änderungsbedarf sieht der Personalleiter des Unternehmens im Bereich der Arbeitsorganisation. Wie aus der Betriebsfallstudie hervorgeht, scheint eine Änderung des Leitbildes "Jeder macht alles" notwendig. Damit ältere Beschäftigte nicht alle, auch die sehr belastenden Tätigkeiten ausführen müssen, ist derzeit – wie bereits erwähnt – die einzige Möglichkeit

oft der Wechsel in eine größere Filiale. Aber ein derartiger Wechsel ist nicht immer umsetzbar, auch weil z. B. die nächste größere Filiale sehr weit vom Wohnort der Beschäftigten entfernt ist.

Wenn dann eine Kollegin beispielsweise, wenn sie älter wird, halt bestimmte Fähigkeiten nicht mehr so hat, dafür andere entwickelt und in einer kleinen Filiale ist das aber halt schwierig oft sozusagen diese Fähigkeit gut zu nutzen. Gleichzeitig ist nicht immer die Bereitschaft da, zu sagen, gehst jetzt in eine größere Filiale, also wechselst du deinen Arbeitsort oder Dienort, also das kann in derselben Stadt, in derselben Gegend sein, aber in einer größeren Filiale, wo es leichter ist die Aufgaben zu teilen (HR_Handel)

Die **Änderung des Leitbilds "Jeder macht alles"** könnte laut dem Personalleiter in Zukunft jedoch eher umgesetzt werden, da die 2017 im Kollektivvertrag (Übergangsfrist bis Ende 2021) vereinbarten Änderungen mehr Beschäftigungsgruppen und eine detailliertere Tätigkeitsbeschreibung vorsehen (Handel-KV: Abschnitt 3.A.3. Das Beschäftigungsgruppenschema). Damit kann eine stärkere Differenzierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis von Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen erfolgen. Das Unternehmen scheint jedoch in der konkreten Umsetzung noch nicht sehr weit gekommen zu sein. Hier sieht der Personalleiter einen großen Aufholbedarf.

Durch so äußere Einflüsse [Änderung des Kollektivvertrags], wenn man so will, sind wir da auch bis zu einem gewissen Grad gezwungen, das neu zu denken und das tut uns sicher gut diesbezüglich, weil dadurch auch die Filialleiter umfassendere Anforderung kriegen. (...) Bei uns gibt es den Fachbereich Vielfalt und Gesundheit, wo das Thema angesiedelt ist, in meinem Verantwortungsbereich. Wir stehen bei dem Thema nicht dort, wo wir uns wünschen würden schon. Aber ich glaube, dass man sozusagen in den nächsten Jahren dort hinkommen wird. (HR_Handel)

Gleichzeitig gibt der Personalleiter zu bedenken, dass eine körperliche Entlastung der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Durchführen von leichten Tätigkeiten, wie das Einschichten leichter Ware, auf Dauer sehr monoton und auch anstrengend werden kann und somit auch hierzu weitere Überlegungen notwendig sind.

Wie ich gesagt habe, wir haben das Thema kleine Standorte in unserem Verteilzentrum, geht auch nur begrenzt, aber da kann ich dann halt Menschen an Arbeitsplätze stellen, die weniger körperlich fordernd sind. (...) Dann kommt es noch dazu, das ist nicht lustig, dekorative Kosmetik, dann den ganzen Tag, ist zwar nicht körperlich anstrengend, Mascara einschichten und Nagellacke, aber das ist auch mühsam und deswegen wenig beliebt. (HR_Handel)

Auch die Betriebsrätin und Mitarbeiterinnen geben an, dass eine Aufgabenteilung nach Fähigkeiten und Erfahrungen wünschenswert wäre. Ältere Beschäftigte sollten demnach keine Tätigkeiten mehr machen, bei denen sie häufig in die Knie gehen müssen. Dies kommt auch bei den jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen immer wieder zur Sprache. So erzählt die Betriebsrätin, dass ältere Beschäftigte mit dem Anliegen zu ihr kommen, gewisse entlastende Tätigkeiten ausüben zu wollen, wie z. B. an der Kasse zu sitzen.

Das ist schon mal oft, dass Ältere sagen, nein ich will jetzt nicht mehr viel, ich will nur mehr bei der Kasse sitzen oder ich will jetzt nur das und das jetzt machen oder ich hätte gern das gemacht. (BR_Handel)

Laut der Betriebsrätin könnte bei der **Diensteinteilung** darauf geachtet werden, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. keine Lieferungen mehr auspacken müssen, bei denen sie besonders schwer heben müssen.

In einer größeren Filiale wie meiner könnte man sicher bewusster einsetzen, wer was macht. In einer kleinen, wo nur 4 oder 5 Leute sind, könnte man das vielleicht auch in einer gewissen Weise machen, also das heißt, man könnte es sicher so machen, dass ich sage, an gewissen Tagen, wo keine Lieferung ist, dann wird ein älterer Mitarbeiter eingeteilt. (...) Also das glaube ich, bräuchte dann halt auch ein anderes Denken, wo man mehr schaut bei Einsatzplan oder so mehr darauf schaut mit älteren oder jüngeren Mitarbeitern. (BR_Handel)

Allerdings muss – aus Sicht der Autorin – bei diesem Modell auch die Bereitschaft der jüngeren Kolleginnen und Kollegen vorhanden sein, die körperlich anstrengenden Tätigkeiten zu übernehmen, wobei die Gefahr besteht, diese damit langfristig ebenfalls zu überbelasten.

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung

Im Unternehmen kommen gewisse Maßnahmen im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung bereits zur Anwendung. Bei den Kassen sind ergonomische Sitze vorhanden und zudem verfügt jede Filiale über einen Hubwagen, der als Hilfestellung bei den Lieferungen zur Verfügung steht. Zudem gibt es Rolluntersetzer, auf denen die Ware abgelegt und ins Geschäft gebracht wird. Eine Mitarbeiterin stellt jedoch fest, dass es körperlich entlastend wäre, wenn es ein Gerät geben würde, welche die Ware aufheben und von der Palette runterheben könnte. Dies ist nämlich die körperlich anstrengende Arbeit, danach kann die Ware mittels Rollwagen ins Geschäft gebracht werden.

Wir haben so Rolluntersetzer, (...) wir heben das [die Ware] von der Palette runter und geben das auf diese Untersetzer und mit diese fahren wir dann ins Geschäft, wenn man das vielleicht machen könnte, dass das ein Gerät runterhebt auf die Rollwagen, weil wir brauchen das dann nur mehr rollen, das geht dann ja eh von alleine. (BE2_Handel)

Aus Sicht der Autorin könnte auch im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung durch den vermehrten Einsatz technischer Hilfsmittel eine körperliche Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen.

5.8.2 Individuelle Ebene der beschäftigten Frauen

Aus den Interviews gehen kaum Maßnahmen auf der individuellen Ebene der beschäftigten Frauen für einen längeren Verbleib im Berufsleben hervor. Derzeit ist laut dem Personalleiter das Einzige, was ältere, beschäftigte Frauen auf individueller Ebene im Betrieb machen können, die Bereitschaft mitzubringen einem Wechsel in eine größere Filiale zuzustimmen, falls sie es körperlich nicht mehr schaffen gewisse Tätigkeiten auszuführen. Darüber hinaus können Frauen präventive Gesundheitsmaßnahme in Anspruch nehmen um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Neben der vielfach bestehenden Doppel- und Dreifachbelastung der beschäftigten Frauen scheinen – aus Sicht der Autorin – dafür aber die notwendige Zeit und auch die Bereitschaft zu fehlen.

5.8.3 Rahmenbedingungen

Laut der Betriebsrätin hätte die Einführung eines Bonus-Malus-System für ältere Beschäftigte eine positive Wirkung. Ein Malus bei Kündigung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hätte jedenfalls abschreckende Wirkung ältere Beschäftigte zu kündigen. Ein Bonus bei der Aufnahme von älteren Beschäftigten wird ebenfalls positiv gesehen, da ältere Arbeitssuchende in der Praxis oft schwer vermittelbar sind.

Das hört sich so nicht schlecht an, mit 55 bist du auf dem Arbeitsmarkt im Endeffekt schwer vermittelbar, das muss man auch ganz ehrlich sagen, das ist so, warum auch immer, die haben ihre Arbeit immer gut gemacht und dann bin ich schwer vermittelbar, weil ich 55 bin und da wäre es vielleicht gar nicht so schlecht, wenn es einen Bonus gibt. (BR_Handel)

Ein besonderer Kündigungsschutz speziell für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hingegen von Seiten der Betriebsrätin als nicht wirkungsvoll erachtet, da Unternehmen unabhängig von einem vorhandenen Kündigungsschutz immer einen Grund finden, eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter zu kündigen.

Also ich glaube, wenn sie loswerden wollen, werden sie sowieso los. Der Kündigungsschutz, ja finde ich sonst nicht schlecht, aber wenn die sie loswerden wollen, dann werden sie das so oder so machen, ob Kündigungsschutz hin oder her. (BR_Handel)

5.9 Fazit: Betriebsfallstudie – Einzelhandel

Im Rahmen der Betriebsfallstudie zeigt sich, dass das untersuchte Unternehmen grundsätzlich versucht auch **auf die Bedarfe der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen**. Dies zeigt sich etwa an den individuell vereinbarten Arbeitszeiten, der problemlosen Inanspruchnahme von Elternkarenz oder auch Pflegekarenz, der Gewährung von Altersteilzeit oder auch von Sonderbetreuungszeiten während der Corona-Krise.

Wie im Einzelhandel allgemein, arbeiten die meisten Frauen im untersuchten Unternehmen Teilzeit, hier vor allem aufgrund der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit. Die individuelle Arbeitszeit wird auf Ebene der einzelnen Filialen festgelegt, dabei wird auf die Bedarfe der Beschäftigten weitgehend Rücksicht genommen, allerdings kommen in vielen Filialen **9-Stunden-Schichten** zur Anwendung. Diese langen Arbeitszeiten sind aus Sicht der beschäftigten Frauen und der Betriebsrätin **für ältere Beschäftigte mitunter problematisch**. Ebenso wie das Leitmotiv des Unternehmens **"Jeder macht alles"**. Demnach führt jede/r Beschäftigte in den einzelnen Filialen grundsätzlich alle anfallenden Tätigkeiten aus. Vor allem in kleineren Filialen mit wenig Personal bedeutet dies, dass ältere Beschäftigte auch körperlich schwere Tätigkeiten, wie das Entgegennehmen, Ausbacken und Einräumen der viermal pro Woche gelieferten Ware übernehmen müssen. Um arbeitsbedingten Gesundheitsschäden vorzubeugen werden sogenannte **Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter** eingesetzt, die vor allem richtiges Heben und Tragen zeigen. In der Praxis kommen diese nur bei Bedarf – auch auf Wunsch der Beschäftigten – in einzelne Filiale bzw. müssen diese explizit von der Filialeitung angefordert werden. Da dies nur selten vorkommt, lässt sich hier eine Diskrepanz zwischen der Zielsetzung und der Umsetzung der Maßnahme erkennen.

Derzeit gehen die Beschäftigten im untersuchten Unternehmen in der Regel **mit Erreichen des Pensionsantrittsalters in Pension**, gleichzeitig nehmen viele die Möglichkeit der **Altersteilzeit** in Anspruch. Der gewünschte Pensionierungszeitpunkt hängt – laut der interviewten Frauen – neben der gesetzlichen Möglichkeit auch von familiären Versorgungsarbeiten ab, wie etwa Angehörigenpflege. Ähnlich, wie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege, arbeiten auch hier **Beschäftigte nach der Pensionierung im Unternehmen** weiter. Auch in diesem Fall wissen weder die beschäftigten Frauen, die Betriebsrätin noch der Personalleiter, dass es ein späterer Pensionsantritt finanzielle Vorteile bringt.

Der **Personalleiter** kann sich **grundsätzlich vorstellen, dass Frauen im Unternehmen bis 65 Jahre beschäftigt sind**, hält hierfür aber vor allem Maßnahmen im Bereich der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit für notwendig. Eine vom Unternehmen in Anspruch genommene Demographieberatung stellt hier einen ersten Schritt dar. Darüber hinaus betont der Personalleiter die Bedeutung **präventiver Maßnahmen**, nicht nur bezogen auf das Unternehmen, sondern gesamtgesellschaftlich. Er sieht hier die Politik in der Verantwortung. Die **Betriebsrätin bezweifelt** hingegen, dass **Frauen in diesem Bereich bis 65 Jahre tätig sein können**, da es sich um eine körperlich anstrengende Tätigkeit handelt und kritisiert, dass bei der Anhebung des Frauenpensionsalters die Mehrfachbelastung von Frauen, im Alter vor allem Angehörigenpflege, außer Acht gelassen wird. Auch, wenn die **befragten Frauen** der Ansicht sind, dass in ihrem Unternehmen grundsätzlich eine Erwerbstätigkeit bis 65 Jahre machbar ist, **lehnen sie die Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters** aus verschiedenen Gründen **ab**. Neben dem Problem der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege, erwähnen sie die Notwendigkeit der **Betreuung von Enkelkindern** aber auch die nicht mehr vorhandene Möglichkeit **gemeinsam mit dem Partner in Pension gehen** zu können. Jedenfalls erforderlich für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ist für die befragten Frauen – ebenso wie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege – ein **guter physischer und psychischer Gesundheitszustand**. Gleichzeitig geht es aber nicht nur darum gesundheitlich in der Lage zu sein, länger zu arbeiten, sondern sie betonen auch, dass sie ihre **Pensionsjahre möglichst gesund erleben** wollen.

Im Unternehmen scheint auf Ebene der Personalleitung klar zu sein, dass im Zuge der Anhebung des Frauenpensionsalters **Maßnahmen erforderlich** sind, jedoch wurden diese bisher nicht wirklich in Angriff genommen. Wie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege ist eines der wenigen eingesetzten Instrumente die **Gewährung von Altersteilzeit**. Zwar wird hier die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt, nicht aber die Lage der Arbeitszeit bzw. die tägliche Arbeitszeit. 9-Stunden-Schichten sind aber für ältere Beschäftigte mitunter ein Problem. Im Bereich der Filialleitungen kommt bisher nur die geblockte Altersteilzeit zur Anwendung, da eine Teilung der Verantwortung als zu schwierig erscheint. Hier könnten – aus Sicht der Autorin – positive Beispiele von anderen Unternehmen Vorbild sein (siehe dazu näher: <http://www.frauenfuehren.at/tag/fuehren-in-teilzeit/>).

Wie bereits erwähnt, scheint das Leitmotiv "Jeder macht alles" an seine Grenzen zu stoßen, insbesondere auch im Hinblick auf die Anhebung des Frauenpensionsalters. Der Personalleiter stellt hier – auch im Zusammenhang mit Änderungen im Kollektivvertrag – eine **stärkere Differenzierung der Tätigkeiten der Beschäftigten nach Stärken, Fähigkeiten** und Erfahrung in Aussicht. Ähnlich wie im Falle der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege kann – laut interviewter Frauen – auf informeller Ebene bei der **Diensteinteilung** in größeren Filialen darauf geachtet werden, dass ältere Beschäftigte die körperlich weniger anstrengenden Tätigkeiten machen. Daher stellt ein Wechsel in eine größere Filiale derzeit auch eine der wenigen Möglichkeiten für Beschäftigten selbst dar, ihre Arbeitslast im Alter gegebenenfalls zu verringern. Auch weitere **technische Hilfsmittel** zur Unterstützung bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten werden von den befragten Beschäftigten als sinnvoll erachtet.

Für die Betriebsrätin stellt die Einführung eines **Bonus-Malus-Systems** grundsätzlich ein geeignetes Instrument dar, um einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben zu ermöglichen.

Einen **besonderen Kündigungsschutz** speziell für ältere Beschäftigte hält sie hingegen für wirkungslos, da dieser auch umgangen werden kann.

6. Betriebsfallstudie: Gebäudereinigung

Insgesamt arbeiteten 2019 in der Gebäudebetreuung (ÖNACE N 81) in Österreich 49.609 Frauen, davon waren 8.715 bzw. 17,6% zwischen 50 und 54 Jahre, 6.071 bzw. 12,3% zwischen 55 und 59 Jahre und 810 zwischen 60 und 64 Jahre alt (BaliWeb, erstellt am 12.11.2020). Im Bereich der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung waren 2019 44.691 Frauen und 22.916 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil lag damit bei 66%. 80,5% der unselbständig Beschäftigten waren Arbeiterinnen und Arbeiter (Oschischnig, 2020, S. 13).

6.1 Beschreibung des Unternehmens

Bei diesem Dienstleistungsunternehmen handelt es sich um eine Tochterfirma einer weltweit tätigen Unternehmensgruppe. Die angebotenen Dienstleistungen für Gebäude beinhalten zentral auch die Gebäudereinigung. Im Rahmen der Gebäudereinigung werden Innenreinigung, Außenreinigung, Industriereinigung und Reinraumreinigung angeboten. Die Leitung des Unternehmens obliegt zwei Geschäftsführern. Über 40% der mittleren Führungsebene sind mit Frauen besetzt.

Das Unternehmen hat einen **Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan**, um, wie es heißt, Frauen und Männern dieselben Chancen auf eine berufliche Karriere zu bieten. Mit dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan sollen vor allem die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Vollzeitarbeit sowie in Führungspositionen beseitigt und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geschaffen werden. Das Unternehmen setzt – laut eigener Darstellung – gezielt auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die alle Beschäftigte – auch jene die Teilzeit – nutzen können. Wenn sich Frauen für führende Positionen bewerben, werden diese bei gleicher Qualifikation bevorzugt. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit wird – laut Unternehmen – durch flexible Arbeitszeitmodelle erleichtert. Zudem werden Elternkarenz und der Wiedereinstieg nach der Karenz gefördert. Elternzeit wird im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan jedoch nicht erwähnt. Hinsichtlich Lohngleichheit wird lediglich vermerkt, dass Männer und Frauen entsprechend den kollektivvertraglichen Vereinbarungen entlohnt werden.

Die Frauenbeauftragte, die auch die Leitung des QSHE (Qualität-, Umwelt-, Gesundheit- und Arbeitssicherheits-)-Managements innehat, ist für die Anliegen und Probleme der beschäftigten Mitarbeiterinnen zuständig und soll im Bedarfsfall gemeinsam mit der Bereichsleitung Lösungen arbeiten.

Dem Unternehmen ist es u. a. wichtig, dass die Grundsätze ethischen Handelns, wie die **Einhaltung von internationalen Normen und Gesetzen**, befolgt werden. Weiters ist ein respektvoller Umgang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten von großer Bedeutung. Laut dem Unternehmen steht die persönliche Würde der Personen im Vordergrund, weshalb **diskriminierendes Verhalten jeglicher Art untersagt** ist. Weitere wichtige Aspekte sind die Sicherheit und der Umweltschutz am Arbeitsplatz.

6.2 Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation

Es handelt sich um ein Großunternehmen. 84% der Beschäftigten in der Dienstleistung sind Frauen, von diesen gehen über 77% einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die überwiegende Zahl der Beschäftigten sind Arbeiterinnen und Arbeiter. Laut der interviewten Personalleiterin haben zwischen 50% und 60% Migrationshintergrund. Wie die Betriebsrätin anmerkt, ist der Anteil der Migrantinnen und Migranten auch deshalb nicht höher, weil bestimmte Gebäude in Österreich nur von Österreicherinnen und Österreichern bzw. EWR-Bürgerinnen und -Bürgern gereinigt werden dürfen.

Wir haben auch sehr viele Objekte, wie zum Beispiel Polizei, Gerichte, Kaserne, da wird die österreichische Staatsbürgerschaft verlangt, das heißt, da muss jemand arbeiten mit österreichischer Staatsbürgerschaft oder EWR- Bürger, aber wir bevorzugen die österreichische Staatsbürgerschaft, da wird jeden Mitarbeiter ganz genau überprüft. (BR_Reinigung)

In der besser entlohnten Sonderreinigung (z. B. Fenster und Fassaden) sind überwiegend Männer tätig, in der Grundreinigung, als Teil der Sonderreinigung, nur Männer.

Das Unternehmen beschäftigt – laut Personalleitung – keine Leiharbeitskräfte.

Bei den Beschäftigten in der Reinigung handelt sich größtenteils um **angelernte Hilfskräfte**, Objektleiterinnen und -leiter haben meisten einen Lehrabschluss in der Reinigungstechnik, kommen – laut Personalleitung – eher von außen und werden nicht intern ausgebildet. Die Position der Objektleiterinnen und -leiter wird in der Unterhaltsreinigung⁴²⁾ sowohl mit Frauen als auch Männern besetzt.

Also zum Beispiel in der Steiermark hab ich fast nur Damen als Objektleiter, in Wien auch sehr, sehr viele, in Oberösterreich haben wir auch ein paar Damen und mehr Herren, also das ist wie es anfällt, wie wir die Leute finden. (HR_Reinigung)

Über die **Altersstruktur** der Beschäftigten konnte die Personalleiterin keine konkrete Auskunft geben, sie gibt jedoch an, dass sie grundsätzlich sehr viele ältere Beschäftigte haben, auch welche mit fast 70 Jahren.

Das kann ich jetzt nicht schätzen, aber wir haben grundsätzlich sehr viele ältere Mitarbeiter. Wir haben auch Leute, die fast 70 sind. (HR_Reinigung)

Die Betriebsrätin meint, dass die Altersstruktur gut durchmischt ist, tendenziell im Reinigungsbe- reich des Unternehmens jedoch mehr Personen über 50 Jahre beschäftigt sind. Dies stimmt auch mit der allgemeinen Altersstruktur in der Reinigungsbranche überein. Laut einer aktuellen Untersuchung beträgt das mittlere Alter für Frauen 47 Jahre, dies bedeutet das die Hälfte der Frauen 47 Jahre oder älter ist, bei den Männern beträgt das mittlere Alter 41 Jahre (Stadler, 2020, S. 8).

Also ich würde sagen, so gute Mischung, aber mehr 50 plus. (BR_Reinigung)

Die interviewte Reinigungskraft (51 Jahre) führt aus, dass sie zwar eine Frau kennt, die 57 ist, beschäftigte Frauen über 60 Jahre kennt sie allerdings nicht.

Ich kenne eine Frau, aber die ist 57. Aber über 60 kenne ich nicht. (BE_Reinigung)

⁴²⁾ Mit Unterhaltsreinigung wird die regelmäßige Reinigung von Innenräumen, wie beispielsweise Büros, bezeichnet.

Die Arbeit im Unternehmen ist durch die **öffentliche Auftragsvergabe** in Österreich geprägt. Verträge zur Reinigung von Objekten bzw. Gebäuden werden immer nur befristet auf maximal drei Jahre vergeben. Dies führt zu einem großen Konkurrenzkampf unter den Reinigungsunternehmen und erhöht auch den Druck auf den Preis und damit auf die Löhne. "Bei gleichbleibendem bzw. steigendem Leistungsumfang werden bei jeder neuen öffentlichen Ausschreibung die Preise nach unten gedrückt, was dazu führt, dass die gleiche Arbeit von immer weniger Personal verrichtet werden muss" (IFES, 2013, S. 38). Laut der interviewten Betriebsrätin bedeutet dies in der Praxis, dass es häufig zu Objektwechseln kommt und nicht immer die Bestbieterinnen bzw. Bestbieter, sondern die Billigstbieterinnen bzw. Billigstbieter den Zuschlag erhalten (siehe dazu auch: IFES, 2013, S. 38, Stadler, 2020, S. 19f).

Wir haben grundsätzlich Verträge für drei Jahre, die dann verlängert werden können (...) und dann darf der Kunde, wenn er unzufrieden ist oder wie auch immer (...) die Reinigung ausschreiben und auf diese Ausschreibung bewerben sich die Reinigungsfirmen und ich würde so sagen, weiß ich nicht ob das immer so stimmt, aber es wird auch auf die Preise geschaut und ich glaube dass, nicht immer der Bestbieter, sondern auch der Billigstbieter gewinnt und da ist uns öfters passiert, dass wir ein Objekt verloren haben an den Mitbewerber. (BR_Reinigung)

Die beschäftigten Reinigungskräfte sind in der Regel bestimmten Reinigungsobjekten zugeteilt bzw. sind ihre **Arbeitsplätze an bestimmte Objekte** gebunden. Dementsprechend richten sich die Arbeitszeiten nach den Erfordernissen dieser Objekte (siehe dazu näher: weiter unten). Erhält das Unternehmen bei der Auftragsvergabe für bestimmte Objekte den Zuschlag nicht mehr, kann dies auch dazu führen, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verlieren. Laut der Betriebsrätin, wird aber versucht, die betreffenden Personen anderen Objekte zuzuteilen und sie weiter zu beschäftigen.

Wir schauen schon, wenn zum Beispiel, wir ein Objekt verlieren und wir haben da langjährige Mitarbeiter, die im Unternehmen bleiben wollen, (...) aber wir schauen schon, dass wir einen anderen Arbeitsplatz bei uns finden für die Mitarbeiter, so dass das für sie auch passt natürlich von der Stundenzahl her oder Arbeitszeiten, also da schauen wir schon. Wir haben da sehr viel Erfolg da schon gehabt. (BR_Reinigung)

Im Zuge der **Corona-Krise** ist es – laut der Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern – kaum zu Kündigungen im Unternehmen gekommen, sehr wohl aber zu Kurzarbeit. Dies ist umso bemerkenswerter als es für Reinigungskräfte im ersten Arbeitsjahr keine und danach nur eine Woche Kündigungsfrist gibt (Rahmenkollektivvertrag 2019 § 4Abs.4).

Die **Entlohnung** erfolgt nach dem Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung. Dieser enthält keine Gehaltsstufen, d. h. es gibt keine automatischen Gehaltssteigerungen in Abhängigkeit von Arbeitsjahren bzw. Unternehmenszugehörigkeit. Die interviewte Betriebsrätin äußert diesbezüglich ihre anfängliche Verwunderung, führt aber aus, dass auf Gehaltsstufen verzichtet wurde, damit ältere Beschäftigte nicht aufgrund des höheren Lohnes gekündigt werden.

Da gibt es überhaupt keine Steigerung. Mich hat das auch am Anfang gewundert, aber eine andere Betriebsratsvorsitzende von Wien hat mir gesagt, das wurde damals von Seiten der Gewerkschaften deswegen so gemacht, weil die nicht wollten, dass die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für neue austauschen, weil die billiger sind. (BR_Reinigung)

Es gibt sechs Lohngruppen, wobei die Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit Lehrabschluss bzw. die Sonderreinigungskräfte (einschließlich der Grundreinigung) in die Lohngruppen 1 bzw. 2 fallen. Hier beträgt der kollektivvertragliche Stundenlohn 2020 11,26 bzw. 10,22 €. Alle übrigen Arbeiterinnen und Arbeiter werden entsprechend ihrer tatsächlichen Tätigkeiten entlohnt. Laut Betriebsrätin sind die meisten Beschäftigten in der niedrigsten Lohngruppe 6 (Unterhaltsreinigung). Dies bezieht sich z. B. auf die Unterhaltsreinigung in Industrie- und Gewerbebetrieben, Fabriken, Bürohäusern, Verwaltungsgebäuden, in Verkehrsmitteln und Verkehrseinrichtungen, Tourismus- und Freizeiteinrichtungen (siehe dazu näher: Lohnvereinbarung für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, § 3, Abschnitt A). Hier beträgt der kollektivvertragliche Stundenlohn 2020 9,23 €. Lohngruppe 3 enthält die Hotelreinigung, Lohngruppe 4 die Reinigung in Wohnhausanlagen und Lohngruppe 5 die Spitals-, Pflege- und Seniorenheimreinigung. Ein Teil der Beschäftigten im Unternehmen ist auch in der Lohngruppe 3 und 5 zu finden.

Die Betriebsrätin führt auch aus, dass Männer nachdem sie häufiger in der Sonderreinigung tätig sind, mehr verdienen als Frauen.

Und die [Männer] verdienen mehr, genau, aber die machen eine andere Tätigkeit. (BR_Reinigung)

Kommt es zu Überstunden bzw. zu Mehrarbeitsstunden, fällt ein Zuschlag von 50% bzw. 25% an, wobei in der Lohngruppe 2 ein Durchrechnungszeitraum von einem Jahr und in den anderen Lohngruppen von drei Monaten besteht.

Laut der Betriebsrätin erfolgt in den meisten Fällen der Abbau der Über- und Mehrstunden durch Zeitausgleich während des dreimonatigen Durchrechnungszeitraumes ohne Zuschläge, an zweiter Stelle kommt die Möglichkeit bei Mehrarbeit die vereinbarten Arbeitsstunden durch eine Dienstvertragsänderungen zu erhöhen und an letzter Stelle kommt die Ausbezahlung mit Zuschlag. Aus Sicht der Autorin kann das Unternehmen dadurch, wie allgemein in der Reinigungsbranche übliche (Stadler, 2020, S. 14f), die Beschäftigten sehr flexibel einsetzen und erspart sich gleichzeitig die Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge.

Ich würde sagen Durchrechnung ja [an erster Stelle], Ausbezahlung kommt an dritter Stelle ja, weil die mehreren wollen die Aufstockung der Arbeitsstunden. (BR_Reinigung)

Dass die Mehrheit der Beschäftigten eine Anhebung der Arbeitsstunden bevorzugt, lässt zudem darauf schließen, dass sie mit dem individuell vereinbarten Stundenausmaß nicht zufrieden sind bzw. mehr Stunden arbeiten möchten (siehe dazu näher: nächster Abschnitt).

Nur während der Urlaubszeiten kommt – laut der Betriebsrätin – es vermehrt zu Auszahlungen, da ein Abbau der Stunden durch die einzelnen Beschäftigten dann meist nicht umsetzbar ist.

In der Urlaubszeit oder so um die Weihnachten oder Ostern, wo mehrere Ferien haben, wird auch ausbezahlt, ja, weil sich das nicht immer ausgeht, dass die sich den Zeitausgleich nehmen. (BR_Reinigung)

Wie bereits eingangs erwähnt, hat das Unternehmen einen **Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan**, der für das Gesamtunternehmen und nicht nur den Reinigungsbereich gilt. Laut der Frauenbeauftragten sind Weiterbildung, Führungspositionen und Wiedereinstieg die Hauptpunkte des Planes.

(...) dann ist auch die jährliche Adaption, wie ist der Frauenanteil in Führungspositionen, wie schaut es da aus mit den Weiterbildungen, sind da eher die Frauen vorne oder die Männer vorne, wie schaut es mit internen und externen Schulungen aus ... (FB_Reinigung)

Die Frauenbeauftragte führt aus, dass der Gleichstellungs- und Frauenförderplan vor allem für den administrativen bzw. Angestelltenbereich und weniger für die Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. den Dienstleistungsbereich Bedeutung hat, da in der Reinigung der Frauenanteil ohnedies sehr hoch ist. Dass in den höheren Lohngruppen vor allem Männer zu finden sind, scheint im Hinblick auf die Gleichstellung für sie nicht relevant zu sein.

Der Reinigungsbereich ist sehr frauenlastig, bis auf die Sonderreiniger, also diesbezüglich ist der Frauenanteil bei unseren Arbeitern sehr hoch. (...) Der Frauenförderungsplan ist in dem Sinne mehr auf die Angestellten ausgerichtet, aber bei den Bewertungen werden natürlich auch die Arbeiter miteinbezogen. (FB_Reinigung)

Die Inanspruchnahme einer längeren **Elternkarenz** und auch die häufig gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit nach der Karenz, scheint im Unternehmen – so auch die Auskunft der Betriebsrätin und der befragten Beschäftigten – kein Problem zu sein.

Keine Probleme, nein, hab keine Probleme bekommen. (...) Ich habe keine Probleme gehabt wegen Kinder und Arbeit und so. (BE_Reinigung)

Allerdings zeigt sich, dass die Elternkarenz nur dann nicht als Problem im Unternehmen gesehen wird, wenn diese – wie bei Müttern in der Regel der Fall – länger dauert. Für die **Väterkarenz**, die meist nur wenige Monate beträgt, oder auch die dreimonatige **Pflegekarenz** gilt dies nicht. Für diese kurze Dauer wird – laut der Personalleiterin – in der Regel kein Ersatz eingestellt und somit muss die zusätzlich anfallende Arbeit von den Kolleginnen und Kollegen übernommen werden. Kurze Unterbrechungen scheinen für das Unternehmen jedenfalls problematischer als längere zu sein (siehe zur sonst weit verbreiteten gegenteiligen Argumentation: Mairhuber – Sardadvar, 2018, S. 39ff).

Ja, weil dies Pflegekarenz auch schwierig zu händeln ist, weil die dann für diese drei Monate aussetzen, Sie müssen dann für die drei Monate jemanden anders dahin schicken, Sie können im Endeffekt keinen Neuen einstellen und Sie haben wahnsinnige Lücken, das ist genauso problematisch, wie diese Väterkarenz, die so üblich sind mit zwei Monaten, wo ich sage, dafür kann ich nicht jemanden aufnehmen, aber das andere Team, das restliche Team muss das mitstemmen und deshalb ist es so schwierig. (HR_Reinigung)

Daher ist die Personalleiterin auch froh, dass die Pflegekarenz im Unternehmen bisher kaum in Anspruch kommen wurde.

Ganz selten bei uns, gibt es eigentlich noch gar nicht, Gott sei Dank. Also momentan Gott sei Dank noch nicht, also ein zwei Mal, aber auf Kinder bezogen und nicht auf ältere Menschen. (HR_Reinigung)

Dies lässt – aus Sicht der Autorin – darauf schließen, dass es im Unternehmen schwierig sein könnte, Pflegekarenz (oder auch Pflegezeit) in Anspruch zu nehmen, allerdings besteht seit Jänner 2020 ein Rechtsanspruch auf zumindest vier Wochen Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.

6.3 Arbeitszeitorganisation und -praxis

Die **kollektivvertragliche Normalarbeitszeit** beträgt in der Gebäudereinigung 40 Stunden, wobei im untersuchten Unternehmen, wie bereits erwähnt, sehr viele Reinigungskräfte **Teilzeit**

arbeiten. Laut der Personalleiterin werden sehr viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, auch mit einer sehr geringen Stundenanzahl, angeboten.

Sie müssen sich vorstellen, Teilzeit heißt bei uns im Unternehmen von drei, vier Stunden angefangen bis 39,5 ist alles in Teilzeit, dazwischen habe ich alles, es gibt nichts, was ich nicht habe. Es ist ein bisschen anders wie in anderen Unternehmen, wo es klassisch Teilzeit gibt, 15, 20, 25, 30, 35 Stunden, bei uns gibt es keine Zahl, die es nicht gibt. (HR_Reinigung)

Für die Betriebsrätin ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten auch problematisch, da dadurch das Einkommen entsprechend niedrig ist und damit auch die spätere Pensionsleistung.

Das ist grundsätzlich bei uns das Problem in der Reinigungsbranche diese Teilzeit, weil sie dann im Alter nicht so viel Geld zur Verfügung haben und die Pension dann weniger wird. (BR_Reinigung)

Das hohe Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung ist einerseits arbeitgeberbezogen bzw. durch die Wünsche der Kundinnen und Kunden bedingt. So ergeben sich spezifische Teilzeiten – wie in der Reinigungsbranche allgemein (siehe dazu näher: Sardadvar, 2019, S. 84ff) – auch durch die spezifischen Arbeitsstunden, die in den einzelnen Reinigungsobjekten anfallen. Andererseits ist auch in diesem Unternehmen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit der beschäftigten Frauen ein wesentlicher Grund für Teilzeitarbeit.

(...) weil auch der Kunde das so spezifisch auf Stunden heruntergebrochen benötigt, ist natürlich sehr viel Teilzeit und (...) weil die Damen natürlich auch sehr viel Betreuungspflichten haben und die dann halt auch sagen, ich kann nur vormittags zum Beispiel und dann teilt man auch so ein, dass die Damen auch ihren Betreuungspflichten nachkommen können. (HR_Reinigung)

Laut dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist eine Umstellung von Teilzeit auf Vollzeit kein Problem, konkrete Maßnahmen, wie dies gefördert bzw. erfolgen kann, fehlen. So arbeiten im Unternehmen rund 76% der Frauen im Reinigungsbereich Teilzeit. Laut der Betriebsrätin würden viele der teilzeitbeschäftigten Frauen – sowie in der Reinigungsbranche insgesamt (Stadler, 2020, S. 13) – auch gern mehr Stunden bzw. Vollzeit arbeiten (siehe dazu: weiter unten).

Von der Betriebsrätin wird auch noch eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von **gesundheitlichen Einschränkungen** als Ursache für Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen angeführt (siehe dazu näher: weiter unten).

Da es im Unternehmen keine Altersteilzeit gibt, ist – laut der Autorin – diese individuelle Arbeitszeitverkürzung mit all ihren negativen Folgen für Einkommen und Pension für die betroffenen älteren Beschäftigten oft die einzige Möglichkeit länger im Unternehmen zu verbleiben. Eine individuelle Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund des Alters durch die Beschäftigten selbst, wird von der Personalleiterin nicht ausgeschlossen, aber auch nicht bestätigt.

Es ist halt schon so, dass wir uns sehr stark daran orientieren was der Mitarbeiter arbeiten möchte. Deshalb gehe ich davon aus, dass es schon der Fall ist, dass der Mitarbeiter sagt, ich mag aber maximal so und so viele Stunden arbeiten und das leicht damit zusammenhängt, weil er älter ist, aber das kann ich jetzt nicht so sagen, weil wir grundsätzlich auf das eingehen, was der Mitarbeiter haben will. (HR_Reinigung)

Obwohl die Personalleiterin angibt, dass **geteilte Dienste** im Unternehmen nur sehr selten vorkommen, ist dies laut der Frauenbeauftragten, der Betriebsrätin aber auch der befragten Beschäftigten häufig der Fall.

Wir arbeiten entweder in der Früh gleich von sechs bis neun, bevor die Damen und Herren im Büro kommen oder am Abend, wenn niemand im Büro ist. (BR_Reinigung)

Geteilte Dienste, ja, kommt relativ oft vor, ja. Es gibt auch welche, die arbeiten am Objekt A am Vormittag und am Objekt B am Nachmittag, weil es sich nicht anders ausgeht. (FB_Reinigung)

Die Arbeitszeiten an den Tagesrändern werden von den Beschäftigten – laut aktueller Studie – vor allem als sozial belastend erlebt (Sardadvar – Mairhuber – Papouschek, 2018, S. 325ff, Eichmann et al., 2020). Als Grund für die geteilten Dienste werden auch in diesem Unternehmen die Wünsche der Kundinnen und Kunden im Rahmen des Dienstleistungsdreiecks⁴³) angeführt (siehe dazu näher: Sardadvar, 2019, S. 86ff).

Es gibt auch welche, die arbeiten am Vormittag zwei, drei Stunden und am Nachmittag wieder, es gibt nichts, was es nicht gibt bei uns (...), aber wie gesagt, das ist rein von den Kunden und den Objekten abhängig. (HR_Reinigung)

So wie in der Reinigungsbranche insgesamt, fallen auch im untersuchten Unternehmen regelmäßig **Über- bzw. Mehrarbeitsstunden** an. Wie bereits weiter oben ausgeführt, dienen diese im Zusammenhang mit den Durchrechnungszeiträume bzw. dem Abbau durch Zeitausgleich vor allem dazu Arbeitskräfte sehr flexibel und möglichst kostensparend einzusetzen.

Am Anfang, wenn die Mitarbeiter anfangen bei uns kriegen die einen bestimmten Dienstzettel mit bestimmten Stundenanzahl, aber es wird grundsätzlich mehr gearbeitet, also Mehrstunden und Überstunden natürlich auch. (BR_Reinigung)

In der **Corona-Krise** ist es sowohl zu Kurzarbeit als auch zu Mehrarbeit gekommen. In den Objekten, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während des Lockdowns in Homeoffice waren, reduzierte sich die Reinigungstätigkeit und die dort eingeteilten Reinigungskräfte arbeiteten für eine kurze Zeit weniger Stunden. Gleichzeitig kam es in anderen Objekten zu Mehrarbeit, weil z. B. durch zusätzliche Desinfektionen der Arbeitsaufwand gestiegen ist.

Kurzarbeit sind ca. ein Drittel, nicht ganz ein Drittel von den Leuten sind in Kurzarbeit, aber jetzt nur die drei Monate. (HR_Reinigung)

In Großobjekten, die natürlich auch eigene Mitarbeiter eingespart haben, die dann in Homeoffice geschickt haben, wurde einfach die Reinigungszeit verkürzt. Also die Mitarbeiter sind in Kurzarbeit geschickt worden. Es gibt dann natürlich auch andere Objekte, wo mehr Aufwand dazugekommen ist, weil sie einfach zusätzliche Desinfektionen gewünscht haben mit einem Sonderauftrag. (FB_Reinigung)

⁴³) Unter Dienstleistungsdreieck ist im Zusammenhang mit der Auslagerung z. B. von Reinigungsdienstleistungen aus den Kernaktivitäten eines Unternehmens das Verhältnis zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Kundinnen und Kunden und Beschäftigten gemeint (Sardadvar, 2019, S. 87).

6.4 Arbeitsbedingungen und -belastungen

Die Tätigkeiten in der Reinigung werden von den befragten Personen – im Einklang mit Studienergebnissen⁴⁴⁾ – zum Teil als **körperlich stark belastend** beschrieben. Dies wird aber – von der Personalleiterin und auch der Betriebsrätin – vor allem mit jenen Arbeiten in Verbindung gebracht, die überwiegend von Männern und mit Maschinen ausgeführt werden, wie die Sonderreinigung bzw. Grundreinigung. Diese Tätigkeiten werden, wie bereits erwähnt, auch besser bezahlt⁴⁵⁾.

Die Männer machen bei uns grundsätzlich die Grundreinigungen und Sonderreinigungen, Fensterreinigungen, weil das schwere Tätigkeiten sind mit Maschinen und Schamponieren, die Frauen machen meistens so Unterhaltsreinigung. (BR_Reinigung)

Die befragte Reinigungskraft gibt hingegen an, dass auch das Tragen von Wasserkübeln oder auch das ständige Bücken körperlich belastend ist.

Ein belastender Faktor in der Arbeit der Reinigungskräfte ist auch die **Unsichtbarkeit der Tätigkeiten** und somit auch der Reinigungskraft selbst, da die Reinigungsarbeiten meist erfolgen, wenn die Büros leer bzw. die Mitarbeiterin der Kundinnen und Kunden nicht vor Ort sind (Sardadvar, 2019, S. 86ff).

Wir haben da kein Gesicht, sag ich mal so. Wir stehen hinter einem Vorhang. Ihr kennt uns nicht, zum Beispiel, wir kommen, wenn ihr nicht mehr da seid oder genau, man weiß gar nicht, ich heiße so und so und ich arbeite hier, sondern man kommt, es ist sauber, sobald man anfangt zum Arbeiten, dann ist es wieder schmutzig natürlich, nicht mehr so sauber, also warum nicht auch am Tag arbeiten. (BR_Reinigung)

Die Personalleiterin führt in diesem Zusammenhang aus, dass die Bestrebung in Richtung sichtbar machen geht. Dies dürfte aber, wie in der Reinigungsbranche allgemein, durch die Wünschen der Kundinnen und Kunden erschwert sein (siehe dazu näher: Sardadvar, 2019, S. 87).

Grundsätzlich gehen wir in eine Richtung, wo man sagt, die Reinigungskraft soll auch im Unternehmen bewusst da sein, man soll sie wahrnehmen und nicht so sozusagen wie der Klassiker früher war ja, sie reinigen in der Früh, wenn noch keiner da ist und am Abend, wenn keiner da ist, man sieht sie nicht, aber es ist eh sauber. Das Bewusstsein ist da jetzt schon anders. (HR_Reinigung)

Die befragte Reinigungskraft führt aus, dass die Arbeitsbelastungen je nach Objekt, das gereinigt werden muss, sehr unterschiedlich sind. Dies ist auch davon abhängig, wie viel Arbeitszeit für die Reinigung zur Verfügung steht bzw. Quadratmeter pro Stunde gereinigt werden müssen.

Im Büro hier ist ganz leicht, wann ich im Büro bin, dann ist es wie zu Hause. Am Vormittag in der Uni ist auch so, ist nicht so schwierig und anstrengend, nein, geht schon. Aber es gibt so viele Plätze, wo viel Arbeit ist, aber weniger Stunden. Dann müssen Leute so viel machen in so wenigen Stunden. (BE_Reinigung)

Durch die **Corona-Krise** kam es zu einer Zunahme der Belastungen. Einerseits, weil die Beschäftigten Angst vor Ansteckungen (z. B. im Krankenhausbereich) habe. Dies hat von Seiten des

⁴⁴⁾ In einer Studie aus dem Jahr 2013 zur Beschäftigung im Reinigungsgewerbe gaben 38% der Beschäftigten an, dass die Arbeit körperlich sehr stark belastend, 19% das diese belastend ist (IFES, 2013, S. 19).

⁴⁵⁾ Siehe zu geschlechtsspezifischen Deutungen von körperlichen Anforderungen in der Reinigung: Sardadvar, 2016, S. 329ff.

Unternehmens auch zur Befürchtung geführt, dass Beschäftigten kündigen. Andererseits sind – so die interviewte Reinigungskraft – durch das Tragen der Mund-Nasen-Schutzmasken, die Arbeiten schwerer zu verrichten bzw. die Tätigkeiten anstrengender.

*Ja, die Schutzmaske ist für mich wirklich, wirklich unangenehm. Nicht für mich, für alle.
(BE_Reinigung)*

Im Zuge der Corona-Krise kam es auch zu Freistellungen, jedoch hat dies nur sehr wenige Personen von Risikogruppen betroffen. Laut der Personalleiterin und auch der Betriebsrätin war das Alter hier – ähnlich wie auch in den anderen Betriebsfallstudien – nicht ausschlaggebend, sondern der Gesundheitszustand der Beschäftigten.

6.5 Umgang mit älteren Beschäftigten

Die Personalleiterin erläutert, dass in der Reinigung auch **gerne ältere Beschäftigte eingestellt** werden bzw. es bei der Einstellung keinesfalls zu Diskriminierungen von älteren Reinigungskräften kommt.

Wir stellen auch ältere Arbeitnehmer bewusst ein, sag ich jetzt einmal, also Alter spielt bei uns beim Einstieg her keine Rolle. Bei uns spielt das, so wie in anderen Unternehmen, wo man oft hört, nein ab 45 will ich keinen mehr haben, das ist bei uns überhaupt nicht der Fall, ganz im Gegenteil. (HR_Reinigung)

Im Unternehmen scheint es ein **positives Altersstereotyp** zu geben. Sowohl die Personalleiterin (43 Jahre), die Frauenbeauftragte bzw. die Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements (30 Jahre) als auch die Betriebsrätin (38 Jahre) führen mehrmals die größere Arbeitsbereitschaft und Loyalität älterer Reinigungskräfte an. Auffallend ist, dass Urlaub und Karenz oder auch Krankheit mit geringerer Arbeitsbereitschaft assoziiert werden.

Viele Betriebsleiter sagen, dass die Älteren verlässlich sind und die sind immer da und die Jungen sind immer wieder krank oder Urlaub oder brauchen frei oder gehen in Karenz und dann sind sie nicht da. (BR_Reinigung)

Zudem macht es nach Aussage der Personalleiterin für die Tätigkeiten einer Reinigungskraft keinen Unterschied, ob diese jung oder alt ist. Dennoch wird angemerkt, dass mit zunehmendem Alter die körperliche Belastung doch eine gewisse Rolle spielt.

Bei der Reinigung sind im Prinzip in jedem Büro die gleichen Tätigkeiten, es ist in jedem Büro gleich was gemacht wird und das kann jung wie alt genauso gut. (...) Sind sie genauso belastbar die Älteren wie die Jungen, also was vielleicht in die körperliche Arbeit reingeht, da ist es ab einem gewissen Alter wahrscheinlich schwierig, sag ich jetzt einmal, aber ansonsten ist es dasselbe. (HR_Reinigung)

Gleichzeitig merkt die Personalleiterin aber an, dass bei älteren Beschäftigten das Risiko, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ausfallen, größer ist. Typische gesundheitliche Probleme des Bewegungsapparates treten im Alter bzw. um das 60. Lebensjahr verstärkt auf⁴⁶).

⁴⁶) Wie aus einer Studie aus dem Jahr 2015 hervorgeht, geht es den Reinigungskräften gesundheitlich überdurchschnittlich schlecht (siehe dazu näher: IFES, 2015).

Ich glaube, dass trotzdem, also wenn man sich das so anschaut, dass die Leute mit knapp vor 60 erstens körperlich sehr oft bedient sind, sag ich jetzt einmal, einfach gesundheitlich nicht mehr so fit sind. (HR_Reinigung)

Wie die interviewte Beschäftigte (51 Jahre) erzählt, hat sie durch das ständige Bücken bei der Arbeit Probleme mit dem Rücken und war deshalb auch schon zweimal auf Kur.

Letzte Zeit ich habe Probleme mit Kreuz. Ich war zwei Mal auf Kur und hat nicht gut geholfen. (BE_Reinigung)

Laut der Betriebsrätin werden Beschäftigte nicht aufgrund ihres Alters gekündigt. Kündigungen erfolgen nur wenn die Leistung der Beschäftigten nachlässt. Dies kann allerdings ein indirekter Hinweis darauf sein, dass ältere Beschäftigte vor allem im Zusammenhang mit **gesundheitlichen Beeinträchtigungen** doch eher von einer Kündigung bedroht sind.

Also bei uns schaut man glaube ich nicht so genau auf das Alter, also bei uns passieren die Kündigungen, ich glaube auch dank des Betriebsrats, überhaupt nur wenn es Probleme gibt, wenn die Leistung nachlässt oder wenn der Kunde nicht zufrieden ist, weil die Reinigungsdame nicht so reinigt, wie sie sich das vorstellen, dann schauen wir, können wir die Dame woanders einsetzen und wenn es dort auch Probleme gibt, also wirklich nur, wenn Probleme kommen. (BR_Reinigung)

Die Betriebsrätin (seit 16 Jahren im Unternehmen) beschreibt aber auch, dass schwer erkrankte Beschäftigte nicht unter Druck gesetzt und auch nicht vorschnell gekündigt werden.

Ich muss auch ganz ehrlich sagen, wenn jetzt Mitarbeiter sind, weil ich auch selber betroffen war, die schwer krank werden, die werden jetzt nicht gleich gekündigt oder irgendwie gehetzt oder immer angerufen, wann kommst du, sondern es wird Rücksicht genommen auf diese Mitarbeiter. (BR_Reinigung)

Ein längerer Krankenstand führt – laut der Personalleiterin – nicht automatisch dazu, dass die betroffene Person gekündigt wird, dennoch kann es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Krankenstand über Monate geht und keine Änderung in Aussicht ist.

Dürfen tue ich es [=kündigen] ja rechtlich, das ist ja nicht verboten rechtlich (...) aber natürlich, wenn man Langzeitkrankenstände hat, wo gar nichts in Aussicht ist, wo man über Monate oder fast ein Jahr, dann muss man sich oft schon was überlegen, weil man zahlt ja nichts mehr für den Mitarbeiter, aber man muss ja trotzdem eine Lösung suchen für die Zukunft, aber grundsätzlich nein, bei uns ist das kein Grund (...). (HR_Reinigung)

Die Betriebsrätin berichtet über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch einer kranken Beschäftigten rund ein Jahr vor ihrer Pensionierung.

Ja ich hatte jetzt auch eine Dame, sie ist krank, kann sie nicht mehr arbeiten, sie wäre dann nächstes Jahr mit März in Pension gegangen und sie hat uns gebeten, dass wir eine einvernehmliche Lösung machen und sie geht arbeitslos. Also die meisten überbrücken diese Zeit mit Arbeitslosigkeit oder in Krankenstand oder Rehabilitationsgeld, wenn sie länger krank sind. (BR_Reinigung)

Laut der interviewten Beschäftigten hat sie diesbezüglich kein Problem, weil sie nicht oft krank ist, aber im Falle einer Krankheit oder auch bei einem Kuraufenthalt bisher keine Probleme mit dem Unternehmen hatte.

Ich habe keine Probleme mit der Firma, weil auf Krankenstand gehe ich nicht so oft, aber ich habe keine Probleme, wenn ich krank bin oder Kur oder so was. (BE_Reinigung)

Im Sinne der **Gesunderhaltung** der Beschäftigten wird im Unternehmen – laut der Personalleiterin und der Frauenbeauftragten bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements – auf den richtigen Umgang mit Chemikalien und die richtige Haltung bei den verschiedenen Tätigkeiten geachtet. Dafür erhalten die Beschäftigten spezielle Unterweisungen. Diese erfolgen zunächst durch die Objektleitung und dann in größeren Objekten jährliche, in kleineren alle drei Jahre.

Grundsätzlich wird die erste Unterweisung von der Objektleitung übernommen, das heißt, da wird die Chemie genau erklärt, die Arbeitsschritte und natürlich auch die richtige Haltung vom Mopp. Bei den Schulungen vor Ort wird auch auf das richtige Heben und Tragen genau eingegangen. (...) Wir machen das eigentlich immer mit Vorzeigeübungen und schauen, ob das die Mitarbeiter können oder nicht und (...) wenn uns jetzt ein Fehler auffällt, wird das genau nochmal vorgezeigt (...) grundsätzlich wird das schon sehr gut angenommen. (FB_Reinigung)

Die Frauenbeauftragte bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements führt auch an, dass Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner in diese Unterweisungen eingebunden sind.

Wir schauen dann immer vor Ort (...), haben sie die richtige Haltung, wie sie zum Beispiel den Boden reinigen und da sieht man auch, ob die Bewegung richtig ist und das wird dann auch von Arbeitsmedizinern vor Ort erklärt. (FB_Reinigung)

Auch die Betriebsrätin berichtet, dass bei der Begehung von Objekten durch die Arbeitsmedizinerin die Beschäftigten Unterweisungen bezüglich gesundheitsschonender Arbeitsweisen erhalten. Diese Unterweisungen durch die Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner sind allerdings kein fixer Bestandteil der Begehungen, sondern erfolgen nebenbei bzw. wird auf Fragen der Beschäftigten reagiert. Zudem scheinen sich diese vor allem auf größere Objekte zu beziehen.

Sie [= die Arbeitsmedizinerin] geht die Objekte durch und wenn die Mitarbeiter irgendwelche Fragen haben, dann erklärt sie das und ich glaube, das passiert so nebenbei, dass sie das auch zeigt und wenn sie irgendwelche Probleme haben mit Haut oder mit Gelenken oder wie richtig heben, wie richtig machen, genau. (...) Sie hat glaube ich, gewisse Anzahl an Stunden, die sie im Jahr glaube ich im Jahr bei uns machen muss und dann ist sie im Unternehmen und geht die Objekte durch, meistens die größeren Objekte (BR_Reinigung)

Die befragte Reinigungskraft, die seit 14 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, führt jedoch aus, dass sie noch nie eine Unterweisung durch eine Arbeitsmedizinerin erhalten hat.

Als **gesundheitsfördernde Maßnahmen** werden im Unternehmen sogenannte Rückenfitkurse außerhalb der Arbeitszeit angeboten, allerdings nur alle paar Jahre, wie die Frauenbeauftragte bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements berichtet. Die interviewte Beschäftigte hat auch davon noch nichts gehört.

Wir achten schon sehr darauf, dass unsere langjährigen Mitarbeiter so sehr geschätzt werden, dass sie auch im höheren Alter immer noch gut und fit sind. Es werden nicht jedes Jahr, aber in einem paar Jahresrhythmus so Rückenfitaktionen angeboten. Da gibt es so einzelne Kurse, die angeboten werden, wo sich dann alle Mitarbeiter anmelden können. Der dauert vom September bis Jänner oder so, einmal in der Woche eine Stunde, jenseits der Arbeitszeit (FB_Reinigung)

Die Personalleiterin betont die Eigenverantwortung der Beschäftigten und vertritt die Ansicht, dass ein gesunder Arbeitsplatz nur eine sehr geringe Rolle bei der Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten spielt.

Ich sag Ihnen, Sie werden einen Mitarbeiter nicht davon abhalten etwas Ungesundes zu essen oder sonst irgendwas. Also ich glaube, dass ist trotzdem sehr viel Eigenverantwortung. Was der Unternehmer, also der kann halt schauen, dass die Arbeitsplätze gesund ausgestattet sind und vernünftig, aber ich glaube, das ist 10% von dem ganzen Problem. (HR_Reinigung)

Im Unternehmen werden – laut Personalleiterin und Frauenbeauftragten bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements – auch **Weiterbildungsmöglichkeiten** angeboten. Hier gibt es einerseits Weiterbildungsangebote die zwingenden gemacht werden müssen und andererseits Angebote, die auf Freiwilligkeit beruhen. Zu den verpflichtenden Angeboten zählen z. B. Kurse, die im Zusammenhang mit bestimmten Objekten aus Sicherheitsgründen gemacht werden müssen, wie z. B. im Falle der Reinigung bei der ÖBB. Freiwillige Weiterbildungsmöglichkeiten beziehen sich z. B. auf die Nachholung von Lehrabschlussprüfungen oder Meisterkursen und Ausbildungen für Ersthelferinnen und Ersthelfer oder Sicherheitsvertrauenspersonen. Diese Ausbildungen erfolgen während der Arbeitszeit.

Je nachdem wie interessiert die Person ist, Ersthelferausbildung, Sicherheitsvertrauenspersonen. Also die werden jährlich gefragt, ob sie bei solchen Schulungen teilnehmen möchten. (HR_Reinigung)

Wenn sie jetzt wirklich die Position vom Objektleiter kriegt, dann wird ihr natürlich die Chance geboten, dass sie den Reinigungsmeister nachmacht. Also das ist dann während der Arbeitszeit, das wird die Firma dann übernehmen, also externe Schulung. (FB_Reinigung)

Laut Personalleiterin und Frauenbeauftragten bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements werden bei den Aus- und Weiterbildungsangeboten keine Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten gemacht. Allerdings können schlechtere Deutschkenntnisse dazu führen, dass ältere Frauen diese weniger in Anspruch nehmen. Gleichzeitig berichtet die Frauenbeauftragte, dass es vor allem für Objektleiterinnen und Objektleiter Deutschkurse, die vor 15 bis 20 Jahren für Beschäftigte angeboten wurden, nicht mehr gibt, weil ihre Deutschkenntnisse mittlerweile ausreichend sind.

Ich weiß, dass der mal angeboten wurde, vor allem bei den Objektleitern, das ist jetzt aber 15 oder 10 Jahre her. Die haben das angenommen, aber mittlerweile unsere Reinigungskräfte sind mittlerweile relativ gut mit den Deutschkenntnissen. (FB_Reinigung)

Dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019 ist zu entnehmen, dass der Anteil der Frauen bei den internen Weiterbildungsangeboten (z. B. Arbeitssicherheit, Verhalten im Brandfall) 2018 bei über 60% und bei den externen Angeboten (z. B. Meisterkurs, Lehrabschlussprüfung, Desinfektor/in mit Prüfungsabschluss, Ersthelferkurs) bei 70% lag. Allerdings wird dieser Anteil nicht zum höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten in Bezug gesetzt und auch keine Unterscheidung zwischen Angestellten- und Arbeiterinnen- bzw. Arbeiterbereich oder nach dem Alter der Beschäftigten vorgenommen. Insgesamt haben im untersuchten Unternehmen 2018 rund 18% der Beschäftigten an einer internen und rund 17% an einer externen Weiterbildung teilgenommen. Laut einer Studie aus dem Jahr 2013 haben drei Viertel der Beschäftigten in der Reinigungsbranche noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen, obwohl rund 65% der Beschäftigten das gerne tun würden (IFES, 2013, S. 36f).

6.6 Wahrnehmung und Reaktion auf den demographischen Wandel

Laut der Personalleiterin ist der demographische Wandel und ein dadurch bedingter Arbeitskräftemangel im Unternehmen – vor allem im Angestelltenbereich – definitiv ein Thema. Es gibt aber keine konkreten Maßnahmen oder auch Überlegungen, um auf diese Problematik zu reagieren. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter und damit in der Reinigung geht die Frauenbeauftragte bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements jedoch auch in Hinkunft nicht von einem Arbeitskräftemangel aus.

Die Problematik im Arbeiterbereich gibt es da bei uns nicht, weil da die Bereitschaft zu arbeiten immer relativ hoch ist. (FB_Reinigung)

Im Gegensatz dazu führt die Betriebsrätin aus, dass es im Reinigungsbereich bereits jetzt schwierig ist, geeignetes Personal zu finden, um die Krankenstände und Urlaubsvertretungen abzudecken.

Wir haben ein bisschen Problem mit Personal, es ist sehr schwer Personal zu finden und die haben sich jetzt gedacht mit Teilzugang von Kroatien, dass da jetzt eine Welle von Mitarbeitern kommt mit 1. Juli, schauen wir mal, die Statistiken sagen was anderes, was ich gehört habe von der Arbeiterkammer und also ich glaube schon, dass die froh sind jemanden zu haben, der die Vertretung macht, wenn eine Dame krank wird oder Urlaub ist. (BR_Reinigung)

Um dem zukünftigen Arbeitskräftemangel zu begegnen, wäre es aus Sicht der Personalleiterin vor allem notwendig das Image der Branche aber auch das Einkommen der Beschäftigten zu verbessern. Hier sieht sie die Kundinnen und Kunden und auch die öffentliche Hand bzw. die Politik in der Verantwortung. Durch die Regelungen der öffentlichen Auftragsvergabe, die u. a. vorgeben wieviel Quadratmeter pro Stunde von einer Person gereinigt werden müssen, ist es kaum möglich die Beschäftigten besser zu entlohnen. Eine weitere Reduzierung der veranschlagten Arbeitszeit pro Quadratmeter bedeutet – ihrer Ansicht nach – auch eine Abwertung der Reinigungsarbeit und damit der Reinigungskräfte.

Ich glaube, es ist eine Imagegeschichte und auch eine Gehaltsgeschichte, wenn man das bisschen aufbessern täte, sag ich jetzt einmal, wäre es natürlich leichter Personal zu finden. Das ist aber vom Staat falsch gesteuert, weil wir sind ja sehr vergabelastig. Es gibt ja Normen wie viele Quadratmeter pro Person gereinigt werden müssen in einer Stunde, aber wenn man das weit runterschraubt, dann wertet man insofern vom Staat her selber schon diese Arbeitskräfte ab. (HR_Reinigung)

Laut der Betriebsrätin kann die Reinigungsbranche für Beschäftigte attraktiver werden, wenn die Arbeitszeiten vom Tagesrand in die Zeit zwischen 8:00 und 18:00 gelegt, die Stundenlöhne angehoben und mehr Vollzeit- statt Teilzeitstellen angeboten werden.

Zum Beispiel, wie man die Reinigungsbranche bisschen attraktiver macht, also keine Randzeiten mehr (...), also so Tagesreinigung wäre für unsere Damen auch mit Familie vereinbart, (...) natürlich auch höhere Stundenlohn, mehr Vollzeit als Teilzeit. (BR_Reinigung)

Wie aus aktuellen Studien hervorgeht, wünschen sich nicht nur 69% der Reinigungskräfte in Österreich eine Tagesarbeitszeit zwischen 8:00 und 18:00, sondern auch mehr als 60% der Reinigungsunternehmen (Sardadvar, 2019, S. 87).

6.7 Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters

6.7.1 Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt

Die Beschäftigten im Unternehmen gehen – laut Auskunft der interviewten Personen – meist mit dem Erreichen des Pensionsantrittsalters in normale Alterspension. Vereinzelt scheiden Frauen aber auch aus gesundheitlichen Gründen vorher aus oder weil sie ab dem Pensionsantritt des Mannes zu Hause bleiben wollen.

Meistens mit Gesundheit, genau oder ich hab auch schon Fälle gehabt, wo der Mann früher in Pension gegangen ist und die Dame wollte dann einfach mit ihm zu Hause bleiben oder die sind dann irgendwo weggezogen in denen Heimatsland, also so was hatte ich auch schon. (BR_Reinigung)

Gleichzeitig gibt es aber auch Fälle, in denen Frauen über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeiten müssen. Dabei handelt es sich, ähnlich wie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege, meist um Migrantinnen, denen die notwendigen Beitragsjahre für einen Pensionsantritt fehlen oder deren Pensionsleistungen sehr niedrig sind.

Also dadurch, dass wir viele Migrantinnen haben, die ziemlich spät bei uns angefangen haben zum Arbeiten oder spät nach Österreich gekommen sind, haben die auch wenige Beitragsjahre. Grundsätzlich arbeiten die schon länger als die, die in Pension gehen könnten. (BR_Reinigung)

Weiters kommt es – so wie in den beiden anderen Betriebsfallstudien – dazu, dass Frauen nach der Pensionierung im Unternehmen weiterarbeiten. Der Grund dafür sind im Reinigungsbereich vor allem die niedrigen Pensionsleistungen.

Also die gehen zum Beispiel mit 60 in Pension, bleiben noch damit sie was dazu verdienen können, weil die Pension so klein ist. Ich habe eine Reinigungsdame, die schon 70 ist und die arbeitet noch immer (...) neben der Pension. (BR_Reinigung)

Die finanziellen Vorteile eines späteren Pensionsantritts sind auch in diesem Unternehmen weder der Personalleiterin oder Frauenbeauftragten bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements noch der Betriebsrätin oder Beschäftigten bekannt.

6.7.2 Wahrnehmung und Vorkehrungen auf Unternehmensebene

Die Anhebung des Pensionsalters von Frauen wird von der Personalleiterin als sehr problematisch angesehen und abgelehnt, da sie sieht, dass weibliche und auch männliche Reinigungskräfte, die meist seit ihrem 15 Lebensjahr arbeiten, bereits jetzt mit rund 60 Jahren gesundheitliche Probleme haben.

Also wenn man sich das so anschaut, dass die Leute mit knapp vor 60 erstens körperlich sehr oft bedient sind, sag ich jetzt einmal, einfach gesundheitlich nicht mehr fit sind. Sie müssen rechnen, gerade in unserer Branche sind das Mitarbeiter, die schon ihr Leben lang arbeiten, also die nicht ein Studium gemacht haben, sondern die ab 15 gearbeitet haben, (...) ich glaube eher, dass die gesundheitlichen Probleme, wie gesagt, im Vordergrund stehen. Ich glaube aber, dass das bei Männern dasselbe ist. (HR_Reinigung)

Eine Anhebung des Frauenpensionsalters geht ihrer Meinung nach daher auch zu Lasten der Unternehmen, die gesundheitlich beeinträchtigten Arbeiterinnen weiter beschäftigten sollen.

(...), weil dann vielleicht gewisse Tätigkeiten eben nicht mehr funktionieren oder nicht mehr so gut, weil wahrscheinlich die Krankenstände zunehmen und das kann nicht alles der Unternehmer tragen (...) man kann nicht einfach das Pensionsalter anheben und das Risiko einfach auf die Unternehmen verteilen. (HR_Reinigung)

Sie geht daher davon aus, dass die Anhebung des Frauenpensionsalters in ein paar Jahren wieder rückgängig gemacht werden wird.

Wenn das eine Zeit lang in Kraft ist und man sieht, dass man da dann Dauerkrankenstände hat von etlichen Jahren ja, ich glaube, dass man dann wieder zurückrudern wird von Regierungsseiten und das wieder senken wird, weil man sieht, dass es nicht funktioniert. (HR_Reinigung)

Kritisiert wird auch, dass bei der Anhebung des Frauenpensionsalters die **Doppelbelastung** von Frauen außer Acht gelassen wird. Diese Doppelbelastung, die auch noch gegeben ist, wenn die Kinder schon älter sind, aber dennoch Fürsorge benötigen und der Haushalt zu machen ist, führt ihrer Meinung auch dazu, dass die Pensionsleistungen der Frauen so viel niedriger sind als die der Männer.

Also was mir nicht gefällt an dem Ganzen ist, dass man das Pensionsalter anhebt und gleichzeitig vergisst, dass die Damen oft jahrelang durch Kinderbetreuung daheim waren, sicher da wird was angerechnet als Pension, aber erstens oft nicht das, was wirklich die Mütter an Betreuungspflichten gehabt haben und mitgeben will ich das, dass eine Frau viel weniger in der Pension verdient, weil sie eben die Kinderbetreuung hat. Meistens 15 oder 20 Jahre, sicher setzen sie irgendwann die Arbeitszeit fort, aber wer macht schon Vollzeit. Kinder bleiben Kinder, auch mit 15 muss man sich darum kümmern und mit dem Haushalt ist es ja auch so, sag ich mal nach wie vor 80% Tätigkeit der Frau und das vergisst man da irgendwo. (HR_Reinigung)

Die Betriebsrätin hält es auch aus gesundheitlichen Gründen eher für unrealistisch, dass Frauen in der Reinigungsbranche bis 65 arbeiten. Bis zum 60. Lebensjahr ist es für sie in Ordnung, aber nicht länger.

Ich glaube, das ist schwierig. Also es ist schon physisch ziemlich anstrengende Arbeit, immer mit dem Mopp wischen und also ich glaub schon, dass das eher unrealistisch ist, dass sie länger arbeiten sollen. Wenn man halbwegs gesund ist, 60 ist in Ordnung, aber mehr, nein. (BR_Reinigung)

Nur die Frauenbeauftragte (30 Jahre) geht davon aus, dass eine Beschäftigung von Frauen bis zum 65. Lebensjahr in der Reinigungsbranche jedenfalls möglich ist und vor allem von der Arbeitswilligkeit abhängt. Der Gesundheitszustand spielt ihrer Ansicht nach, eine nachgeordnete Rolle. Für das Unternehmen sieht sie auch kein Problem, Frauen bis 65 zu beschäftigen.

Ich glaube einfach, das mit dem Pensionsantrittsalter hängt von der eigenen Arbeitswilligkeit ab, ob ich noch arbeiten will oder nicht, natürlich auch abhängig davon, wie fit ich dann wirklich bin. (...) Ich glaube grundsätzlich kein Problem, (...), also nicht so, dass es vom Unternehmen her ein Problem sein wird. (FB_Reinigung)

Ebenso wie in Punkto demographischer Wandel gibt es auch betreffend die Anhebung des Frauenpensionsalters keine Überlegungen oder Vorkehrungen im Unternehmen. Die Personalleiterin wünscht sich jedoch branchenspezifische Angebote bzw. spezielle Instrumente für eine altersgerechte Beschäftigung von Arbeiterinnen bzw. Reinigungskräften von Seiten der Politik.

Ich glaube, dass man da stark mit den Unternehmen zusammenarbeiten muss, weil Theorie und Praxis sind zwei Paare Schuhe. Was man jetzt in einem Büro machen kann, dass der

Arbeitsplatz so gestaltet ist oder wenn ich gestresst bin, Altersteilzeit, ja das ist uns allen klar, aber ich sag einmal, wir haben viel handwerkliche Tätigkeiten in Österreich und überall braucht es was anderes oder ist irgendwas anderes wichtig. Da muss man sich schon auf jede Branche, auf jede Tätigkeit eigens eingehen und schauen, wie man das verbessern kann. (HR_Reinigung)

6.7.3 Einstellung und Reaktion der beschäftigten Frauen

Die befragte Reinigungskraft hält es aufgrund der Arbeitsbelastung für unmöglich, dass Frauen in der Reinigungsbranche bis 65 arbeiten.

Das ist wirklich schwieriger, bis 65, es ist sehr anstrengend, das ist wirklich unmöglich. Unmöglich. (...) Ja bis 60 ok, aber 65 ist wirklich schwer. (BE_Reinigung)

Bereits jetzt gehen – laut dem aktuellen Arbeitsklimaindex – 65% der Reinigungskräfte nicht davon aus, dass sie ihre Arbeit bis zum derzeit bestehenden gesetzlichen Pensionsalter von 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer machen können (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2020).

Dies hängt auch mit der Doppelbelastung von Frauen zusammen. Für Männer ist aus Sicht der interviewten Reinigungskraft ein Pensionsalter von 65 Jahre in Ordnung.

Ich glaube, das ist zu viel. Das ist meine Meinung, das ist wirklich zu viel für eine Frau, für einen Mann ich glaube nicht, aber für eine Frau. (...) weil eine Frau hat viel Arbeit auch zu Hause. (BE_Reinigung)

Die Reinigungskraft (51 Jahre), für die das Anfallsalter 65 Jahre betragen wird, führt auch aus, dass eine Beschäftigung bis zum 65. Lebensjahr für sie davon abhängt, wie ihre Tätigkeit konkret aussieht bzw. welche Objekte sie reinigt. Je nachdem, ob es sich z. B. um eher arbeitsintensive (sprich viele Quadratmeter pro Arbeitsstunde) Objekte handelt oder nicht, ist eine längere Beschäftigung vorstellbar.

Wenn es bleibt so mit der Arbeit wie ich jetzt habe, dann vielleicht. Kriege ich etwas anderes, ist vielleicht schwieriger zum Arbeiten oder keine Ahnung, dann ist das schwierig. (BE_Reinigung)

6.8 Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

6.8.1 Unternehmensebene

Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung

Wie bereits erwähnt, findet Altersteilzeit im untersuchten Unternehmen keine Anwendung, auch wenn die Personalleiterin erwähnt, dass dies ein Instrument ist, um auf die Anhebung des Frauenpensionsalters zu reagieren.

Was man jetzt in einem Büro machen kann, dass der Arbeitsplatz so gestaltet ist oder wenn ich gestresst bin, Altersteilzeit, ja das ist uns allen klar, aber ich sag einmal, wir haben viel handwerkliche Tätigkeiten in Österreich und überall braucht es was anderes oder ist irgendwas anderes wichtig. (HR_Reinigung)

Die Betriebsrätin führt aus, dass sie nur eine weibliche Reinigungskraft in Altersteilzeit kennt, die eine Behinderung hat und daher für das Unternehmen die Altersteilzeit mit keinen zusätzlichen

Kosten verbunden ist⁴⁷⁾. Sie hält Altersteilzeit auch in der Reinigungsbranche für ein gutes Instrument, um Frauen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, die damit verbundenen Kosten werden vom Unternehmen allerdings nicht akzeptiert.

Nein, ich hatte nur eine Dame in Oberösterreich, die in Altersteilzeit war, aber sie war mit begünstigter Behinderung und diesen Anteil, den normalerweise der Arbeitgeber übernimmt, hat Bundessozialamt übernommen und deswegen haben die das zugelassen. (...) Ich glaube, sobald es was kostet wird es für diese Branche nichts. Sobald es was für den Arbeitgeber kostet. (BR_Reinigung)

Das Thema Arbeitszeitreduktion stellt im untersuchten Unternehmen somit kein Mittel für ein altersgerechtes Arbeiten bzw. einen längeren Verbleib von beschäftigten Frauen im Unternehmen dar.

Darüber hinaus spricht sich die Betriebsrätin für eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit aus, von den Tagesrändern hin zu einer Tagesreinigung. Dies würde die Reinigungskräfte ebenfalls entlasten, setzt aber voraus, dass die Kundinnen und Kunden, darunter auch öffentliche und halb-öffentliche Einrichtungen dies zulassen.

Wir arbeiten so, wie unsere Kunden das von uns verlangen und ich glaub, wenn sich da beim Auftraggeber nichts ändern, also wir müssen da auch ein bisschen Druck machen, zum Beispiel bei uns arbeitet eine Reinigungsdame, die unser Büro putzt, am Tag und mich stört das überhaupt nicht, wenn sie reinkommt und ein bisschen bei mir wischt oder einen Mistkübel ausleert oder warum soll das, die anderen auch stören. (BR_Reinigung)

Eine Berücksichtigung der Bedarfe von älteren Beschäftigten erfolgt, wenn überhaupt, nur auf informeller Ebene. Wie die Frauenbeauftragte bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements ausführt, besteht z. B. für ältere Beschäftigte die Möglichkeit, sich an die Objektleiterinnen und Objektleiter zu wenden und zu versuchen für bestimmte Zeiten und damit auch für bestimmte Objekte, die weniger anstrengend sind, eingeteilt zu werden.

Also grundsätzlich jetzt keine festgelegten Maßnahmen, die Mitarbeiterinnen machen sich das immer genau mit dem Objektleiter aus, wie es mit den Stunden aussieht. Also das wird natürlich monatlich der Einsatzplan erstellt nach welchen Zeiten sie arbeiten sollen bzw. bei welchen Objekten, wenn es nicht das Stammobjekt ist und ich denke mir schon, dass der Objektleiter schaut, natürlich auch wenn die Mitarbeiterin älter ist und sagt, sie möchte eigentlich gern diese Zeiten haben, das da schon geschaut wird. Vor allem bei langjährigen Mitarbeitern wird das immer in Betracht gezogen. (FB_Reinigung)

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation

Wie von der Frauenbeauftragten weiter ausgeführt, wird bei den einzelnen Reinigungstätigkeiten kein Unterschied zwischen den Beschäftigtengruppen, mit Ausnahme von schwangeren Frauen, gemacht. Zudem ist sie der Meinung, dass die Reinigungsarbeit, wenn sie richtig ausgeführt wird, nicht gesundheitsschädigend ist.

Grundsätzlich nicht, das Einzige, worauf geschaut wird ist eigentlich bei werdenden Müttern, dass sie jetzt mit keinen gefährlichen Arbeitsstoffen in Verbindung sind, die machen dann

⁴⁷⁾ 10% der Mehrkosten, die durch den Lohnausgleich bei kontinuierlicher Altersteilzeit entstehen, müssen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern übernommen werden, bei geblockter Altersteilzeit sind es 50%

eigentlich immer Oberflächenreinigung. Vom Altersspezifischen her, grundsätzlich nicht, weil es eigentlich, wenn man die richtige Handhabung hat, nicht gesundheitlich schädigend ist (FB_Reinigung).

Neben der bereits erwähnten informellen Rücksichtnahme auf die Bedarfe von älteren Beschäftigten durch die Objektleiterinnen und Objektleiter, ist den Ausführungen der interviewten Beschäftigten zu entnehmen, dass es vor allem darauf ankommt welchen Kundinnen und Kunden bzw. Objekten man zugeteilt ist. Wie bereits erwähnt, gibt es Objekte, die weniger arbeitsintensiv oder auch einfacher zu reinigen sind als andere.

Altersgemischte Teams stellen – laut der Betriebsrätin – derzeit ebenfalls kein Instrument dar, da die Reinigungskräfte grundsätzlich alleine arbeiten bzw. alleine für bestimmte Bereiche innerhalb eines Objektes zuständig sind.

In der Reinigung ist es bei uns grundsätzlich so, dass jede Dame einen bestimmten Bereich macht, also zum Beispiel ist das nach Stockwerken getrennt und jede arbeitet selbstständig. (BR_Reinigung)

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung

Die Personalleiterin verweist darauf, dass Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten zwar wichtig sind und hier die Unternehmen auch durch strengere gesetzliche Maßnahmen dazu gezwungen werden müssen. Gleichzeitig vertritt, sie aber die Ansicht, dass die Gesundheit der Beschäftigten nur zu einem sehr geringen Teil durch die Arbeitsbedingungen beeinflusst wird, sondern vor allem durch die eigene Lebensweise.

Natürlich schauen wir da darauf, dass die Arbeitsbedingungen optimal sind, dass bei allen Arbeiten Schutzmaßnahmen gesetzt sind, das ist ganz klar, also nach allen gesetzlichen Vorgaben. (...) Ich glaube, dass da auch strengere Maßnahmen gesetzt werden müssen und dass das Unternehmen auch zum Teil gezwungen wird, was umzusetzen, aber wie gesagt, ich glaube von der Gesundheit der Mitarbeiter wird es nicht abhängen in einer Reinigung, da wird 10% vom Unternehmen abhängig sein, der Rest ist Eigenverantwortung vom Mitarbeiter. (HR_Reinigung)

Laut der Betriebsrätin wäre ein Ausbau von gesundheitserhaltenden Maßnahmen bzw. auch eine bessere Unterweisung im Hinblick auf die richtige Arbeitshaltung bei den unterschiedlichen Reinigungstätigkeiten wichtig.

(...), dass man da darauf schaut, wie man sich richtig bewegt oder wie man gesund bleibt, damit man länger arbeiten kann. Ja, ich glaube schon, dass das sinnvoll wäre, dass man da ansetzt und irgendwie weitermacht. (BR_Reinigung)

Darüber hinaus sind technischer Hilfsmittel von Vorteil. Diese werden aber vor allem in großen Objekten in der Grundreinigung eingesetzt, die nur von Männern gemacht wird. Der Einsatz von technischen Hilfsmitteln ist – laut Betriebsrätin – aber auch immer eine Frage des Geldes.

Was wir so haben, Männer, die zum Beispiel die Gänge mit den Maschinen machen, also mit Reinigungsapparaten, das ist so eine Erleichterung, sag ich mal, aber das gibt es nicht überall, das gibt es nur in großen Objekten, es wird natürlich auch auf Budget geschaut, ob man sich das leisten kann, dass man sich da einen Reinigungsapparat kauft. (BR_Reinigung)

Laut einer Studie aus dem Jahr 2013 sind 21% der Beschäftigten in der Reinigungsbranchen mit den Hilfsmitteln und Arbeitsgeräten, die Ihnen zur Verfügung stehen gar nicht und weitere 31% nicht zufrieden (IFES, 2013, S. 27).

Die Betriebsrätin spricht sich grundsätzlich auch dafür aus, mehr technische oder auch digitale Hilfsmittel in der Reinigung einzusetzen. Diese sollen die Tätigkeiten der Beschäftigten erleichtern, aber nicht ersetzen.

Es ist für die Zukunft bisschen mehr Robotics gedacht, aber das ist alles noch in der Entwicklungsphase, also es gibt schon Robotern, die man kaufen kann und die man einsetzen kann. (...) Wenn die Frauen nichts an Stunden verlieren, ja, dann ist das eine Erleichterung, auf jedem Fall. (BR_Reinigung)

Individuelle Ebene der beschäftigten Frauen

Laut Interviewpartnerinnen können die einzelnen beschäftigten Frauen nur versuchen in Objekten und für Tätigkeiten eingesetzt zu werden, die weniger belastend sind, um so ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. länger beschäftigt zu bleiben.

6.8.2 Rahmenbedingungen

Die befragte Betriebsrätin hält einen Malus im Falle einer Kündigung von älteren Beschäftigten durchaus für sinnvoll. Einem Bonus für die Aufnahmen von älteren Beschäftigten steht sie nur dann positiv gegenüber, wenn dieser tatsächlich zu einer langfristigen Beschäftigung führt.

Wenn es ganz genau konkretisiert wird, dann schon, nicht so wie dieser Bonus vom AMS, dass man da jemanden aufnimmt und in drei Monaten wird er wieder gekündigt, aber den Bonus hat man bekommen. Das ist die Hauptsache. Wenn er langfristig im Unternehmen bleiben kann, dann schon. (BR_Reinigung)

Auch einen besonderen Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte hält die Betriebsrätin für sinnvoll.

Es macht sicher Sinn, dass die Älteren geschützt werden, ja, also von meiner Seite her, glaube ich schon, dass das richtig wäre, dass dieser besondere Schutz für die älteren Mitarbeiter da wäre, zum Beispiel sage ich mit 58, dass das bis 65 (...) also bis die nicht in Pension geht. (BR_Reinigung)

6.9 Fazit: Betriebsfallstudie – Gebäudereinigung

Im untersuchten Unternehmen arbeiten **viele ältere Frauen als Reinigungskräfte**. Laut der Personalleiterin werden ältere Personen auch durchaus gerne eingestellt. Die Arbeitsbereitschaft und Loyalität von älteren Beschäftigten werden höher eingeschätzt als die von jüngeren Beschäftigten. Dennoch gibt es keine Maßnahmen, die speziell auf ältere Beschäftigten oder ihren längeren Verbleib im Unternehmen abzielen.

Im Rahmen der Betriebsfallstudie zeigt sich, dass auf die **Bedarfe der Beschäftigten nur zu einem geringen Teil Rücksicht genommen wird**. So scheint zwar eine längere Elternkarenz für Mütter kein Problem zu sein, aber bereits eine kurze Väterkarenz oder auch Pflegekarenz wird nicht gerne gesehen und Altersteilzeit kommt praktisch nicht vor. Eine Reduzierung der Arbeitszeit nach einer Karenz scheint hingegen gut möglich, Elternteilzeit wird aber nicht einmal im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan erwähnt. In diesem wird hingegen festgehalten, dass ein Umstieg von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt möglich ist, konkrete Maßnahmen werden aber nicht genannt. Wie die Betriebsrätin berichtet, besteht im Unternehmen nicht nur ein **Mangel an Vollzeit Arbeitsplätzen** (oder auch Teilzeitstellen mit höherer Stundenanzahl), sondern auch

die **geteilten Dienste bzw. die Lage der Arbeitszeit an den Tagesrändern** ist für die beschäftigten Frauen stark belastend. Eine diesbezügliche Änderung hin zu Tagesarbeitszeiten zwischen 8:00 und 18:00 scheitert allerdings weniger am untersuchten Unternehmen als an den Wünschen der Kundinnen und Kunden, die eine Reinigung von Büroräumen außerhalb der Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten wünschen. Hier könnte und sollte öffentliche und halb-öffentliche Einrichtungen als Kundinnen und Kunden eine Vorreiterrolle einnehmen.

Die Arbeit in der Reinigung wird durch die Arbeit an den Tagesrändern und die dadurch entstehende Unsichtbarkeit der Arbeit als **soziale belastend** erlebt. Die Tätigkeiten sind aber auch **körperlich sehr anstrengend** und die zunehmende Arbeitsintensivierung, vor allem ausgelöst durch den Preisdruck aufgrund von wiederholten Ausschreibungen der zu reinigenden Objekte, erhöht die Belastungen zusehends. Bei der Zuteilung der Beschäftigten zu den verschiedenen mehr oder weniger arbeitsintensiven Objekten, wird auf das Alter der Beschäftigten, wenn überhaupt, nur auf informeller Ebene Rücksicht genommen.

Unterweisungen für eine gesundheitsschonende Haltung bei den unterschiedlichen Tätigkeiten sind zwar theoretisch vorgesehen, kommt in der Praxis aber nur sehr selten bzw. nebenbei vor. Zielgerichtete und wiederholte Unterweisungen wären – aus Sicht der Autorin – aber für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und einen längeren Verbleib im Erwerbsleben jedenfalls notwendig.

Derzeit gehen die beschäftigten Frauen im Unternehmen **in der Regel in normale Alterspension**. Vereinzelt scheiden Frauen aber auch vorher aus, aus gesundheitlichen Gründen oder weil sie ab dem Pensionsantritt des Mannes zu Hause bleiben wollen. Langzeitkrankenstände bzw. gesundheitliche Einschränkungen von (älteren) Beschäftigten führen aber auch zu einvernehmlichen Auslösungen des Dienstverhältnisses.

Ähnlich wie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege gibt es aber auch **Frauen, in erster Linie Migrantinnen, die über das gesetzliche Pensionsanfallsalter hinaus arbeiten**, weil ihnen die notwendigen Beitragsjahre fehlen. Gleichzeitig arbeiten auch hier – sowie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege als auch in jener zum Handel – Beschäftigte nach der Pensionierung im Unternehmen weiter. Im Falle der Reinigung geschieht dies vor allem weil ihre Pensionsleistungen zu niedrig sind. Dies hängt aus Sicht der Autorin vor allem mit den niedrigen Löhnen von Frauen im Bereich der Unterhaltsreinigung ab. Dass ein späterer Pensionsantritt finanzielle Vorteile bringt darüber habe auch in diesem Unternehmen weder die Beschäftigten, die Betriebsrätin noch die Personalleiterin oder Frauenbeauftragte Kenntnis.

Die **Anhebung des Frauenpensionsalters** wird in dieser Betriebsfallstudie sowohl von der Personalleiterin als auch der Betriebsrätin und der Reinigungskraft **als sehr problematisch angesehen**. Bereits jetzt gehen – laut dem aktuellen Arbeitsklimaindex – 65% der Reinigungskräfte nicht davon aus, dass sie ihre Arbeit bis zum derzeit bestehenden gesetzlichen Pensionsalter von 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer machen können (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2020). Nur die Frauenbeauftragte bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements geht davon aus, dass eine Beschäftigung von Frauen bis zum 65. Lebensjahr in der Reinigungsbranche jedenfalls möglich ist und vor allem von der Arbeitswilligkeit abhängt. Für das Unternehmen sieht sie auch kein Problem, Frauen bis 65 zu beschäftigen.

Die Personalleiterin gibt zu bedenken, dass in der **Reinigungsbranche** die meisten Beschäftigten mit dem 15. Lebensjahr zu arbeiten beginnen und im Alter von 60 Jahren **gesundheitliche Probleme** haben. Von einer Anhebung des Frauenpensionsalters erwartet sie sich vor allem einen Anstieg der Langzeitkrankenstände, die dann auch zu Lasten des Unternehmens gehen. Zudem kritisiert sie die Nicht-Berücksichtigung der **Doppelbelastung von Frauen** im Zusammenhang mit der Anhebung des Frauenpensionsalters. Überlegungen bzw. Vorkehrungen des Unternehmens die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und damit einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben zu ermöglichen, gibt es nicht. **Altersteilzeit kommt nicht zur Anwendung**, da diese für das Unternehmen mit Kosten verbunden ist. Die Personalleiterin wünscht sich jedoch branchenspezifische Angebote für eine altersgerechte Beschäftigung von Reinigungskräften von Seiten der Politik. Die Betriebsrätin spricht sich **zur Entlastung der Beschäftigten für eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit** aus, von den Tagesrändern hin zur Tagesreinigung. Zusätzlich wäre ein vermehrter Einsatz von **technischen Hilfsmitteln** vor allem in der frauendominierten Unterhaltsreinigung von Vorteil.

Die interviewte Reinigungskraft hält es auch aufgrund der **Doppelbelastung von Frauen** nicht für möglich bis 65 Jahre in der Reinigungsbranche beschäftigt zu sein, vor allem dann nicht, wenn die Arbeit in sehr arbeitsintensiven Objekten zu erledigen ist. Für ältere Beschäftigte wäre – aus Sicht der Autorin – eine formalisierte Rücksichtnahme bei der Arbeitseinteilung wünschenswert.

Die Betriebsrätin hält es vor allem aus gesundheitlichen Gründen eher für unrealistisch, dass Frauen in der Reinigungsbranche bis 65 arbeiten. Sie spricht sich sowohl für einen **besonderen Kündigungsschutz** für ältere Beschäftigten, als auch einen **Malus bei Kündigung** von älteren Beschäftigten aus. Einen **Bonus** hält sie nur für sinnvoll, wenn er auch tatsächlich zu einer langfristigen Beschäftigung der betroffenen Personen führt.

7. Erwerbslose ältere Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel sowie in der Reinigung

Die Arbeitslosenquoten von Frauen in den einzelnen bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen berücksichtigten Sektoren und Branchen sind sehr unterschiedlich. 2019 betrug die Arbeitslosenquote der Frauen im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen (ÖNACE Q) 6,7%, im Gesundheitswesen (Q 86) 3,6%, in den Heimen (Q 87) 4,2% und im Sozialwesen (Q 88) 11,4%⁴⁸⁾, im Einzelhandel (G 47) 8,2% und in der Gebäudebetreuung (N 81) 17,6%. Auffallend ist die sehr hohe Arbeitslosenquote im zuletzt genannten Bereich.

Die Arbeitslosenquoten der Frauen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren lagen unter dem oder beim Gesamtdurchschnitt, die der Frauen im Alter zwischen 55 und 59, also in den fünf Jahren

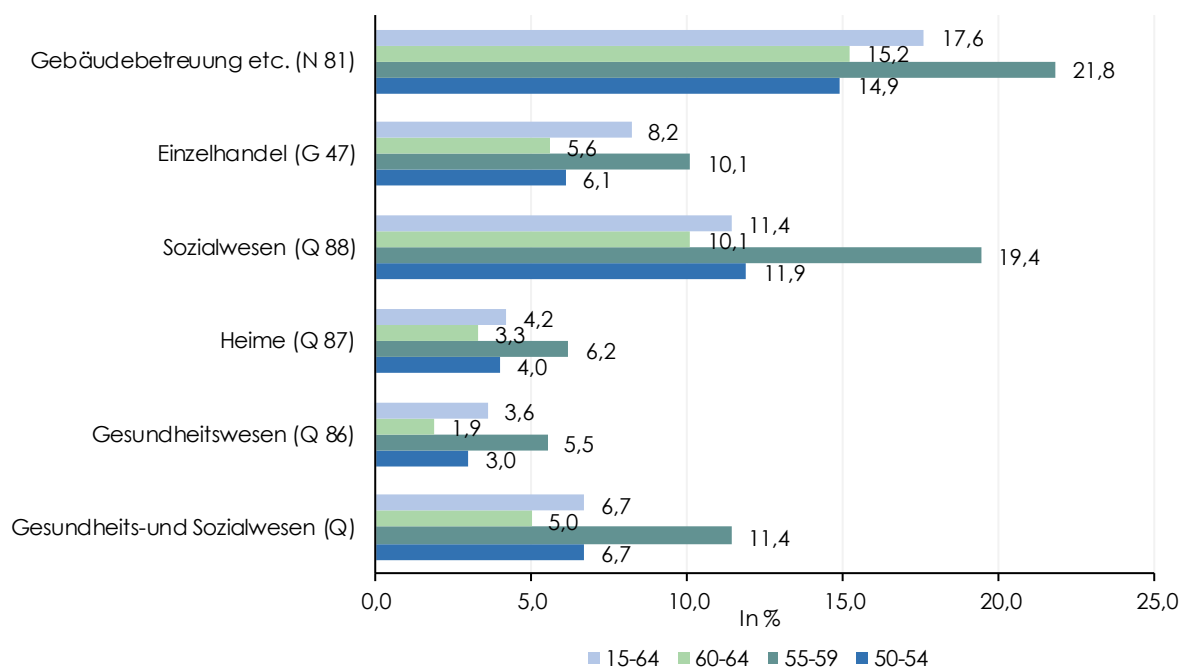
⁴⁸⁾ Im Sozialwesen ist auch die Betreuung älterer Menschen und Behinderter (Q 8810) enthalten. Die Erwerbslosigkeit im Sektor Q 88 ist allerdings durch die Wirtschaftsklasse des sonstigen Sozialwesens (Q 8899) stark erhöht bzw. verzerrt, da hier auch alle erwerbslosen Personen, darunter viele Ältere, aus geförderten Beschäftigungsprojekten (SÖP und GBP) zugeordnet werden (siehe dazu näher: Eichmann – Astleithner – Mairhuber, 2017, S. 52ff)

vor dem Pensionsanfallsalter von derzeit 60 Jahren aber in allen Branchen wesentlich darüber, insbesondere in der Gebäudebetreuung (siehe dazu: Abbildung 8).

Im ersten Halbjahr 2020 stiegen die Arbeitslosenquoten Corona bedingt in allen – auch als systemrelevant definierten – Branchen an, insbesondere in der Reinigung. Auch bezogen auf die verschiedenen Altersgruppen sind überall, mit Ausnahme von Frauen in Heimen (Q 87) im Alter zwischen 50 und 59 Jahren, die Arbeitslosenquoten gestiegen (siehe dazu: Abbildung 9).

Hervorzuheben ist insbesondere, dass die Arbeitslosenquote der Frauen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren im ersten Halbjahr 2020 im Sozialwesen 20,3%⁴⁹⁾ und in der Gebäudebetreuung sogar 25% ausmachte.

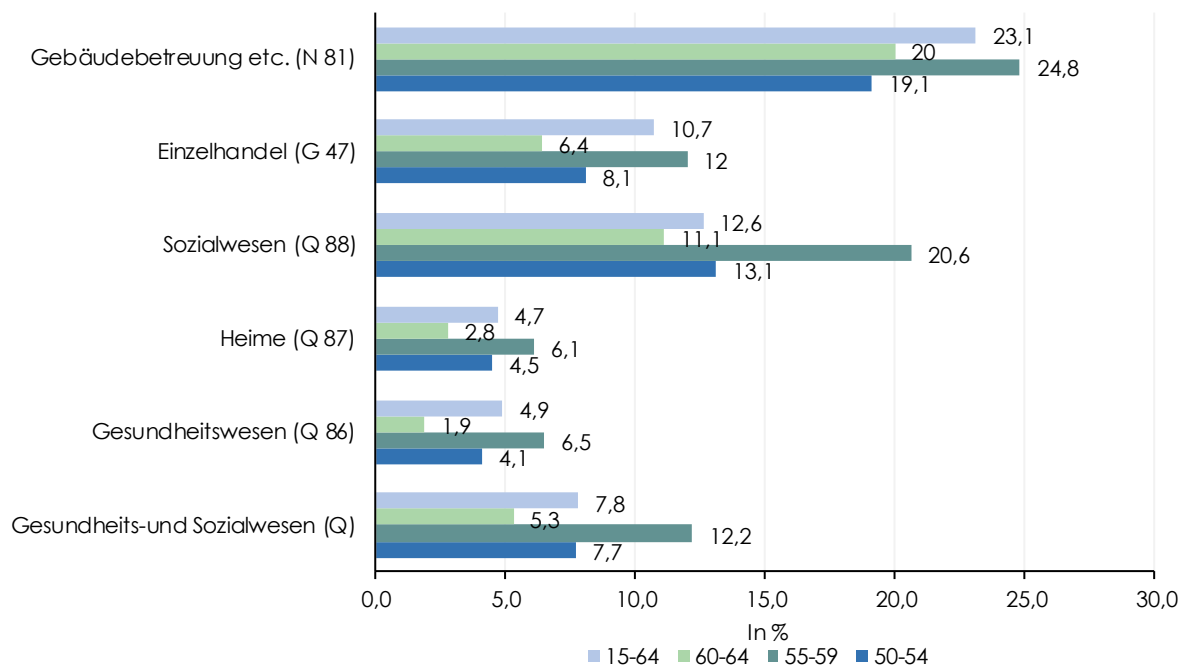
Abbildung 8: **Arbeitslosenquote von Frauen nach Alter, Einzelbranchen, 2019, in %**



Q: BaliWeb, freie Abfrage am 10.12.2020, eigene Darstellung.

⁴⁹⁾ Siehe dazu näher Fußnote 13.

Abbildung 9: **Arbeitslosenquote von Frauen nach Alter, Einzelbranchen, 2020, in %**



Q: BaliWeb, feie Abfrage am 19.2.2021, eigene Darstellung.

7.1 Erwerbslosigkeit von älteren Frauen

7.1.1 Gründe für die Erwerbslosigkeit

Die interviewten älteren, erwerbslosen Frauen zeichnen sich – und abhängig von der Branche in der sie überwiegend oder zuletzt beschäftigt waren und vom Ausbildungsniveau – grundsätzlich dadurch aus, dass sie alle, erwachsene Kinder haben und aus diesem Grund ihre Erwerbstätigkeit meist länger unterbrochen haben. Manche von ihnen betreuten oder betreuen pflegebedürftige Angehörige und kümmern sich (regelmäßig) um ihre Enkelkinder. Eine weitere auffallende Gemeinsamkeit ist, dass sie im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens fast alle eine Reihe von unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten ausgeübt haben, mehrere Arbeitsplatzwechsel sind die Regel.

Die Gründe für ihre derzeitige Erwerbslosigkeit sind, weniger das Alter, jedenfalls kaum direkt, sondern **instabile Erwerbskarrieren** und damit eine **schlechte Verankerung im Erwerbsleben**. Dies führte dazu, dass sie aus den verschiedensten Gründen erwerbslos wurden und es aufgrund ihres Alters – und bei manchen auch aufgrund ihres schlechten Gesundheitszustandes – nicht mehr oder nur mehr sehr schwer zurück ins Erwerbsleben schaffen.

Frau I., 56 Jahre, ist seit ca. einem Jahr erwerbslos, weil sie aufgrund ihres **gesundheitlichen Zustandes** – sie leidet an Rheuma und schwerer Arthrose – nicht mehr in der Lage war die Arbeit als Küchenhilfe in einem Therapiezentrum auszuüben. Sie hat sich daher mit ihrem Arbeitgeber auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses geeinigt.

Im Therapiezentrum, wo ich als letztes war, da haben sie mich dann gekündigt, weil ich nicht mehr die Arbeit geschafft habe, ich habe es einfach nicht mehr geschafft, weil so können sie mich nicht behalten, wenn ich die Arbeit nicht schaffe. Ich meine, das ist ja klar, aber sie haben das einvernehmlich gemacht, weil es hilft nichts, wenn ich dränge oder irgendeinen Wirbel anfangen, wenn ich es eh nicht schaffe. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Frau D., 58 Jahre, seit fünf Jahren erwerbslos, war 16 Jahre im Handel tätig und hat vor ihrer Erwerbslosigkeit als Schulasistentin gearbeitet. Sie wurde gekündigt, weil es zu einem allgemeinen **Stellenabbau** aufgrund von Einsparungen im Sozialbereich gekommen ist.

Dann sind 60 Stellen gestrichen worden, weil es doch zu teuer kommt und man halt mehrere Kinder betreuen sollte, es war ganz eine dumme Situation. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau F., 56 Jahre, war acht Jahre im Handel und zuletzt in der Reinigung beschäftigt und ist seit ca. eineinhalb Jahren erwerbslos. Bei ihr kam es aus persönlichen Gründen – sie hat mit ihrem Mann nach dessen Pensionierung den **Wohnort gewechselt** – ebenfalls zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses.

Frau H., 54 Jahre, verlor ihren Arbeitsplatz nachdem sie 23 Jahre in einem Unternehmen zur Verpackung von medizinischen Produkten beschäftigt war, weil der **Standort geschlossen** wurde. Die Kündigung erhielt sie wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch per Mail. Sie ist nun seit ca. acht Jahren erwerbslos und aufgrund eines schweren Asthmas hat sie seit ca. acht Jahren einen Behindertenausweis.

Wir sind um halb 7 in die Firma gekommen, wir waren ja 500 Leute, wir sind um halb 7 in der Firma gekommen, den Computer eingeschaltet und dann hat jeder per Mail die Kündigung gehabt, angeblich hat es nicht mal der Betriebsrat gewusst. Das war ein großer Schock. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Auch Frau G., 55 Jahre, war zehn Jahre im Handel und ist seit ca. eineinhalb Jahren erwerbslos. Sie hat ihren Arbeitsplatz im Burgenland verloren, weil das **Lebensmittelgeschäft**, in dem sie tätig war, **geschlossen** hat. Den Arbeitsplatz – in einer Küche – den sie anschließend fand, hat sie nach fünf Monaten aufgegeben, weil die Fahrzeiten zu lange waren.

Frau E., ebenfalls 55 Jahre, war zwei Jahre in der mobilen und fünf Jahre in der stationären Betreuung und Pflege und ist seit ca. fünf Monaten erwerbslos. Sie hat gekündigt, weil sie die **Arbeitsbedingungen** in der stationären Pflegeeinrichtung in Tirol, in der sie beschäftigt war **nicht mehr akzeptieren** konnte. Da ihr eine einvernehmliche Auflösung verweigert wurde, hat sie selbst gekündigt.

Zwei der neun Interviewpartnerinnen gehen davon aus, dass sie zumindest indirekt auch **aufgrund ihres Alters** gekündigt wurden.

Bei Frau C., 57 Jahre, seit ca. zehn Monaten erwerbslos, hat viele verschiedene Berufe bzw. Tätigkeiten ausgeübt und arbeitete zuletzt für ein Personalvermittlungsbüro für medizinische Berufe. Die offizielle Begründung war, dass aufgrund der geringeren Auftragslage, kein Bedarf mehr besteht. Sie geht aber davon aus, dass es u. a. wegen des Alters war bzw. war in der Zwischenzeit eine jüngere Frau auf geringfügiger Basis beschäftigt worden.

Genau, dort habe ich als Geleaste gearbeitet und als das ausgelaufen ist, haben sie mich auch gekündigt und haben dann wieder eine Jüngere genommen (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

Frau C. erzählt auch von einer Freundin, die als Pharmareferentin arbeitet und nach 15 Jahren gekündigt wurde, weil sie zu teuer war. Sie hat dann zwar eine Anstellung bei einem anderen Unternehmen gefunden, musste aber Gehaltseinbußen in Kauf nehmen.

Im Prinzip, sie hat gesagt, sie ist gekündigt worden bei der einen Firma, weil sie zu teuer geworden ist. Also bei der anderen kriegt sie jetzt weniger Gehalt. (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

Frau A., 50 Jahre, seit zwei Jahren erwerbslos und als Reinigungskraft tätig, berichtet, dass es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen ist, weil sie einen Konflikt mit einer jüngeren Kollegin hatte. Nachdem ihr Vorgesetzter meinte, sie müsse mit dieser Kollegin zurechtkommen, entschloss sich Frau A. für eine Auslösung des Dienstverhältnisses. Sie führt auch an, dass die junge Kollegin weniger als sie verdient hat und diese vielleicht der Grund war, warum sich ihr Vorgesetzter nicht mehr für sie eingesetzt hat.

Frau F., 56 Jahre, glaubt, dass das Alter zumindest ein indirekter Grund ist, warum ältere Beschäftigte gekündigt werden. Durch die zunehmenden gesundheitlichen Probleme können diese die geforderte Leistung nicht mehr erbringen und dies ist dann ein Grund warum Unternehmen ältere Beschäftigte kündigen.

Es kommen irgendwelche Krankheiten, ich weiß jetzt nicht, und die Frauen werden dann auch entlassen, weil sie sagen, jetzt müssen wir die los werden, weil ganz ehrlich gesagt, es ist ja trotzdem so. Wenn du jung bist und attraktiv, aber man wird älter und dann kann man gewisse Sachen nicht machen und dann kann es sein, dass du gekündigt wirst. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

7.1.2 Folgen der Erwerbslosigkeit

Für alle interviewten Frauen ist die Erwerbslosigkeit mit starken **Einkommensverlusten** und zum Teil auch **Existenzängsten** verbunden, vor allem dann, wenn der (Ehe-)Partner ebenfalls ein niedriges Einkommen oder eine niedrige Pension hat.

Frau D., 58 Jahre, ist verheiratet und seit fünf Jahren erwerbslos. Ihre Notstandshilfe beträgt derzeit 900 €. Ihr Mann ist schwer erkrankt und ist bereits in Pension. Gerade auch mit Blick auf die eigene zukünftige Pensionsleistung ist Frau D. sehr pessimistisch und hat Angst das selbst erbaute Haus nicht halten zu können.

Ich glaube nicht, dass es sich ausgeht, wenn die Lebenskosten weiter so steigen, aber ehrlich gesagt, ich will nicht darüber nachdenken, ich bin sonst fix und fertig, sonst kann ich nicht schlafen, ich lass das auf mich zukommen, solange es geht, geht es und wenn nicht, dann bekommt der älteste Sohn das Haus mit den zwei Kindern, die wohnen zur Miete in einem Haus. Ich will es nur nicht verlieren, also ich will jetzt nicht, dass wir da jahrelang gezahlt haben und auf vieles verzichtet haben und dann wird es verkauft oder versteigert. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau F., 56 Jahre, verheiratet, seit ca. eineinhalb Jahren erwerbslos, bezieht Notstandshilfe in der Höhe von rund 470 €. Da ihr Ehemann relativ gut verdient, hat sie laut eigenen Angaben keine Existenzängste, auch nicht im Hinblick auf die Pension. Ähnliches trifft auch auf die anderen verheirateten Interviewpartnerinnen zu. Die Abhängigkeit vom Partner wird – aus Sicht der Autorin – einerseits akzeptiert und andererseits aufgrund der sehr prekären Situation durch die Erwerbslosigkeit stark verdrängt (siehe dazu auch: Mairhuber 2020, S. 80f).

Die alleinlebenden Interviewpartnerinnen leben sehr bescheiden, eine kann auf Erspartes zurückgreifen und eine andere vermietet einen Teil ihrer bei der Scheidung zugesprochenen Eigentumswohnung.

Erwerbslosigkeit bedeuten für die interviewten Frauen aber nicht nur Einkommenseinbußen und niedrige Pensionsleistungen, sondern diese ist auch **psychisch belastend** und **stigmatisierend**. Frau H., 54 Jahre, verheiratet, seit ca. acht Jahren erwerbslos, gibt an, dass die Erwerbslosigkeit nach 30 Jahren Erwerbstätigkeit ein Schock war und zusammen mit schweren gesundheitlichen Problemen bzw. einer Behinderung auch eine psychische Belastung darstellt.

Ich habe schweres Asthma, ich habe einen Bandscheibenvorfall, aber meine Psyche, ich meine die Arbeitslosigkeit war für mich, ich habe 30 Jahre durchgehend gearbeitet, auch bei anderen Firmen davor, das war der größte Schock in meinem ganzen Leben. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Zudem gibt es bei Frau H. negative Reaktionen aus dem sozialen Umfeld. Sogar ihr eigener Mann, findet es nicht in Ordnung, dass sie ohne erwerbstätig zu sein rund 960 € Notstandshilfe erhält.

Also Sozialschmarotzer bin ich selbst bei meinem Mann, weil der das nicht einsieht. Er sieht nicht ein, dass ich 900 € für Nichtstun kriege. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

7.2 Probleme bei der Arbeitsplatzsuche

7.2.1 Allgemeine Probleme bei der Arbeitsplatzsuche

Ältere, erwerbslose Frauen sind bei der Arbeitssuche mit sehr unterschiedlichen Problemen konfrontiert. Einige der interviewten Frauen geben an, dass die **Corona-Krise** die Arbeitsplatzsuche zusätzlich erschwert. Frau C., 57 Jahre, führt an, dass zur Zeit der Interviewführung (Sommer 2020) aufgrund der Corona-Krise keine Pharmareferentinnen gesucht werden und es viel weniger Stellenangebote gibt, da diese in die Ordinationen der Ärztinnen und Ärzte und in die Apotheken gehen müssen, was derzeit schwierig ist.

Zurzeit gibt es kaum was als Pharmareferenten. Sie müssen ja in die Ordinationen, in die Apotheken reingehen. Das ist ein bisschen schwierig. (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

Ebenso hat Frau H., 54 Jahre, seit 8 Jahren erwerbslos, beobachtet, dass die Stellenanzeigen durch die Corona-Krise weniger geworden sind. Sie sucht aktuell eine Stelle als Fußpflegerin.

Ja und das [=Stellenangebote] ist jetzt mit Corona noch weiter runter gegangen. Als Fußpflegerin, das sind Sachen, die noch schlechter gehen in der Krise, sage ich Ihnen ganz ehrlich. (Frau H., Steiermark_Gesundheit)

Frau B., 58 Jahre, Asylberechtigte ist seit zwei Jahren erwerbslos gemeldet. Sie war vor ihrer Flucht aus Syrien Apothekerin. Sie berichtet hingegen, dass es durch die Corona-Krise zu keiner Verminderung der Stellenanzeigen bei Apotheken gekommen ist.

Nein, nicht. In unserem Bereich Apotheke braucht sie viele. (Frau B., Wien_Handel)

Frau B., bekommt viele Stellenangebote und sie hat sehr viele Bewerbungsschreiben verfasst, meist bekommt sie aber nicht einmal eine Antwort.

Ja, viele, viele Bewerbungen, mehr als hundert Bewerbungen. (...) Keine Antwort, die meisten keine Antwort und selten sagen sie, wir haben viele Bewerbungen und leider wir nehmen andere (Frau B., Wien_Handel)

Insgesamt haben auf die mehr als hundert Bewerbungen von Frau B. nur zehn potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geantwortet. Bis zum Interviewzeitpunkt im September 2020 kam es zu keinem einzigen Vorstellungsgespräch. Hier scheint vor allem das Alter eine große Rolle zu spielen (siehe dazu näher: weiter unten).

Frau B., die 2018 ihre Ausbildung als Pharmazeutin 2018 nostrifizieren konnte und sehr gut Deutsch spricht, wird bei der Arbeitsplatzsuche auch immer wieder darauf hingewiesen, dass sie **überqualifiziert** ist. Dies stellt in der Verbindung mit dem Alter von Frau B. und der Tatsache, dass sie als Flüchtling nach Österreich gekommen ist, eine große Hürde dar.

Angestellte in einer Apotheke oder in eine Firma für Medikamente oder in einem Labor auch, aber leider ich finde nicht. (...) Sie sagen, du bist überqualifiziert, aber ich sage, ich akzeptiere das, aber sie sagen, ich glaube für das Geld, sie rechnen mit dem Geld, das ist kompliziert für uns, leider sie können nicht. (Frau B., Wien_Handel)

Für Frau B. erschwert zudem die derzeitige **Stimmung gegen Ausländerinnen und Ausländer bzw. Flüchtlingen** die Arbeitsplatzsuche wesentlich.

Ich finde als wir hier gekommen sind in 2015, die Medien war hilfreich, aber momentan leider das Gegenteil und ich glaube, das ist ein Grund für uns als Ausländer, es ist jetzt schwieriger Arbeit zu finden, weil die Stimmung negativ ist, obwohl wir lernen Deutsch. (Frau B., Wien_Handel)

Aber auch fehlende Ortskenntnis nach einem Wohnortwechsel und **fehlende Mobilität** – vor allem am Land – schränken die Chancen der interviewten Frauen einen Arbeitsplatz zu finden ein. Frau A., 50 Jahre, ist vor einem Jahr umgezogen. Sie kennt die neue Stadt und die Arbeitsmöglichkeiten noch nicht gut, das behindert sie – ihrer Aussage nach – bei der Arbeitsplatzsuche. Darüber hinaus müssen die Arbeitsplätze mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein, weil sie keinen Führerschein und kein Auto hat.

Ja am Anfang war es schwierig, du musst dich irgendwo auskennen auch, weil so lange bin ich noch nicht in XY, in September wird es jetzt ein Jahr, deshalb ist es schwer, dass ich Firmen finde, wo ich auch hinfahren kann mit dem Bus und alles. (...) Ja, kriege ich schon Angebote, aber das ist alles so weit weg, wo ich nicht hin kann, weil ich selber kein Fahrzeug hab (Frau A., Oberösterreich/Land_Reinigung)

Frau G., 55 Jahre, führt ebenfalls an, dass sie selbst nicht mit dem Auto fährt und deshalb die Arbeit mit den öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein muss.

Ja, ich meine bei mir ist blöd, ich fahre nicht mit dem Auto, ich habe zwar den Führerschein, aber ich fahre nicht und (...) jetzt die (die Stadt X) ist ja kein Problem, aber wenn es dann außerhalb ist. (Frau G., Burgenland_Handel)

Besonders schwierig ist die Arbeitsplatzsuche, wenn ältere Frauen **gesundheitliche Probleme** und damit Vermittlungseinschränkungen haben. Frau D., 58 Jahre, seit fünf Jahren erwerbslos und mit starken gesundheitlichen Problemen berichtet, dass sie in ihrer Arbeitsplatzsuche sehr eingeschränkt ist, da sie nicht lange stehen oder gehen kann. Auch eine geringfügige Beschäftigung, die ihr sehr gut gefallen hatte, konnte sie aufgrund der starken Schmerzen nicht fortführen.

Ja, seitdem bin ich arbeitslos, ich habe es zwar geringfügig probiert, bei einem Projekt von AMS, einem Café (...), aber weil ich es mit den Bandscheiben hab, ich habe manchmal nicht mal aufstehen können und durch das Laufen und Kaffeemaschine bedienen, da habe ich dann so starke Schulterschmerzen gekriegt und Schwellungen – es wäre ja meins gewesen, ich höre gerne Leuten zu und unterhalte mich gern, ich bin gern in Gesellschaft und so, aber es ist vom Gesundheitlichen her nicht mehr gegangen. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales).

Dennoch hat Frau D. ihre Hoffnung einen Arbeitsplatz zu finden, nicht aufgegeben, sieht aber das Problem, dass sie bei schriftlichen Bewerbungen kaum Chancen hat. Es müsste ihrer Ansicht nach zu einem Vorstellungsgespräch kommen bei dem sie durch ihre offene und engagierte Art, die sich auch im Interview zeigte, punkten könnte, meist bekommt sie – wie Frau B. – aber keine Rückmeldungen auf ihre Bewerbungen.

Na ja, ich denke mir, durch meine offene Art und ich gehe auf Menschen zu, vielleicht eventuell schon, aber wenn ich mich persönlich vorstelle, nur durch Bewerbungen verschicken oder irgendwas, glaube ich kaum. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau I., 56 Jahre, seit einem Jahr erwerbslos, ist ebenfalls aufgrund ihres Rheumas und ihrer schweren Arthrose bei der Arbeitsplatzsuche stark eingeschränkt, weil sie nur mehr leichte Arbeiten machen kann. Sie würde daher gerne in Invaliditätspension gehen, der Antrag wurde aber abgelehnt. Ihr AMS-Berater zeigt Verständnis für die Vermittlungseinschränkungen und versteht, ihrer Ansicht nach auch nicht, warum Frau I., keinen Anspruch auf Invaliditätspension hat.

AMS ist ja klar, ja du musst ja auf Arbeitssuche gehen, wenn leichte Arbeiten noch gehen, aber ich habe auch da einen super Berater, muss ich sagen, vom AMS, der gesagt hat, er versteht das selber nicht und er hat es ja gesehen, weil die Hände sind oft geschwollen, dass ich nicht mal zusammengreifen kann. (Frau I. Steiermark/Land_Gesundheit)

Frau H., 54 Jahre, seit ca. acht Jahren erwerbslos, hat aufgrund ihres Asthmas seit ca. acht Jahren einen Behindertenausweis. Diese stellt – ihrer Ansicht nach – aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes ebenfalls ein Hindernis bei der Arbeitsplatzsuche dar.

Ja, ich glaube schon. Ich glaube, das Hinderliche ist bei mir der Behindertenausweis, weil du bist ja ab, weiß ich nicht, zwei, drei, vier Jahre in der Firma unkündbar und (...) der Arbeitgeber muss zahlen für dich. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Frau H., die vor ihrer Erwerbslosigkeit 23 Jahre lang eine gut bezahlte Beschäftigung hatte, sieht als weiteres Problem einen passenden Arbeitsplatz zu finden, die zu **geringe Bezahlung** in ihrem neuen Beruf als Fußpflegerin. Sie hätte die Möglichkeit gehabt als Fußpflegerin zu arbeiten, doch wegen des geringen Einkommens war auch ihr Ehemann – der gleichzeitig kritisiert, dass sie seit vielen Jahren Notstandhilfe bezieht – dagegen, dass sie diese Stelle annimmt.

Für 40 Stunden 1000 € und dann hat mein Mann gesagt, bleib daheim. Ich sehe nicht ein, dass ich 40 Stunden für 1000 € arbeiten gehen soll, das sehe ich absolut nicht ein. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Frau H., die sich als Fußpflegerin selbständig machen wollte, da sie hofft dann mehr zu verdienen, scheiterte an den **fehlenden Voraussetzungen für die Selbständigkeit**. Da sie bei der Prüfung nicht über die notwendigen Kenntnisse der lateinischen Namen von Muskeln etc. des menschlichen Körpers verfügte, bestand sie diese nicht.

Du musst die ganzen Muskeln kennen (...) auf Latein, ich kann das nicht, tut mir leid. Das war mein Traum, ich wollte mich ja selbstständig machen, aber weil ich zwei Mal bei Latein durchgeflogen bin, darfst du in Österreich offiziell nicht als Fußpflegerin arbeiten, in Deutschland dürfte man das. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Vor allem aber auch die **instabilen bzw. sehr flexiblen Erwerbsverläufe** machen es für die interviewten, älteren Frauen schwieriger einen Arbeitsplatz zu finden. Ihnen fehlen – laut der Autorin – damit neben einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie, die bei Bewerbungen positiv bewertet wird, die Erfahrung in einem Beruf bzw. die Kenntnisse eines bestimmten Arbeitsmarktbereiches und damit etwa auch hilfreiche Kontakte. Dies berichtet u. a. Frau C., 57 Jahre, die nach einer Ausbildung zur Pharmareferentin und einer kürzeren Berufserfahrung in diesem Bereich eine Arbeitsstelle sucht.

Ja, wenn ich schon länger dabei wäre, dann hätte ich bessere Kontakte. Es geht nämlich auch, darum Kontakte zu haben (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

7.2.2 Das Alter als besonderes Hindernis bei der Arbeitsplatzsuche

Neben all diesen Problemlagen stellt für die interviewten Personen vor allem das **Alter ein Hindernis** bei der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit dar.

Frau C., 57 Jahre, fühlt sich sehr gesund und aktiv und hofft, dass sie – nach der Corona-Krise – noch eine Arbeit als Pharmareferentin findet, trotz ihres Alters, wie sie sagt. Sie wird versuchen beim letzten Unternehmen für das sie als Leasingkraft gearbeitet hat, eingestellt zu werden, da sie dort gekannt wird und sie davon ausgeht, dass sie auch einen guten Eindruck hinterlassen hat.

Ich werde nochmal richtig durchstarten jetzt nach Corona und jede Firma fragen und sagen "Sagt es mir jetzt bitte ehrlich, bin ich euch zu alt?" Wobei bei dem anderen Unternehmen kennen mich welche, die wissen, dass ich eigentlich ein aktiver Mensch bin. Ich bin jetzt ja nicht so die typische 57-jährige, ... (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

Allerdings denkt Frau C., dass das **Alter bei der schriftlichen Bewerbung** eine große Rolle spielt, weil das Auftreten, das mit zunehmendem Alter – ihrer Ansicht nach – besser ist und ihre Chancen erhöhen würde, nicht wahrgenommen, sondern sie bereits aufgrund des Alters nicht weiter in Betracht gezogen wird.

Ja, weil sie dich nicht sehen. Sie sehen zuerst das Eine und sie sehen dein Auftreten nicht. Da kommen dann hundert Bewerbungen und die tun dann die vom Alter schon gar nicht hin. (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

Auch in der Kosmetikbranche, in der Frau H., 54 Jahre alt, eine Arbeitsstelle sucht, besteht ab einem gewissen Alter kaum mehr eine Chance auf Erfolg.

In der Kosmetikbranche bist du halt mit einem gewissen Alter...ich sehe das bei uns im Studio, da könnte ich nicht arbeiten, die sind alle operiert, aufgespritzt, die Haare bis zum Arsch runter, das passt mit 55 halt nicht mehr. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Frau F. 56 Jahre, glaubt, dass das Alter ein Problem darstellt, vor allem bei Berufen mit Kundinnen- bzw. Kundenkontakt werden jüngere Frauen bevorzugt.

Ich meine irgendwo, wenn ich heute in einem Büro drinnen sitze oder irgendwo, es gibt ja viel, wo man sagt, die Leute sind sichtbar und dann kannst nicht mehr alles herzeigen. Na ja, ich wüsste nicht, wenn jetzt eine Kellnerin mit 64, ob die dann so gerne im Gastgewerbe ist. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Dies stellt ebenfalls Frau B., 58 Jahre, Apothekerin aus Syrien fest. Als Pharmareferentinnen werden vor allem junge Frauen gesucht, weil hier die Attraktivität der Bewerberinnen wichtig scheint.

Pharmareferentin sie suchen Junge immer, bei uns auch in Syrien, (...) Ich glaube, es ist Prestige, wenn sie Pharmareferenten suche, jung und attraktiv... (Frau B., Wien_Handel)

Frau B., die nach der Nostrifizierung ihres medizinisch-pharmazeutischen Studiums seit zwei Jahren vergeblich eine Stelle sucht, berichtet, dass junge Akademikerinnen, die ebenfalls aus Drittstaaten kommen, nach der Nostrifizierung ihrer Ausbildungen sehr wohl eine Stelle gefunden haben, ältere Drittstaatenangehörige hingegen nicht.

Ja, ich kenne drei Pharmazeutische, sie sind junge Frauen, zwei mit Kopftuch und eine ohne Kopftuch und sie arbeiten momentan in eine Apotheke und ich kenne mehr als fünf Frauen als Ärztin, sie haben auch ihr Diplom nostrifiziert. Sie arbeiten in einem Spital. (Frau B., Wien_Handel).

Für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche ist für Frau B., die selbst Kopftuch trägt, in ihrem Bereich das Tragen eines Kopftuches weniger ein Problem, es kommt eher darauf an, gute Beziehungen zu haben bzw. Österreicherinnen und Österreicher zu kennen, die persönlich bei der Vermittlung einer Arbeitsstelle helfen.

Ich habe zwei Kollegen mit Kopftuch und sie finden, sie haben einen Job gefunden. Ich glaube, es ist wegen guter Beziehung. Die beiden Freunde, die haben österreichische Freunde, kennen diese Apotheke persönlich und sie fragen, können Sie bitte dieser Frau helfen und sie machen das. (Frau B., Wien_Handel)

Neben dem Alter macht – laut Frau B. – die **Herkunft** einen Unterschied bei der erfolgreichen Arbeitsplatzsuche aus.

Ich glaube wegen Alter, aber ich habe auch junge Kollegen und sie suchen auch Arbeit und finden nicht, weil sie aus Syrien oder andere Länder kommen (Frau B., Wien_Handel)

Auch Frau D., 58 Jahre, berichtet, dass sie aufgrund des Alters Probleme bei der Arbeitsplatzsuche hat. Sie würde gerne wieder im Handel in der Fachberatung arbeiten, Personal für Fachberatung wird aber meist nur mehr in kleineren Filialen gesucht, diese wiederum beschäftigten aber eher junge Frauen, weil **ältere ein höheres Einkommen** haben.

Ich habe mich dann auch bei so Wäscheshops und so beworben, wo Fachberatung erwünscht ist oder gegeben ist oder im Schuhhaus, aber dann habe ich nichts gekriegt, ich habe dann auch gar keine Rückmeldung gekriegt habe. Das war mir dann zu dumm, dann habe ich ganz einfach angerufen und habe gefragt, ob sie jemanden nehmen, ob sie meine Bewerbung gekriegt haben. Dann sagen sie, ja schon, aber das Geschäft ist zu klein und sie nehmen nur junge Mitarbeiter, weil die älteren Mitarbeiter sind zu teuer. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau H., 54 Jahre, ist ebenso der Ansicht, dass es mit zunehmendem Alter schwieriger wird einen Arbeitsplatz zu finden, auch weil sie z. B. auf Basis ihres ehemaligen Einkommens entsprechende Gehaltsvorstellungen hat.

Ich glaube schon, dass das Alter das Problem ist und weil ich halt bisschen mehr Geld gerne hätte. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Frau D., 58 Jahre, denkt zudem, dass eher **jüngere Frauen** gesucht werden, weil diese **leichter zu führen** sind als ältere Mitarbeiterinnen bzw. weniger Widerspruch leisten.

Na ja, sicher spielt das Alter auch eine Rolle, weil wenn es genug Junge gibt. (...) Viele von den Jungen machen auch das, ich kenne das ja auch von mir, was der Chef sagt, bei älteren Mitarbeitern, die reagieren ja schon ganz anders darauf und alles. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales).

Ein Problem bei der Arbeitsplatzsuche von älteren Personen ist – laut Interviewpartnerinnen – auch, dass von den potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Vorteile, wie z. B. die **Erfahrung** oder auch eine **abgeschlossene Familienplanung** nicht gesehen werden. Frau D., 58 Jahre, führt aus, dass nur die höheren Kosten der älteren Arbeitskräfte gesehen werden, nicht aber ihre größere Erfahrung.

Ja, es ist schon auch das Einkommen, weil du dann die Berufsjahre hast und mehr bezahlt kriegst. Ich weiß ja nicht, wie das die Firmen dann sehen, weil wenn eine ältere Mitarbeiterin ist, die die Erfahrung hat, die Ruhe hat, die die Kunden grüßt, die reinkommen und nicht nur dastehen und weiter tratschen. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau G., 55 Jahre, meint, dass ältere Beschäftigte eventuell auch körperliche Einschränkungen mitbringen, jedoch auch mehr Erfahrung und **Verantwortungsbewusstsein** als Jüngere.

Die Jungen sind heute nicht so, denen ist schnell Wurst alles. (Frau G., Burgenland_Handel)

Auch Frau C., 57 Jahre, führt aus, dass der Mehrwert von älteren Beschäftigten, wie etwa die Erfahrung, nicht gesehen wird, sondern nur die höheren Kosten. Weiters bemängelt Frau C., dass ihr geringere Leistungsfähigkeit bzw. -bereitschaft unterstellt wird, obwohl sie keine Kinderbetreuungspflichten mehr hat und auch sehr gesund ist.

Vorurteile, ich weiß jetzt gar nicht, ob sie sagen, man ist nicht mehr so leistungsfähig, aber die Kinder sind groß, ich muss ja nicht mehr auf die Kinder aufpassen, das ist doch auch...und die können sich auch meine Gesundheit anschauen (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

Frau G., 55 Jahre, seit eineinhalb Jahren erwerbslos, hat ebenfalls den Eindruck, dass es im Alter schwieriger wird eine Arbeit zu finden, weil den älteren Beschäftigten oft zu wenig zugetraut wird.

Na ja, ich weiß nicht, weil man den Leuten nicht mehr viel zutraut oder keine Ahnung. (Frau G., Burgenland_Handel)

Frau G. vertritt aber auch die Ansicht, dass die **jüngeren Frauen eher einen Arbeitsplatz** brauchen als ältere Frauen, zudem wenn diese verheiratet sind.

Ich meine, es werden halt überall Jüngere gesucht und das ist auch verständlich, weil die Jüngeren brauchen die Arbeit. Ich meine, ja die Älteren auch, aber so wie ich, ich bin verheiratet, mein Mann verdient und dann ist es nicht so tragisch, wenn ich nicht mehr so viele Stunden gehe. (...) So nehmen sie halt die Jungen lieber, aber ja verständlich. (Frau G., Burgenland_Handel).

Ein Problem bei der Arbeitsplatzsuche kann – laut Frau C. – auch das Alter der Personalleiterinnen sein. Sie hat in ihrem Bereich die Erfahrung gemacht, dass die **Personalleiterinnen oft jüngere Frauen** sind, die dann ebenfalls eher jüngere Beschäftigte aufnehmen, weil sie den älteren Frauen nicht mehr so viel zutrauen.

Nicht unbedingt, weil manchmal ist es auch so, dass sehr viele Personalerinnen, die sind alle sehr jung. Die bleiben in ihrem Alter, wenn Sie jemanden finden, der älter ist, der nimmt Sie schon. Ich habe in der letzten Zeit niemanden gefunden, der schon über 50 oder so was ist und der sich gedacht hat, ich bin aktiv, die kann auch noch aktiv sein. (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

In einigen Bereichen bzw. Branchen, wie der Reinigung oder der Betreuung und Pflege scheint **das Alter** – laut den interviewten Frauen – grundsätzlich **keine Rolle zu spielen**. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der Betriebsfallstudien zur Reinigung und mobilen Betreuung und Pflege. Laut Frau A., 50 Jahre, gibt es in der Reinigung allerdings sehr viele junge Frauen, die für sehr wenig Geld in diesem Bereich arbeiten gehen und damit kommt dem Alter dann indirekt eine gewisse Bedeutung zu.

Auch Frau E., 55 Jahre, berichtet, dass es im Bereich der Betreuung und Pflege von Seiten der Unternehmen kein Problem ist bis zum 65. Lebensjahr beschäftigt zu sein, da sie ganz dringend Arbeitskräfte benötigen und daher auch ältere Menschen beschäftigen.

Nein, die würden nie sagen, sie brauchen dich nicht mehr, die sagen bitte, bitte, die Leute so lange in der Pflege behalten, wie nur möglich, weil wir haben eh so wenig, die nachkommen. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Frau I., 56 Jahre, erzählt, dass im Alten- und Pflegeheim, in dem sie als Küchenhilfe beschäftigt war, auch ältere Frauen bis zum Pensionsalter arbeiteten, weil ein großer Personalmangel herrscht. Trotzdem scheint es so, dass die Personen nur dann bis zur Pension beschäftigt bleiben, wenn sie ihre Arbeitsleistung entsprechend erbringen können, da das Arbeitsverhältnis von Frau I., wie berichtet aufgrund ihres schweren Rheumas und der Arthrose einvernehmlich aufgelöst wurde.

7.3 Berufstätigkeit vor der Erwerbslosigkeit

Wie bereits erwähnt, zeichnen sich die Erwerbsbiographien fast aller interviewten Frauen durch die Ausübung unterschiedlicher Tätigkeiten und Berufe aus. Im nachfolgenden Abschnitt wird versucht – für einzelne Frauen – wesentliche Merkmale der Berufstätigkeit vor der Erwerbslosigkeit nachzuzeichnen, da diese einerseits für ihre Erwerbslosigkeit eine Rolle spielten und andererseits die Wiedereinstiegschancen bzw. die Möglichkeit beeinflussen, bis zum Pensionsanfallsalter erwerbstätig zu sein.

7.3.1 Arbeitszeiten

Die interviewten, erwerbslosen Frauen, haben in ihren unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten meist **Teilzeit** gearbeitet. Gründe dafür waren einerseits **Kinderbetreuung** sowie die **Pflege von Angehörigen** und andererseits die **belastenden Arbeitsbedingungen**.

Frau D., 58 Jahre, drei Kinder, zwei Enkelkinder, hat sowohl im Modefachgeschäft, in dem sie 16 Jahre beschäftigt war, als auch in ihrer siebenjährigen Tätigkeit als Assistentin für Schülerinnen und Schüler mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen **Teilzeit** gearbeitet. Die Teilzeitbeschäftigung hat sie gewählt, um ihre drei **Kinder betreuen** zu können, auch weil es, wie sie sagt, kaum öffentliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten gab.

Wie ich Alleinerziehende war bin ich arbeiten gegangen, also halbtags nur wegen dem Sohn, weil da hat es das mit der Kinderbetreuung eigentlich noch gar nicht gegeben am Nachmittag oder so. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau E., 55 Jahre, zwei Kinder, hat sowohl in der mobilen als auch stationären Pflege 30 Stunden gearbeitet, weil eine **Vollzeitbeschäftigung für sie körperlich und psychisch nicht möglich** gewesen wäre.

Ich muss noch dazu sagen, ich habe 30 Stunden gearbeitet, weil mehr hätte ich weder in der mobilen Pflege noch im anderen geschafft. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Sie hätte sowohl in der mobilen als auch stationären Pflege mehr arbeiten können, wollte dies aber nicht, weil es zu belastend war.

Es wären auch im mobilen Bereich mehr Stunden möglich gewesen, aber da hätte ich es keine zwei Jahre geschafft und ich habe gewusst, ich musste damals auch noch Geld für mich und meine Tochter reinbringen, die ist dann der Matura immer näher gewesen und hat das dann eh gut gepackt. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Zudem berichtet Frau E., dass sie auch in der stationären Langzeitpflege **geteilte Dienste** hatte. Was für sie auch problematisch bzw. belastend war.

Wir haben immer diese geteilten Dienste gehabt. Der ganze Tag ist weg, weil alles, was ich getan habe ist nach Hause gefahren, schlafen, wieder aufstehen, arbeiten gehen (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit).

Durch die **Corona-Krise** hatte sich die arbeitszeitliche Situation noch verschärft, denn die Beschäftigten in der Betreuung und Pflege durften in der "freien Zeit" zwischen den geteilten Diensten die Pflegeeinrichtung nicht mehr verlassen. Zudem wurde der acht Stunde-Tag auf zehn bis 12 Stunden ausgeweitet.

Wir waren dann zehn Stunden, bis zu zwölf Stunden im Heim, haben das nicht verlassen dürfen, weil wenn man nach Hause geht, wäre das eine Infektionsmöglichkeit. Haben dann da mal eine halbe Stunden Pause gehabt, da einmal eine Stunde. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit).

Frau F., 56 Jahre, eine Tochter, zwei Enkelkinder, hat u. a. acht Jahre im Handel und zehn Jahre als Reinigungskraft gearbeitet. Sowohl im Handel als auch im Reinigungsunternehmen war sie teilzeitbeschäftigt. Als Reinigungskraft wollte und möchte sie auch in Hinkunft aufgrund der körperlichen Belastung nicht mehr als 20 Stunden arbeiten.

Ich wollte nur 20 Stunden, weil ich gesagt habe 40 Stunden will ich sicher nicht putzen, weil 40 Stunden ist eine starke Arbeit und das wollte ich nicht. (...) Das würde ich auch heute nicht, aber ich würde keine acht Stunden, in meinem Alter schon gar nicht, noch putzen. Das sollen die Jüngeren tun, die haben noch Kraft und Energie. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Zudem führt sie aus, dass die Teilzeitbeschäftigung von Vorteil war, weil sie dadurch genügend Zeit für die **Pflege ihrer Eltern** hatte, denn während ihrer Beschäftigung im Handel übernahm sie neben der Betreuung ihrer kleinen Tochter auch für ca. zwei Jahre die Pflege ihres Vaters und während der Arbeit als Reinigungskraft pflegte sie dann für ca. drei Jahre ihre Mutter.

Da war es gut, dass ich nur 20 Stunden gearbeitet habe, weil das dann eigentlich für mich so war, Gott sei Dank habe ich nicht mehr gearbeitet, weil durch das habe ich das alles für meine Eltern tun können. Wenn du da acht Stunden jeden Tag arbeitest und sollst dann zur Mama fahren und sollst da noch die Wohnung putzen und ihre seelische Betreuung auch noch sein und wieder gut zureden, das kostet so viel Energie. Das ist eine starke Arbeit und auch dieses Leid mit ansehen. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Frau C., 57 Jahre, zwei Kinder, hatte mehrere Berufe. Sie arbeitete in einem Kunsthandel, dann als Finanzdienstleisterin, bei einem Steuerberater, war Geschäftsführerin eines kleinen, kreativen Unternehmens, Zahnarztassistentin und zuletzt arbeitete sie bei einem Personalvermittlungsbüro für medizinische Berufe. Sie arbeitete längere Phasen Teilzeit, vor allem aufgrund der

Kinderbetreuung. Während ihrer Zeit als geringfügig beschäftigt Zahnarztassistentin pflegte sie für mehrere Jahre ihren Vater.

Frau G., 55 Jahre, zwei Söhne, ein Enkelkind, hat ebenfalls ihre Eltern gepflegt, allerdings war sie in dieser Zeit nicht offiziell erwerbstätig bzw. war sie erwerbslos. In der Zeit nach der Geburt ihrer zwei Söhne war sie 20 Jahre nicht erwerbstätig. In dieser Zeit hat sie sechs Jahre die demenzerkrankte Schwiegermutter betreut und war nebenbei unangemeldet, geringfügig beschäftigt. Seit 2018 ist Frau G. erwerbslos, in dieser Zeit hat sie für ein halbes Jahr ihre Mutter gepflegt. Darüber hinaus hat Frau G., aufgrund der Kinderbetreuung immer Teilzeit gearbeitet. Auch jetzt möchte sie keine Vollzeitstelle mehr, da sie regelmäßigen ihr **Enkelkind betreut**.

Ich meine, ich habe nicht vor, dass ich jetzt in dem Alter noch 40 Stunden arbeiten gehe und außerdem habe ich mein Enkelkind, auf das ich auch zwei Tage schauen muss in der Woche. (Frau G., Burgenland_Handel)

Frau I., 56 Jahre, zwei Kinder, vier Enkelkinder, hat nachdem sie ca. 15 Jahre aufgrund der Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hat, dann zwischen 2000 und 2017 fast immer Vollzeit gearbeitet, weil dies aus finanziellen Gründen notwendig war. Ihr Mann ist im Jahr 2000 schwer erkrankt und konnte nicht mehr arbeiten, sie hat in neben ihrer Vollzeitbeschäftigung auch über längere Zeit gepflegt, bis sie dann selber schwere gesundheitliche Probleme bekam. In ihrer letzten Beschäftigung als Küchenhilfe in einem Therapiezentrum war sie daher nur mehr 20 Stunden beschäftigt.

7.3.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen

Frau D., 58 Jahre, war u. a. 16 Jahre im Handel tätig. Sie erzählt von sehr belastenden Arbeitsbedingungen und auch einer rechtlich nicht gedeckten Handhabung der Arbeitszeiten, ähnlich einer Arbeit auf Abruf. War Arbeit zu erledigen, war sie im Geschäft, war keine Kundschaft wurde sie nach Hause geschickt um dann später eventuell wieder ins Geschäft kommen zu müssen, dabei wurden keine Mehr- bzw. Überstunden bezahlt.

Es war vom Chef aus, man ist nur getrieben und gedrängt worden, man ist angerufen worden, arbeiten kommen, dann war man eine halbe, dreiviertel Stunde arbeiten, dann waren keine Kunden da und dann ist man wieder nach Hause geschickt worden. Man ist eh nicht auf Mehrstunden gekommen, weil meine reguläre, eingetragene Arbeitszeit war die gleiche und das hat er für richtig befunden. (...). Dann ist man angerufen worden, jetzt musst kommen, jetzt ist das Geschäft voll. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Das **schlechte Arbeitsklima** und die **hohe Arbeitsbelastung** durch schweres Heben und Tragen führen – laut Frau D. – langfristig zu gesundheitlichen Schäden. Bei ihr mündete es letztendlich im Burnout.

Wenn du schon mit einem unguuten Gefühl in der Früh aufstehst und gar nicht zur Arbeit willst, weil du Angst hast, was der Chef heute wieder sagt oder macht, das schlägt sich auf alles und sicher ist dann auch das schwere Heben und Tragen, weil wenn wir die Jeans gekriegt haben, die ganzen schweren Kartons, da waren ja nicht nur fünf Jeans drinnen und wir haben kein Rollwagen gehabt, um das wegzuschieben, also wir haben das weggeschleppt, soweit es gegangen ist gezogen und dann über die Stiegen getragen ins Lager. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau D. findet nachdem sie das Modegeschäft aufgrund des Burnouts verlassen hatte und nach der Geburt ihres zweiten und dritten Kindes zehn Jahre nicht erwerbstätig war als

Eingliederungshilfe bzw. Schulassistentin für Schülerinnen und Schüler mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Beschäftigung. Sie wird zwar von der Bezirkshauptmannschaft bezahlt ist aber jahrelang nicht angemeldet. Diese Zeiten fehlen ihr nun in der Pensionsversicherung.

Ja, zuerst schwarz, da haben wir unser Geld von der BH bezogen, aber für die Pension kommt das gar nicht in Frage und durch das, dass ich mit meiner Direktorin ein sehr gutes Verhältnis hatte, ich habe auch ständig nachgefragt, warum wir nicht angemeldet sind, vier Jahre Schwarzarbeit, was soll da - jetzt war ich eh so lange zu Hause und dann kriege ich für das auch keine Pension (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales).

Frau E., 55 Jahre, Pflegehelferin, erzählt vom enormen **zeitlichen Druck** in der mobilen Betreuung und Pflege. Durch die enge Taktung der Tätigkeiten, aber auch der Fahrzeiten zwischen den einzelnen Kundinnen und Kunden, kam sie immer mehr unter Druck.

Ich bin dann in die städtische Hauskrankenpflege gewechselt für zwei Jahre, hat mir recht gut gefallen, habe mich sehr wohl gefühlt bei der Arbeit, nur der zeitliche Druck ist immer mehr geworden. Für Fahrstrecken innerhalb XY sind zwei Minuten anberaumt worden, gebraucht habe ich aber zwölf Minuten mit dem Auto und war immer in Verzug und habe gemerkt das geht nicht mehr. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Frau E. wechselt daher nach zwei Jahren in den stationären Bereich. Ihr wurde aber schnell klar, dass sie auch dort nicht bis zur Pension arbeiten wollte.

Ich habe dann beschlossen, die Hauskrankenpflege mit dieser Taktung nein und bin dann bei der gleichen Firma in ein städtisches Heim auf die Demenzstation gegangen und es war mir bald bewusst, dass ich da nicht in Pension gehen kann. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Aber auch in der stationären Betreuung und Pflege, in einem Landespflegeheim, waren die Arbeitsbedingungen sehr belastend, nicht nur weil der zeitliche Druck groß, sondern auch weil der **Gestaltungsspielraum** extrem eingeschränkt waren und sich die Pflege – laut Frau E. – kaum an den Bedürfnissen der zumeist demenzerkrankten Menschen orientierte.

(...) und dann hat es immer geheißen, du bist zu langsam, ich war dann oft schon so fertig, dass ich in Tränen ausgebrochen bin, weil um fünf Uhr aufstehen und der Druck mit körperlicher Schwerarbeit, was ich am lockersten weggesteckt habe, waren so die aggressiven Ausbrüche der Menschen mit Demenz, weil ich mir gedacht habe, ich würde vielleicht gleich reagieren, wenn ich gar nicht mag und jetzt muss, nur damit diese 24 dementen Menschen, das die Station halt läuft, hat man halt viel gemacht, was den Bewohnern nicht gerade zu Gute kommt und dieser Druck... (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen, den sehr starren Strukturen, dem **unkollegialen, schlechten Arbeitsklima**, dem äußerst geringen Gestaltungsspielraum und hohen Zeitdruck ist es – laut Frau E. – auch so schwierig genügend Personal zu finden. Die Menschen mit Migrationshintergrund bzw. vor allem Flüchtlinge, die diese Arbeit trotzdem gerne machen würden, dürfen aber nicht.

Es gibt zu wenig Personal, keine Frage, niemand möchte in die Pflege. Menschen mit Migrationshintergrund wären drauf und dran, dürfen aber nicht. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Ein weiteres Problem in der stationären Betreuung und Pflege ist – laut Frau E. –, dass **Heimhelferinnen und Heimhelfern** auch für Tätigkeiten herangezogen werden, die eigentlich nur Pflegepersonal machen darf. Diese Pfl egetätigkeiten sind aber – so wie auch in der Betriebsfallstudie zur Betreuung und Pflege ausgeführt – besonders belastend.

Die Heimhelferinnen, also in der sozialen Wirklichkeit schauen die Dinge ganz anders aus, da werden sie vor allem herangezogen in der stationären Pflege und diese Doppelbelastung an psychischer Herausforderung, das herausfordernde Verhalten der Bewohnerinnen und Bewohner, Ohrfeigen, Kratzspuren, Beschimpfungen sind an der Tagesordnung plus dann noch das Körperliche, das ist sehr anstrengend. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Frau E. berichtet weiter, dass es in der stationären Betreuungs- und Pflegeeinrichtung, in der sie fünf Jahre lang gearbeitet hatte, bei der Arbeitseinteilung **keine Rücksicht auf ältere Beschäftigte** genommen wurde. Es hing dann von den jungen Kolleginnen und Kollegen ab, ob z. B. körperlich anstrengendere Tätigkeiten von diesen übernommen wurden.

Ja, also von der Leitung her hat man die gleichen Erwartungshaltungen. Es kann, wenn man Glück hat, ist das Team an einem Tag so zusammengesetzt, dass man sich gerade gut versteht mit den anderen Jüngeren, die dann sagt, ja komm machen wir. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Frau F., 56 Jahre, die u. a. acht Jahre im Handel und zehn Jahre in der Reinigung gearbeitet hat, empfand die Arbeit als Reinigungskraft **körperlich anstrengender** als die Arbeit als Verkäuferin in einem Bekleidungsgeschäft. Gleichzeitig berichtet sie, dass es im Unternehmen, in dem sie als Reinigungskraft beschäftigt war, keine negativen Reaktionen oder Schwierigkeiten bezüglich ihres langen Krankenstandes gab.

Frau G., die 16 Jahre in einem Modefachgeschäft gearbeitet hat, erzählt, dass es im Handel auch körperlich sehr anstrengende Tätigkeiten gibt. Auch dies stimmt mit den Erkenntnissen der Betriebsfallstudie zum Handel überein.

Vom Arbeiten her ja, man muss schon sehr schwer heben. (Frau G., Burgenland_Handel)

Frau I., 54 Jahre, leidet unter schwerer Arthrose und Rheuma. Sie arbeitete als Küchenhilfe in einem Alten- und Pflegeheim sowie zuletzt in einem Therapiezentrum. Die Arbeit in der Küche erlebte sie als sehr belastend, da es eine körperlich anstrengende Tätigkeit ist, unter großem **Zeitdruck** gearbeitet wird und auch dort ein großer **Personalmangel** herrscht.

Ja, das ist immer stehen und dann im Kühldienst und dann dort und dann laufen, das geht ja wirklich in die Hände, weil da sind auch so viele Leute, es ist auch eine zusätzliche Bewegung, das Essen auf Räder, die kochen alle Tage kann man sagen für 700, 800 Leute, dann musst du Salat schneiden, drei Steigen am Tag in der Früh und das so schnell wie möglich und das so schnell wie möglich und das so schnell wie möglich, weil Leute einsparen tun sie auch überall. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Wie sie berichtet, konnten aufgrund des Zeitdrucks die vorgegebenen Arbeitspausen nicht immer eingehalten werden.

Die Pausen sind ja genau vorgegeben und da geht es auch oft gar nicht, weil wenn du nicht zusammenkommst, dann musst du da weiterarbeiten, dass das fertig wird, dann hast vielleicht, fünf, zehn Minuten Pausen, wo dir 15 oder 20 zustehen, aber es fehlen ja die Leute, du musst ja wieder auf deinem Arbeitsplatz dann sein. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Teilweise musste die Arbeit von anderen mit übernommen werden, wenn es sich zeitlich nicht ausging bzw. wenn es aufgrund von Zeitdruck und Stress zu **Verletzungen** und damit zum Ausfall von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen kam.

Ja, habe ich schon auch gehabt Überstunden, weil die sind auch zusammengekommen, ist logisch, weil oft fällt einer aus oder tut sich einer weh, dann bleibst halt, weil du willst auch nicht davon rennen, bleibst halt die Stunde, aber das kommt ja nur durch die Hektik, durch

den Stress, weil einfach zu wenig Leute sind und dann kommt die Hektik auf und der Stress, wenn du siehst, du kommst nicht zusammen, das Essen soll ausgeliefert werden, aber du bist noch nicht ganz fertig und dann passieren aber auch Verletzungen und dann passiert das, dann springst auch ein, das ist ganz klar. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Frau I., berichtet, dass sie nicht nur im Therapiezentrum, in dem sie zuletzt beschäftigt war, sondern auch im Alten- und Pflegeheim, in dem sie über 12 Jahre gearbeitet hat, auch **viele Überstunden** geleistet und manchmal auch einen Monat durchgehend ohne einen freien Tag gearbeitet hat.

Ich habe sogar von der Gemeinde, wenn ich für die Gemeinde gearbeitet habe, ein Monat durchgearbeitet ohne einen einzigen, freien Tag. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

7.4 Arbeiten bis zum Pensionsanfallsalter

7.4.1 Arbeitswunsch und Arbeitsfähigkeit bis zum Pensionsanfallsalter

Die Möglichkeit und auch der Wunsch bis zum Pensionsanfallsalter zu arbeiten, hängt im Falle der interviewten, erwerbslosen Frauen nicht nur von einem neuen Arbeitsplatz ab, sondern ganz stark auch vom **Gesundheitszustand**. Zwei Frauen haben daher – allerdings bisher erfolglos – Antrag auf eine Invaliditätspension gestellt.

Frau H., 54 Jahre, seit ca. acht Jahren erwerbslos, möchte schnellstmöglich in Invaliditätspension gehen, weil sie aufgrund ihres schweren Asthmas, sie hat einen Behindertenausweis, und anderer physischer sowie psychischer Leiden keine anstrengenden Tätigkeiten mehr ausführen kann.

Ich habe schweres Asthma, ich habe einen Bandscheibenvorfall, ich habe durch die Arbeitslosigkeit psychische Probleme auch (...) Ich komme ja nicht mal in den ersten Stock hinauf. Ich kriege ja gar keine Luft. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Auch Frau I., 56 Jahre, seit ca. einem Jahr erwerbslos, möchte aufgrund ihres Rheumas und der schweren Arthrose in Invaliditätspension gehen.

Ich habe Tage, da kann ich meine Füße, da kann ich mich fast nicht bewegen, dann kann ich die Hände wieder nicht brauchen und dann sollte ich aber arbeiten gehen und wo sollte ich da hingehen arbeiten. Ich nehme alle Tage Kortisontabletten, weil ich es sonst vor lauter Schmerzen nicht aushalte...(Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Der Antrag auf Invaliditätspension von Frau I. wurde jedoch abgelehnt. Dies erlebt sie nach einem Leben voller Arbeit und Anstrengungen als sehr ungerecht.

(...) wo du dich immer wieder aufforst und immer wieder sagst, du probierst und machst und du tust, aber irgendwo bist dann an einem Punkt, wo du dann einfach einsehen musst, es geht nicht mehr, es geht einfach nicht mehr, es funktioniert nicht mehr und dann musst umdenken anfangen, weil sonst wirst fertig, sonst wirst noch mehr fertig mit die Nerven (...) Ich meine, da sind so viele Faktoren, was da zusammenspielen und darum, aber es ärgert einem dann, wenn du so denkst, du machst und tust und probierst und schaust dein Leben lang irgendwo und nachher wird eigentlich alles gestrichen, alles abgelehnt (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Aber auch andere Frauen, haben aufgrund von gesundheitlichen Problemen nicht sehr viel Hoffnung wieder einen Arbeitsplatz zu finden, so wie etwa Frau D. mit 58 Jahren.

Ich habe es auch probiert, es ist ja nicht so, dass ich nicht arbeiten will, aber wenn es wirklich dann nicht geht und ich komme nicht aus dem Bett und ich kann nicht einmal gerade stehen, wenn es nicht geht, dann hilft es nichts. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales).

Die Arbeitsplätze, die Frau D. vom AMS zugewiesen werden, kann sie aufgrund ihrer schweren gesundheitlichen Probleme aus ihrer Sicht nicht machen.

Na ja, mir ist zuerst angeboten worden, also ich habe einen bestimmten Teil vorgeschrieben gekriegt, wo ich mich bewerben soll, da waren so Lagerarbeiten, aber das ist für mich nicht möglich, das schwere Heben, das geht ganz einfach nicht mehr. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau D. denkt, dass sie daher am Arbeitsmarkt keine Chancen mehr hat, gleichzeitig würde sie aber sehr gerne zumindest einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, auch um soziale eingegliedert zu sein.

Also ich glaube, so wie es aussieht, habe ich am Arbeitsmarkt so keine Chance. (...) aber vielleicht kriege ich noch was, es gibt schon so soziale Firmen, die eh jemanden mit Behinderung oder Gebrechen nehmen und dass ich dann halt nicht so viele Stunden, also weniger Stunden, es kommt eh nur 20 Stunden oder so in Frage und ich wäre halt wieder produktiv und sozial eingegliedert, es geht ja um das auch. Man verliert schon, man kommt sich nicht gebraucht und minderwertig vor irgendwo auch. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Frau F., 56 Jahre kann aufgrund ihrer Krankheit, Multiple Sklerose, nicht einschätzen, wie lange sie im Berufsleben bleiben kann, da es davon abhängig ist, wie sich die Krankheit entwickelt und wie sich dies auf ihre Arbeitsfähigkeit auswirkt.

Das weiß man gar nicht, weil es gibt Schübe, die kommen vielleicht erst in zehn Jahren wieder. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Einige der interviewten Frauen haben keine oder kaum gesundheitliche Probleme und hoffen daher eine Arbeitsstelle zu finden. Frau C., 57 Jahre, fühlt sich körperlich sehr gut und da sie auch keine Kinderbetreuungspflichten mehr hat, würde sie auch eine Vollzeitstelle annehmen. Auch Frau B., 58 Jahre, meint, dass sie bis 65 Jahre arbeiten könnte, weil sie sich gesund fühlt und gerne beschäftigt ist, allerdings möchte sie maximal 30 Stunden arbeiten. Falls sie eine Arbeitsstelle findet, geht Frau A., 50 Jahre, auch davon aus, dass sie bis zu ihrem Pensionsanfallsalter von 65 Jahren in der Reinigung arbeiten kann. Frau G., 55 Jahre, kann sich ebenfalls eine Beschäftigung bis zum Pensionsantritt mit 62 Jahren vorstellen, vorausgesetzt ihr gesundheitlicher Zustand verschlechtert sich nicht.

7.5 Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsalters

7.5.1 Gewünschter Zeitpunkt des Pensionsantritts

Zwei der befragten Frauen, die sich gesundheitlich sehr wohl fühlen, würden durchaus auch **länger** sprich über das derzeit für sie bestehende Pensionsanfallsalter von 60 Jahren **arbeiten wollen**. Frau C., 57 Jahre, würde aufgrund der noch geringen Pensionsansprüche, die sie bisher erworben hat, gerne bis 65 Jahre arbeiten, obwohl sie mit 60 Jahren in Pension gehen könnte. Sie führt aber auch an, dass es sehr schwierig scheint, noch eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden.

Die Geschichte ist die, wenn ich morgen in Pension gehe, ich kriege glaube ich 1300 € Pension, davon können sie nicht wirklich gut leben. (...) Schauen Sie, wenn ich als Pharmareferentin weiterarbeiten dürfte bis 65, mache ich das leidenschaftlich gerne. (...) Das würde ich so gerne und keiner nimmt mich. (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

In ihrem Herkunftsland in Syrien könnte Frau B., 58 Jahre, nach 30 Arbeitsjahren bzw. mit 60 Jahren in Pension gehen. Sie meint jedoch, dass sie das gar nicht möchte, weil sie gerne eine Beschäftigung hat und derzeit auch noch keine Enkelkinder.

Nein, nein, nein, weil ich bin gewöhnt immer zu arbeiten, ich kann nicht sitzen ohne Arbeit, ich finde das langweilig. Momentan habe ich keine Enkel, ich habe nichts, nur ich und mein Mann. (Frau B., Wien_Handel)

Allerdings besteht für Frau B. kaum die realistische Möglichkeit **in Österreich überhaupt einen Pensionsanspruch** zu erwerben. Sie ist erst vor fünf Jahren als **Flüchtling** nach Österreich gekommen, für einen Pensionsanspruch braucht sie aber 15 Versicherungsjahre in Österreich. D.h. sie wird realistischer Weise nie Anspruch auf eine Pension in Österreich haben.

Bei uns Ausländer, wir haben nicht viel Zeit gearbeitet, wir gehen nicht in Pension, wir gehen in Sozialhilfe. Sie sagen ich soll 15 Jahre arbeiten bis ich in Pension gehe und dann ich bin 72 Jahre. (Frau B., Wien_Handel)

Obwohl der Gesundheitszustand von Frau D., 58 Jahre, sehr schlecht ist, würde sie, falls sie noch einen Arbeitsplatz findet, gerne zumindest bis 60 arbeiten.

Frau E., 55 Jahre, kann mit 62 Jahren in Pension gehen und kann sich nicht vorstellen, in der Betreuung und Pflege bis 65 Jahre zu arbeiten. Als Grund führt sie, sowie auch die befragten Frauen in den Betriebsfallstudien, an, dass sie auch **in der Pension noch ein gesundes Leben haben** möchte.

Ich kann mir das nicht vorstellen, in zehn Jahren bin ich 65, nein, nein. Wenn mir mein Leben egal wäre und ich nicht sage, dass ich am Sonntag noch fit für eine Wanderung sein will, mag sein, aber diese Work-Life-Balance funktioniert total schwierig in der Pflege. (Frau E., Tirol/Stadt_Pflege).

Frau F., 56 Jahre, sie arbeitete ca. zehn Jahre als Reinigungskraft und ca. acht Jahre im Handel könnte es sich nicht vorstellen bis 65 in der Reinigung zu arbeiten, weil im Alter die **gesundheitlichen Probleme** zunehmen und die Arbeit körperlich zu anstrengend ist.

Reinigung, aber ganz ehrlich gesagt, das wird mit 64 kaum eine aushalten, weil das ist eine starke Arbeit. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Im Handel könnte Frau F. es sich eher vorstellen bis 65 zu arbeiten, weil ihrer Erfahrung nach, die Arbeit dort körperlich weniger anstrengend ist als in der Reinigung.

Man sieht dann doch ältere Verkäufer und ich sage, so eine Kasse kann man immer bedienen, das geht immer und ich glaube, Ware auspacken von der Verpackung wird auch leichter gehen. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Frau G., 55 Jahre, hat ihre Schwiegermutter und Mutter gepflegt und ist froh, dass sie mit 62 in Pension gehen kann. Wenn die Möglichkeit besteht, würde sie aufgrund der **Doppelbelastung** – sie betreut regelmäßig zweimal die Woche ihr **Enkelkind** – bereits mit 60 in Pension gehen.

Dann täte ich auch gehen, ja sicher, ich meine, es ist halt trotzdem eine Doppelbelastung, ich habe den Haushalt, das Enkelkind. (Frau G., Burgenland_Handel)

Befragte Frauen mit **großen gesundheitlichen Einschränkungen** würden ebenfalls gerne **vor dem derzeitigen Pensionsantrittsalter in Pension** gehen. Frau H., 54 Jahre, möchte – wie bereits erwähnt – aufgrund ihres Asthmas in Invaliditätspension gehen, allerdings wurde ihr Antrag – trotz einer 60-prozentigen Behinderung – bereits zwei Mal abgelehnt. Ihr gesetzliches Pensionsantrittsalter beträgt 63 Jahre. Frau I., 56 Jahre, möchte ebenfalls sobald als möglich in Invaliditätspension gehen, da sie Rheuma und eine schwere Arthrose hat. Auch ihr Antrag wurde, wie bereits erwähnt, abgelehnt. Ihr Antrittsalter beträgt 61 Jahre.

7.6 Einstellung der befragten Frauen zur Anhebung des Frauenpensionsalters

Die befragten Frauen, sind mit einer Ausnahme, der Anhebung des Frauenpensionsalters **sehr skeptisch bzw. ablehnend** gegenüber eingestellt. Es gibt unterschiedliche Gründe dafür. Frau B., 58 Jahre, die sich selber vorstellen kann bis 65 zu arbeiten, denkt dennoch, dass es für Frauen bessere wäre mit 60 in Pension gehen zu können, aus **gesundheitlichen Gründen**, aber auch um **jungen Menschen** mehr Möglichkeiten zu geben einen **Arbeitsplatz** zu finden.

Ich glaube für Frauen 60 Jahre ist genug körperlich und für die Gesundheit und eine Chance für die Jungen. Ich finde, einen Job in Österreich zu finden ist nicht leicht, auch für jüngere Menschen. Wenn die älteren Menschen in Pension gehen, es gibt eine Chance für die Jungen. (Frau B., Wien_Handel)

Auch Frau F., 56 Jahre gibt an, dass es durch die Anhebung des Frauenpensionsalters für Jüngere vor allem im höher qualifizierten Bereich schwieriger sein wird, eine Arbeitsstelle zu finden. Für Frau E., 55 Jahre, Pflegehelferin, ist es nicht vorstellbar, insbesondere in der **Pflege** bis 65 Jahre zu arbeiten, da mit zunehmendem Alter die **Arbeit als belastender** erlebt und mehr Erholungszeit gebraucht wird. Dies hört sich auch von Kolleginnen. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters wird daher ihrer Ansicht nach zu mehr Langzeitkrankenständen führen.

Also mit 65 in der Pflege arbeiten ist für mich ein Ding der Unmöglichkeit. In der Betreuung in einem Altersheim schon möglich, wo es darum geht, Beschäftigung oder so, das ist schon möglich, aber in der Pflege nein. Ich merke selber, dass auch die Erholungszeiten mit jedem Monat, dass ich älter werde, werden die Erholungszeiten auch länger. Das heißt zwei freie Tage nach einem Block von drei Arbeitstagen sind dann nicht mehr genug, das haben auch Kolleginnen gesagt. Ich sehe das als Ding der Unmöglichkeit, das wird Krankenstände produzieren, Langzeitkrankenstände produzieren. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Frau F., 56 Jahre, ist der Ansicht, dass es allgemein schwierig für Frauen sein wird bis 65 zu arbeiten, weil die **gesundheitlichen Probleme** bei allen zunehmen.

Aber ich glaube, alles über 60 ist ein Problem, allgemein, weil man lässt nach und hat die Kraft nicht mehr so. Wenn man sagt, man muss bis 65 arbeiten oder so, dann muss ich sagen, am schönsten haben es wahrscheinlich die, die einen Bürojob haben und bei ihrer Arbeit beim Computer sitzen können, obwohl die wahrscheinlich auch Kreuz weh haben mit einem gewissen Alter. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Frau G., 55 Jahre, die zehn Jahre im Handel gearbeitet hat, sieht die Anhebung kritisch, weil aufgrund der körperlichen Schwere der Arbeit dies nicht bis 65 Jahren möglich ist.

Ja, aber mit 65 nicht, man muss ja wirklich schwer heben, weil die Container sind und da ist ja viel drauf. (Frau G., Burgenland_Handel)

Besonders häufig wird das Argument der lebenslangen **Doppel- und Dreifachbelastung** von Frauen gegen eine Anhebung angeführt. Frau F., 56 Jahre, hat mehrere Jahre zunächst ihren

Vater und dann ihre Mutter gepflegt, empfindet die Angleichung des Pensionsalters aufgrund der Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen als ungerecht.

Ich kenne auch andere, die schwer behinderte Kinder haben, Tag und Nacht, die können nicht mal, andere gehen mal in Urlaub, wo ich mir denke, was die wirklich leisten und wo die Frau immer die Stärkere ist, weil ein Mann hat dann doch nicht so viel Energie. Der kann halt von der Körperkraft aus arbeiten, aber anders denke ich mir, was eine Frau schafft zu leisten und das ist eigentlich ungerecht. Wenn eine Frau acht Stunden arbeitet, die kommt nach Hause und kann noch kochen, putzen, bügeln und zusammenräumen. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Frau F. würde sich wünschen, dass es zu keiner Anhebung des Frauenpensionsalters kommt, da Frauen sehr viel Versorgungsarbeit leisten, für die sie nicht bezahlt werden.

Wenn es so wird, dann bin ich nicht erfreut darüber, ganz im Gegenteil traurig, weil wie ich sage, wenn Frauen für alles bezahlt werden würden, was sie so leisten, dann sehe ich nicht ein, dass das angehoben wird, aber das werden wir nicht ändern können, schätze ich mal, weil das wird die Regierung machen. (Frau F., Oberösterreich/Land_Handel_Reinigung)

Ebenso argumentiert Frau H., 54 Jahre, mit der Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen gegen eine Erhöhung des Pensionsanfallsalters.

Warum, also ich kann jetzt nur von mir persönlich reden, ich habe zwei Kinder gehabt, der andere war vier, dann ist der zweite auf die Welt gekommen, ich bin immer arbeiten gegangen, um fünf in der Früh bin ich auf, da hat der Mann die Kinder gemacht in der Früh, dann bin ich sechs Stunden arbeiten gegangen, bin nach Hause, habe die Kinder geholt, habe kochen müssen, ich habe über 1000 Quadratmeter Garten, ein riesiges Haus, ich habe alles machen müssen immer und dann soll ich bis 65 arbeiten, finde ich nicht in Ordnung. (...) Mir ist es nicht immer gut gegangen damit, mit so viel Arbeiten. (Frau H., Steiermark/Stadt_Gesundheit)

Frau I., 56 Jahre, zwei Söhne, vier Enkelkinder, die ihren Ehemann nach einer schweren Erkrankung längere Zeit gepflegt hat, denkt ebenfalls, dass die Anhebung aufgrund der **unbezahlten Hausarbeit, Betreuung von Kindern und Enkeln sowie der Pflege von Angehörigen** nicht richtig ist.

Ich kann da gleich sagen, ich halte das nicht für gut, muss ich ehrlich sagen. Das ist so, Frauen sind sowieso gestraft irgendwo, weil du hast immer doppelt, dreifach, vierfach die Belastungen, du hast den Job, du hast die Familie, du hast die Kinder, du hast dann die Enkelkinder, ich meine, du bist eh immer im Dauerdienst. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

Frau D., 58 Jahre, teilt die Ansicht von Frau F., Frau H. und Frau I., und ist gegen die Anhebung des Frauenpensionsalters, nicht nur aufgrund der Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen, sondern weil diese auch beim **Einkommen benachteiligt** sind.

Ja bis 60, aber länger dann auch nicht mehr, weil ich sage, wenn Frauen bis 65 arbeiten müssen, an die Männer angepasst, warum soll man da angepasst werden und das Gehalt ist eigentlich nicht angepasst. (...) jetzt sagen, jede Frau soll bis 65 arbeiten gehen, finde ich irgendwo nicht ok, weil eine Frau hat ja eh mehr Arbeiten als ihren Beruf. Sie muss sich das ganze Jahr organisieren von den Kindern her und dann sind die Kinder größer, dann hat man einen Elternteil zu pflegen, eine Frau kommt eh nicht so viel zur Ruhe. (Frau D., Burgenland_Handel_Soziales)

Nur Frau C, 57 Jahre, die sich körperlich sehr gut fühlt, verbindet mit der Erhöhung des Frauenpensionsanfallsalters den positiven Effekt bzw. die **Hoffnung, dass Frauen dann auch länger**

beschäftigt werden und somit auch die Chancen von älteren, erwerbslosen Frauen steigen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

Das was ich hoffe ist, wenn man dann eben länger arbeiten muss, dass man dann sagt, die hat eh noch Zeit bis zur Pension. (Frau C., Wien_Gesundheit_Handel)

7.7 Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

Die erwerbslosen, älteren Frauen haben in den Interviews nur sehr wenige direkte Aussagen dazu gemacht, welche Maßnahmen z. B. auf Unternehmensebene erforderlich wären, um einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben zu ermöglichen. Ihr dringlichstes Problem ist es, dass sie – aus den unterschiedlichsten Gründen – bereits bei geltendem Pensionsanfallsalter wenig Chancen sehen einen neuen Arbeitsplatz zu finden bzw. bis 60 Jahre erwerbstätig sein zu können (siehe dazu: weiter oben).

Aus Sicht von Frau E., 55 Jahre, Pflegehelferin wäre für einen längeren Verbleib in der stationären Betreuung und Pflege vor allem ein **größerer Gestaltungsspielraum** notwendig.

Für mich ist ein großes Thema, wenn ich am Arbeitsplatz Gestaltungsmöglichkeiten habe, wenn die Sonne scheint, warum kann ich mit der Bewohnerin nicht ein bisschen rausgehen, das geht nicht, Struktur des Heimes, der Firma. Wenn ich da Gestaltungsmöglichkeiten gehabt hätte, wäre es mir leichter gefallen. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Frau E. gibt auch an, dass es weniger um eine Arbeitsteilung zwischen den Kolleginnen und Kollegen – etwa entsprechend der Körperkraft – geht, sondern es sinnvoller wäre für **einzelne Tätigkeiten mehr Zeit zur Verfügung** zu haben, um diese auch ohne Zeitdruck und damit körperlich weniger belastend ausführen zu können.

Körperlich, ja, ich finde das auch für die Dynamik von einem Team nicht besonders toll, wenn es dann heißt, die Männer (...) heben die schwere Leute aus dem Bett, eh mit Hilfsmaterial, wie Lifter, das ist für die Dynamik auch nicht gut. Wenn man zum Beispiel sagen würde, wir haben diese Hilfsmittel, wie Lifter und wir haben die Zeit diesen ordnungsgemäß zu bedienen, es darf auch mal eine dreiviertel Stunde dauern bis diese bettlägerige Person gebadet oder geduscht ist, niemand macht da einen Druck. (Frau E., Tirol/Stadt_Gesundheit)

Laut Frau F., 56 Jahre, wäre im Handel eine **Aufgabenteilung nach Alter** sinnvoll, da beispielsweise die Tätigkeit bei der Kasse als weniger anstrengend ist als Ware einzuräumen. Dies entspricht auch den Berichten in der Betriebsfallstudie zum Handel.

Frau I., 56 Jahre, die viele Jahre als Küchenhilfe in einem Alten- und Pflegeheim bzw. in einem Therapiezentrum gearbeitet hat, ist der Ansicht, dass es auch im Arbeitsbereich der Küche **mehr Personal** braucht, weil die Beschäftigten unter extremen Zeitdruck stehen. Mehr Personal würde eine wichtige Entlastung mit sich bringen.

Na ja, man müsste mal schauen, dass vom Personal schon mehr arbeiten können und mehr sein können, weil es ist so, so wie es bei der letzten Arbeit war, wenn nur zwei Frühdienst haben und du musst schauen, dass du das ganze Frühstück machst und die ganzen Essen machst, du musst da so viel (...), dann wäre das für jeden entlastend, weil die Köchinnen, die müssen ja durchdrehen. (Frau I., Steiermark/Land_Heim)

7.8 Fazit: Erwerbslose, ältere Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel sowie in der Reinigung

Die **interviewten, älteren, erwerbslosen Frauen** zeichnen sich – und abhängig von der Branche, in der sie überwiegend oder zuletzt beschäftigt waren und vom Ausbildungsniveau – grundsätzlich durch **folgende Gemeinsamkeiten** aus: Sie alle haben erwachsene Kinder und haben aus diesem Grund ihre **Erwerbstätigkeit meist länger unterbrochen**. Zudem betreuten oder betreuen manche von ihnen über mehrere Jahre **pflegebedürftige Angehörige** und kümmern sich um ihre **Enkelkinder**. Eine weitere auffallende Gemeinsamkeit ist, dass sie im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens fast alle eine Reihe von **unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten** ausgeübt haben, mehrere Arbeitsplatzwechsel mitunter auch **Phasen der Erwerbslosigkeit** sind die Regel.

Die **Gründe für ihre derzeitige Erwerbslosigkeit** sind, weniger das Alter, jedenfalls kaum explizit, sondern sehr **flexible bzw. instabile Erwerbskarrieren** und damit eine schlechte Verankerung im Erwerbsleben sowie stark **belastende Arbeitsbedingungen** und **gesundheitliche Probleme**. Diese Faktoren führten dazu, dass sie letztendlich aus den verschiedensten Gründen derzeit erwerbslos sind und es aufgrund ihres Alters – und bei manchen auch aufgrund ihres schlechten Gesundheitszustandes – nicht mehr oder nur mehr sehr schwer zurück ins Erwerbsleben schaffen. Eine der interviewten Frauen ist erwerbslos, weil sie 2015 aus Syrien nach Österreich flüchten musste.

Für alle interviewten Frauen ist die **Erwerbslosigkeit mit starken Einkommensverlusten und zum Teil auch Existenzängsten** verbunden, vor allem dann, wenn der Ehe/Partner ebenfalls ein niedriges Einkommen oder eine niedrige Pension hat. Die alleinlebenden Interviewpartnerinnen leben sehr bescheiden, eine kann auf Erspartes zurückgreifen und eine andere vermietet einen Teil ihrer Eigentumswohnung. Verheiratete Frauen akzeptieren einerseits die Abhängigkeit vom Ehepartner und verdrängen andererseits aufgrund ihrer sehr prekären Situation der Alterserwerbslosigkeit ihre finanzielle Abhängigkeit stark (siehe dazu auch: *Mairhuber 2020, S. 80f*).

Erwerbslosigkeit bedeuten für die interviewten Frauen aber nicht nur Einkommenseinbußen und niedrige Pensionsleistungen, sondern diese ist auch **psychisch belastend und stigmatisierend**.

Das **Alter stellt für ältere, erwerbslose Frauen bei der Arbeitsplatzsuche ein großes Problem** dar. Sechs der neun interviewten Frauen berichten über diesbezügliche Erfahrungen. Sie werden hier mit der Problematik konfrontiert, dass sie – im Gegensatz zu jüngeren Beschäftigten – meist teurer sind und als selbstbewusster gelten und damit als weniger leicht zu führen. Gleichzeitig wird ihnen aufgrund des Alters – vor allem körperlich – weniger zugetraut. Dies kann auch dazu führen, dass jüngere Personalleiterinnen dazu tendieren ebenfalls jüngere Frauen oder auch Männer einzustellen. Die interviewten Frauen beklagen, dass die **positiven Aspekte des Alters**, wie mehr Erfahrung und größeres Verantwortungsbewusstsein aber auch die abgeschlossene Familienplanung **von den potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht gesehen** werden. Nur drei der interviewten Frauen – im Bereich der Betreuung und Pflege sowie in der Reinigung – berichten, dass aufgrund des Arbeitskräftemangels bzw. des Mangels an geeigneten Arbeitskräften das Alter keine oder nur eine geringe Rolle spielt.

Neben dem Alter sind die interviewten Frauen noch mit **weiteren Problemen bei der Arbeitsplatzsuche** konfrontiert. Dazu zählen: Corona-bedingte Einschränkungen, die Herkunft z. B. bei asylberechtigten Frauen, fehlende Mobilität – vor allem in ländlichen Regionen – und vor allem gesundheitliche Probleme. Grundsätzlich machen es aber auch die **instabilen bzw. sehr flexiblen Erwerbsverläufe** für die interviewten, älteren Frauen schwierig einen Arbeitsplatz zu finden.

Die **Berufstätigkeit bzw. die Arbeitsbedingungen vor der Erwerbslosigkeit** spielt einerseits als Ursache für die Erwerbslosigkeit und andererseits für die Wiedereinstiegschancen bzw. die Möglichkeit bis zum Pensionsanfallsalter oder auch darüber hinaus erwerbstätig zu sein, eine wesentliche Rolle. Die interviewten, erwerbslosen Frauen, haben in ihren unterschiedlichen Tätigkeiten und Beruf meist Teilzeit gearbeitet. Gründe dafür waren einerseits die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung sowie die Pflege von Angehörigen und andererseits die belastenden Arbeitsbedingungen. Letzteres gilt vor allem in der Betreuung und Pflege (einschließlich Küchendienst im Alten- und Pflegeheim) aber auch in der Gebäudereinigung. Zeitlicher Druck, körperlich anstrengende Tätigkeiten, aber auch ein unkollegiales und schlechtes Arbeitsklima und viele Überstunden werden hier angeführt. Durch die Corona-Krise kam es zu zusätzlichen Verschlechterungen. Von belastenden Arbeitsbedingungen berichten aber auch die interviewten Frauen in anderen Bereichen wie dem Handel. Die Willkür eines Arbeitgebers bei der Arbeitszeiteinteilung im Sinne einer "Arbeit auf Abruf" sowie schweres Tragen und Heben werden hier angeführt.

Die **Doppel- und Dreifachbelastung** über weite Strecken ihrer Erwerbsbiografien tragen zudem wesentlich dazu bei, dass zumindest fünf der neun interviewten Frauen zum Teil psychisch, aber vor allem physisch stark beeinträchtigt sind. Dies wirkt sich auch auf ihren Wunsch aus bis zum Pensionsanfallsalter erwerbstätig zu sein bzw. sein zu können. Zwei der interviewten Frauen haben aufgrund ihres **Gesundheitszustandes** – allerdings bisher erfolglos – um eine Invaliditätspension angesucht. Zwei weitere Frauen – auch mit wesentlichen Gesundheitsproblemen – würden zwar gerne bis zum Pensionsanfallsalter arbeiten, finden aber keine entsprechende Stelle bzw. wissen aufgrund ihrer doch schweren Krankheit nicht, ob sie tatsächlich so lange arbeitsfähig sein werden. Drei der interviewten Frauen, die keine oder kaum gesundheitliche Probleme haben, würden jedenfalls gerne bis zum Pensionsalter – zwei davon auch darüber hinaus – arbeiten, wenn sie einen Arbeitsplatz finden. Zwei weitere Frauen führen aus, dass sie spätestens mit 60 in Pension gehen möchten, entweder weil sie Enkelkinder zu betreuen haben oder sie – wie auch in der Betriebsfallstudie zur Betreuung und Pflege sowie zum Handel zum Ausdruck kam – ihre Pension noch in einem guten Gesundheitszustand erleben möchten.

Eine spezielle Problematik zeigt sich hier für **ältere asylberechtigte Frauen**. Auch wenn diese einen Arbeitsplatz finden, können sie die Anspruchsvoraussetzungen für einen Pensionsanspruch in Österreich kaum erfüllen, denn dazu müssen sie 15 Versicherungsjahre in Österreich vorweisen. Sie sind daher auch im Alter auf Sozialhilfe oder Mindestsicherung angewiesen.

Wie auch in den Betriebsfallstudien zum Ausdruck kam, sind die befragten Frauen, mit einer Ausnahme, der **Anhebung des Frauenpensionsalters gegenüber sehr skeptisch** bzw. ablehnend eingestellt. Der Hauptgrund dafür ist die Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen während ihres bisherigen Erwerbslebens oder auch die Mehrfachbelastung ihrer derzeitigen

und/oder zukünftigen Erwerbs- bzw. Lebensphase. Weitere Argumente, die sie gegen eine Anhebung des Pensionsanfallsalter von Frauen anführen, sind: gesundheitliche Gründe, besondere Arbeitsbelastungen – vor allem in der Pflege und Reinigung, der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied und verminderte Arbeitsplatzchancen für jüngere Menschen.

Eine interviewte Frau verbindet mit der Erhöhung des Frauenpensionsalters die Hoffnung, dass Frauen dann auch länger beschäftigt werden und somit auch die Chancen von älteren erwerbslosen Frauen steigen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

Die erwerbslosen, älteren Frauen haben in den Interviews nur sehr wenige direkte Aussagen dazu gemacht, welche Maßnahmen z. B. auf Unternehmensebene erforderlich wären, um einen **längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben zu ermöglichen**. Ihr dringlichstes Problem ist es, dass sie – aus den unterschiedlichsten Gründen – bereits bei geltendem Pensionsanfallsalter wenige Chancen sehen einen neuen Arbeitsplatz zu finden bzw. bis 60 Jahren erwerbstätig sein zu können. Für den Bereich Betreuung und Pflege (einschließlich Küchendienst im Alten- und Pflegeheim) wurden von den befragten Frauen mehr Personal und damit ein geringerer Zeitdruck sowie ein größerer Gestaltungsspielraum angeführt. Im Handel wäre – in Übereinstimmung mit der Betriebsfallstudie Handel – eine Aufgabeteilung nach Alter und damit eine Entlastung älterer Beschäftigter sinnvoll.

8. Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse

8.1 Beschäftigung von älteren Frauen

Die Betriebsfallstudien in den Bereichen mobile Betreuung und Pflege, Einzelhandel und Gebäudereinigung zeigen, dass die Beschäftigung von älteren Frauen u. a. davon abhängt in welcher Branche bzw. in welchem Unternehmen sie tätig sind. Im Bereich der **mobilen Betreuung und Pflege** trägt der **anhaltenden Personalmangel** dazu bei, dass ältere Arbeitskräfte kaum Diskriminierung erfahren bzw. jedenfalls **versucht** wird, **sie bis zum Pensionsalter** oder auch darüber hinaus in Beschäftigung **zu halten**. Auch die Beschäftigungsdaten zeigen, dass rund 30% der beschäftigten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen (ÖNACE Q) zwischen 50 und 59 Jahre alt sind und die Erwerbslosigkeit älterer Frauen eher niedrig ist (siehe dazu Abbildung 8, Abbildung 9). Im **Einzelhandel** dürfte es **sehr stark vom Unternehmen abhängen** welche Beschäftigungschancen ältere Frauen haben. Laut Beschäftigungsdaten sind im Einzelhandel (ÖNACE G 47) ca. 25% der beschäftigten Frauen zwischen 50 und 59 Jahre alt. Im untersuchten Unternehmen scheinen die Beschäftigungschancen für ältere Frauen grundsätzlich gut zu sein. Auch während der Corona-Krise ist es zur Aufnahme von (älteren) Mitarbeiterinnen gekommen. Hier wird nicht nur auf die Bedarfe älterer Beschäftigter, sondern auch von Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten und Angehörigenpflege Rücksicht genommen, wie sich auch im Zuge der Corona-Krise zeigte. In der Gebäudereinigung ergibt sich ein widersprüchliches Bild. Auf Basis der Beschäftigungsdaten für den **Bereich Gebäudebetreuung** (ÖNACE N 81) zeigt sich, dass auch hier rund 30% der beschäftigten Frauen zwischen 50 und 59 Jahre alt sind, gleichzeitig ist aber die Erwerbslosigkeit extrem hoch, vor allem bei den Frauen zwischen 55 und 59 Jahren (siehe dazu: Abbildung 8, Abbildung 9). Im untersuchten Betrieb scheinen **ältere**

Frauen durchaus auch (länger) beschäftigt zu werden, gleichzeitig gibt es keinerlei Maßnahmen, die speziell auf ältere Beschäftigte oder einen längeren Verbleib von diesen im Unternehmen abzielen.

Unabhängig von der Branche bzw. vom untersuchten Unternehmen zeigt sich – auch auf Basis der Einzelfallstudien der älteren, erwerbslosen Frauen –, dass eine **wesentliche Voraussetzung** für die Beschäftigung von älteren Frauen ein **guter Gesundheitszustand** bzw. ein Gesundheitszustand ist, der die Arbeitsfähigkeit nicht wesentlich einschränkt.

8.2 Gründe für Erwerbslosigkeit älterer Frauen und deren Folge

Die Gründe für die Erwerbslosigkeit der interviewten, älteren Frauen sind, weniger das Alter, jedenfalls kaum explizit, sondern sehr **flexible bzw. instabile Erwerbsbiografien** und damit eine **schlechte Verankerung im Erwerbsleben** sowie **stark belastende Arbeitsbedingungen bzw. gesundheitliche Probleme**. Die interviewten, älteren, erwerbslosen Frauen zeichnen sich – abhängig von der Branche, in der sie überwiegend oder zuletzt beschäftigt waren sowie vom Ausbildungsniveau – grundsätzlich dadurch aus, dass sie alle erwachsenen Kinder und aus diesem Grund ihre Erwerbstätigkeit meist länger unterbrochen haben. Zudem betreuten oder betreuen manche von ihnen über mehrere Jahre pflegebedürftige Angehörige und kümmern sich um ihre Enkelkinder. Eine weitere auffallende Gemeinsamkeit ist, dass sie im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens fast alle eine Reihe von unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten ausgeübt haben, mehrere Arbeitsplatzwechsel mitunter auch Phasen der Erwerbslosigkeit sind die Regel.

Diese Faktoren führten dazu, dass sie letztendlich aus den **verschiedensten Gründen erwerbslos** sind und es **aufgrund ihres Alters** – und bei manchen auch aufgrund ihres **schlechten Gesundheitszustandes** – **nicht mehr oder nur mehr sehr schwer zurück ins Erwerbsleben** schaffen. Eine der interviewten, älteren Frauen ist erwerbslos, weil sie 2015 aus Syrien nach Österreich flüchten musste und trotz ihrer nostrifizierten, akademischen Ausbildung bisher keinen Arbeitsplatz gefunden hat.

Für alle interviewten Frauen ist die **Erwerbslosigkeit mit starken Einkommensverlusten** und zum Teil auch Existenzängsten **verbunden**, vor allem dann, wenn der Ehe/Partner ebenfalls ein niedriges Einkommen oder eine niedrige Pension hat. Die alleinlebenden Interviewpartnerinnen leben sehr bescheiden, eine kann auf Erspartes zurückgreifen und eine andere vermietet einen Teil ihrer Eigentumswohnung. Verheiratete Frauen akzeptieren einerseits die Abhängigkeit vom Partner und scheinen andererseits aufgrund ihrer sehr prekären Situation der Alterserwerbslosigkeit ihre finanzielle Abhängigkeit besonders stark zu verdrängen (siehe dazu auch: Mairhuber, 2020, S. 80f.).

Erwerbslosigkeit bedeuten für die interviewten Frauen aber nicht nur Einkommenseinbußen und niedrige Pensionsleistungen, sondern diese ist **auch psychisch belastend und mitunter stigmatisierend**.

8.3 Arbeitsbedingungen und -belastungen als wesentliche Faktoren

Wie bereits erwähnt sind der Gesundheitszustand bzw. die Arbeitsfähigkeit eine wichtige Voraussetzung für einen (längeren) Verbleib am Arbeitsmarkt. Der Gesundheitszustand bzw. die Arbeitsfähigkeit hängen u. a. von den Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Branche bzw. im

jeweiligen Betrieb ab, denn belastende Arbeitsbedingungen führen auf Dauer vielfach zu gesundheitlichen Problemen. Die **Beschäftigung in der mobilen Betreuung und Pflege** gilt als **psychisch und physisch besonders belastend**. Wie auch der untersuchte Betrieb zeigt, kommen hier zu den schwierigen Bedingungen, die insgesamt für den Bereich der Betreuung und Pflege gelten, noch die zeitliche Flexibilität (z. B. **geteilte Dienste**, Ende eines Arbeitstages ist nicht vorhersehbar), die **Mobilität** und das alleine Arbeiten bzw. die alleinige Verantwortung hinzu. Dies führt neben der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit vielfach dazu, dass Frauen überwiegend Teilzeit beschäftigt sind, weil eine Vollzeitbeschäftigung als nicht machbar erscheint. Eine **dünne Personaldecke** aber auch die **enge Taktung der einzelnen Tätigkeiten und Arbeitseinsätze** an verschiedenen Wohnorten der Klientinnen und Klienten führen gleichzeitig zu strukturellen Über- bzw. Mehrstunden. In der Corona-Krise kam es vor allem durch die zeitlich aufwendigere Betreuung und Pflege zu einer zusätzlichen Verschärfung der schwierigen Arbeitsbedingungen. Dies gilt zum Teil auch für den Einzelhandel und die Gebäudereinigung.

In der **Gebäudereinigung** und auch im untersuchten Unternehmen dominieren ebenfalls **geteilte Dienste sowie Arbeitszeiten an den Tagesrändern**, die vor allem als sozial sehr belastend erlebt werden. Die Tätigkeiten sind aber auch körperlich sehr anstrengend, auch weil es – aufgrund des Preisdrucks – zu einer immer stärkeren **Arbeitsintensivierung** kommt. Unterweisungen für eine gesundheitsschonende Haltung bei den unterschiedlichen Tätigkeiten sind zwar theoretisch vorgesehen, kommt in der Praxis aber nur sehr selten bzw. nebenbei vor. Zielgerichtete und wiederholte Unterweisungen wären aber für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und einen längeren Verbleib im Erwerbsleben jedenfalls notwendig. Bei der Zuteilung der Beschäftigten zu den verschiedenen mehr oder weniger arbeitsintensiven Reinigungsobjekten, wird im untersuchten Reinigungsunternehmen – ähnlich wie im untersuchten Betreuungs- und Pflegebetrieb – auf das Alter der Beschäftigten – wenn überhaupt – nur auf informeller Ebene Rücksicht genommen. Auch hier arbeiten viele der beschäftigten Frauen Teilzeit (mit sehr wenigen Stunden), aber nicht nur aufgrund der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit oder der belastenden Arbeitsbedingungen, sondern vor allem weil es **zu wenige Vollzeitarbeitsplätze** gibt.

Im untersuchten **Einzelhandelsbetrieb** arbeiten ebenfalls sehr viele Frauen aufgrund der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit Teilzeit. Bei den individuellen Arbeitszeiten wird auf die Bedarfe der Beschäftigten weitgehend Rücksicht genommen. Allerdings kommen in vielen Filialen **9-Stunden-Schichten** zur Anwendung. Diese langen Arbeitszeiten sind für ältere, beschäftigte Frauen mitunter problematisch. Ebenso wie das Leitmotiv des Unternehmens **"Jeder macht alles"**. Vor allem in kleineren Filialen mit wenig Personal bedeutet dies, dass ältere Beschäftigte auch körperlich schwere Tätigkeiten, wie das Entgegennehmen, Ausbacken und Einräumen der Ware übernehmen müssen. Um arbeitsbedingten Gesundheitsschäden vorzubeugen werden sogenannte Gesundheitsbotschafterinnen und -botschafter eingesetzt, die vor allem richtiges Heben und Tragen zeigen. Da diese in der Praxis nur selten in die einzelnen Filialen kommen, lässt sich eine Diskrepanz zwischen der Zielsetzung und der Umsetzung der Maßnahme erkennen.

Die **Berufstätigkeit bzw. die Arbeitsbedingungen vor der Erwerbslosigkeit** spielen bei den interviewten, erwerbslosen Frauen ebenfalls eine **wesentliche Rolle**: einerseits als Ursache für die Erwerbslosigkeit und andererseits für die Wiedereinstiegschancen bzw. die Möglichkeit bis zum derzeitigen Pensionsanfallsalter oder auch darüber hinaus erwerbstätig zu sein. Die interviewten, erwerbslosen Frauen, haben in ihren unterschiedlichen Tätigkeiten und Beruf meist Teilzeit gearbeitet. Gründe dafür waren einerseits die **Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung sowie die Pflege von Angehörigen** und andererseits die **belastenden Arbeitsbedingungen**. Letzteres gilt vor allem in der Betreuung und Pflege (einschließlich Küchendienst im Alten- und Pflegeheim) aber auch in der Gebäudereinigung. Zeitlicher Druck, körperlich anstrengende Tätigkeiten, aber auch ein unkollegiales und schlechtes Arbeitsklima und viele Überstunden werden hier angeführt. Durch die Corona-Krise kam es zu zusätzlichen Verschlechterungen. Von belastenden Arbeitsbedingungen berichten aber auch die interviewten Frauen in anderen Bereichen wie etwa dem Handel. Die Willkür eines Arbeitsgebers bei der Arbeitszeiteinteilung im Sinne einer "Arbeit auf Abruf" sowie schweres Tragen und Heben werden hier angeführt.

8.4 Doppel- und Dreifachbelastung als wesentliche Faktoren

Die Doppel- und Dreifachbelastung **über weite Strecken der Erwerbsbiografien** der interviewten, älteren, erwerbslosen Frauen tragen auch wesentlich dazu bei, dass sie zum Teil **psychisch**, aber vor allem **physisch stark beeinträchtigt** sind. Dies **wirkt sich auch auf ihren Wunsch aus**, bis zum **Pensionsanfallsalter erwerbstätig sein zu wollen bzw. zu können**. Zwei der interviewten Frauen haben aufgrund ihres Gesundheitszustandes – allerdings bisher erfolglos – um eine Invaliditätspension angesucht. Zwei weitere Frauen – auch mit wesentlichen Gesundheitsproblemen – würden zwar gerne bis zum Pensionsanfallsalter arbeiten, finden aber keine entsprechende Stelle bzw. wissen aufgrund der Krankheit nicht, ob sie tatsächlich so lange arbeitsfähig sein werden. Drei der interviewten Frauen, die keine oder kaum gesundheitliche Probleme haben, würden jedenfalls gerne bis zum Pensionsalter – zwei davon auch darüber hinaus – arbeiten, wenn sie einen Arbeitsplatz finden. Zwei weitere Frauen führen aus, dass sie spätestens mit 60 in Pension gehen möchten, entweder weil sie Enkelkinder zu betreuen haben oder sie – wie auch in der Betriebsfallstudie zur Betreuung und Pflege sowie zum Einzelhandel zum Ausdruck kam – ihre Pension noch in einem guten Gesundheitszustand erleben möchten.

8.5 Pensionsantritt und Erwerbstätigkeit nach Pensionsantritt

Derzeit gehen die beschäftigten Frauen in allen drei untersuchten Unternehmen **überwiegend in normale Alterspension**. Sie tun dies, weil es gesetzlich möglich ist. Die befragten Frauen führen – wie bereits erwähnt – aber auch an, dass sie die **Pension in einem guten Gesundheitszustand erleben möchten**. Das heißt, es geht nicht nur darum gesundheitlich die Voraussetzungen mitzubringen bis zum Pensionsanfallsalter arbeiten, sondern auch darum in der Pension noch ein psychisch und vor allem physisch gutes Leben führen zu können. Viele der beschäftigten, älteren Frauen nehmen sowohl im Betrieb der mobilen Betreuung und Pflege als auch im Einzelhandelsunternehmen daher die Möglichkeit der **Altersteilzeit** in Anspruch. Als Gründe für einen früheren Pensionierungszeitpunkt werden – neben gesundheitlichen Problemen – von

einzelnen Frauen familiäre Versorgungsarbeiten angegeben, wie die Angehörigenpflege aber auch familiäre Gründe, wie der Pensionierungszeitpunkt des Partners.

Gesundheitlich stark beeinträchtigte Frauen versuchen im Betrieb der mobilen Betreuung und Pflege in **Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension** zu gehen. Im Reinigungsunternehmen – und zum Teil auch in im Betrieb der mobilen Betreuung und Pflege – kann es bei Langzeitkrankenständen bzw. gesundheitlich starken Einschränkungen von (älteren) Beschäftigten auch zur einvernehmlichen Auslösung des Dienstverhältnisses kommen.

Sowohl in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege, als auch in jener zur Gebäudereinigung gibt es aber auch vereinzelt Frauen, die **über das gesetzliche Pensionsalter** von derzeit 60 Jahren **hinaus arbeiten**. Dabei handelt es sich vor allem um Migrantinnen, denen die notwendigen Versicherungsjahre für einen Pensionsbezug in Österreich fehlen. Gleichzeitig gibt es in allen drei Betriebsfallstudien Frauen, die **nach der Pensionierung in das Unternehmen zurückkehren**, um weiter dort zu arbeiten. Im Falle der Gebäudereinigung geschieht dies vor allem weil die Pensionsleistungen der Frauen – auch aufgrund der geringen Entlohnung in der Unterhaltsreinigung – zu niedrig sind. In allen drei Betriebsfallstudien haben weder die Personalleiterinnen und Personalleiter noch die Betriebsrätinnen oder die beschäftigten Frauen **Kenntnis über die finanziellen Vorteile eines Pensionsantrittes nach Erreichen des Pensionsantrittsalters**.

8.6 Alter als großes Problem bei der Arbeitsplatzsuche

Das Alter stellt für ältere, erwerbslose Frauen bei der Arbeitssuche ein großes Problem dar. Sie werden hier mit der Problematik konfrontiert, dass sie – im Gegensatz zu jüngeren Beschäftigten – **meist teurer sind, als selbstbewusster gelten** und damit als weniger leicht zu führen. Gleichzeitig wird ihnen aufgrund des Alters – vor allem körperlich – weniger zugetraut. Die interviewten, erwerbslosen Frauen beklagen, dass die **positiven Aspekte des Alters**, wie mehr Erfahrung und größeres Verantwortungsbewusstsein aber auch die abgeschlossene Familienplanung **von den potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht gesehen** werden. Nur wenige der interviewten Frauen – im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege sowie in der Gebäudereinigung – berichten, dass aufgrund des Arbeitskräftemangels bzw. des Mangels an geeigneten Arbeitskräften das Alter keine oder nur eine geringe Rolle spielt.

Neben dem Alter sind die interviewten Frauen noch mit **weiteren Problemen bei der Arbeitsplatzsuche** konfrontiert. Dazu zählen: **Corona-bedingte Einschränkungen**, die **Herkunft** z. B. bei asylberechtigten Frauen, **fehlende Mobilität** – vor allem in ländlichen Regionen – und vor allem gesundheitliche Probleme. Grundsätzliche machen es aber auch die **instabilen bzw. sehr flexiblen Erwerbsverläufe** für die interviewten, älteren Frauen schwierig einen Arbeitsplatz zu finden, auch weil ihnen dadurch entsprechende Kontakte fehlen.

8.7 Spezielle Problematik für ältere asylberechtigte Frauen

Eine spezielle Problematik zeigt sich hier für ältere asylberechtigte Frauen. Auch wenn diese einen Arbeitsplatz finden, können sie die Anspruchsvoraussetzungen für einen Pensionsanspruch in Österreich kaum erfüllen, denn dazu müssen sie **15 Versicherungsjahre in Österreich** vorweisen. Bei Frauen, die neu auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und derzeit z. B. 55 Jahre

alt sind, würde das eine Erwerbstätigkeit bis 70 Jahre bedeuten. Sie werden daher (wahrscheinlich) immer auf Sozialhilfe oder Mindestsicherung angewiesen sein.

8.8 Sicht der Unternehmen auf die Anhebung des Frauenpensionsalters

In zwei der untersuchten Unternehmen stehen die Personalistinnen der Anhebung des Frauenpensionsalters skeptische bzw. abgelehnt gegenüber. Im **Betrieb der mobilen Betreuung und Pflege** kann sich die **stellvertretende Personalleiterin** aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen einen **späteren Pensionsantritt** der beschäftigten Frauen **nur schwer vorstellen**, gleichzeitig geht sie davon aus, dass dies in Zukunft normal sein wird. **Konkrete Überlegungen** für besondere Maßnahmen, um zukünftig Frauen ein Arbeiten bis 65 zu ermöglichen, **werden nicht angeführt**.

Im untersuchten **Reinigungsunternehmen** wird die **Anhebung des Frauenpensionsalters** von der **Personalleiterin als sehr problematisch gesehen**. Sie gibt zu bedenken, dass in der Reinigungsbranche die meisten Beschäftigten mit dem 15. Lebensjahr zu arbeiten beginnen und im Alter von 60 Jahren gesundheitliche Probleme haben. Von einer Anhebung des Frauenpensionsalters erwartet sie sich vor allem einen **Anstieg der Langzeitkrankenstände**, der dann auch zu Lasten des Unternehmens geht. Zudem kritisiert sie die Nicht-Berücksichtigung der Doppelbelastung von Frauen im Zusammenhang mit der Anhebung des Frauenpensionsalters. Besondere Überlegungen bzw. **Vorkehrungen des Unternehmens** die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und damit einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben zu ermöglichen, **gibt es nicht**. Die Frauenbeauftragte bzw. Leiterin des Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managements geht hingegen davon aus, dass eine Beschäftigung von Frauen bis zum 65. Lebensjahr in der Reinigungsbranche jedenfalls möglich ist und vor allem von der Arbeitswilligkeit abhängt. Für das Unternehmen sieht sie auch kein Problem, Frauen bis 65 zu beschäftigen.

Der **Personalleiter** des untersuchten **Einzelhandelsunternehmens** kann sich hingegen **sehr gut vorstellen, dass Frauen im Unternehmen grundsätzlich bis 65 Jahre beschäftigt sind**, hält hierfür aber vor allem Maßnahmen im Bereich der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit für notwendig. Eine vom Unternehmen in Anspruch genommene Demographieberatung stellt hier einen ersten Schritt dar, ansonst gibt es aber auch hier **keine konkreten Maßnahmen**. Darüber hinaus betont der Personalleiter die Bedeutung präventiver Maßnahmen, nicht nur bezogen auf das Unternehmen, sondern gesamtgesellschaftlich. Er sieht hier die Politik in der Verantwortung.

Die **Betriebsrätinnen lehnen die Anhebung des Frauenpensionsalters in allen drei Betriebsfallstudien ab**. Selbst im Einzelhandelsunternehmen bezweifelt die Betriebsrätin, dass Frauen in diesem Bereich bis 65 Jahre tätig sein können, da es sich doch auch um eine körperlich anstrengende Tätigkeit handelt und kritisiert, dass bei der Anhebung des Frauenpensionsalters die **Mehrfachbelastung** von Frauen, im Alter vor allem Angehörigenpflege, außer Acht gelassen wird. Die Betriebsrätin im Reinigungsunternehmen hält es vor allem aus **gesundheitlichen Gründen** eher für unrealistisch, dass Frauen in der Reinigungsbranche bis 65 arbeiten. Die Betriebsrätinnen in der mobilen Betreuung und Pflege können sich nicht vorstellen, dass Frauen in diesem Bereich bis 65 Jahre arbeiten, da die Arbeit physisch und psychisch sehr herausfordernd ist.

8.9 Sicht der Frauen auf die Anhebung des Frauenpensionsalters

Alle interviewten, beschäftigten Frauen der drei Betriebsfallstudien lehnen die Anhebung des Frauenpensionsalters ab. Neben den stark belastenden Arbeitsbedingungen – vor allem für Pflegeassistentinnen und -assistenten – werden in der mobilen Betreuung und Pflege auch die **Doppel- und Mehrfachbelastungen durch Hausarbeit, Angehörigenpflege und auch Enkelkindebetreuung** angeführt. Bereits derzeit gehen – laut dem aktuellen **Arbeitsklimaindex** – 75% der Altenpflegekräfte und 60% der Beschäftigten in Pflegeberufen davon aus, dass sie ihre Arbeit nicht bis zum derzeit bestehenden gesetzlichen Pensionsalter von 60 Jahren für Frauen bzw. 65 Jahren für Männer machen können. Im Bereich der Reinigungskräfte sind es 65% (*Arbeiterkammer Oberösterreich, 2020*). Die befragten Reinigungskräfte halten es aufgrund der Arbeitsbelastung sowie der Doppelbelastung für unmöglich, dass Frauen in der Reinigungsbranche bis 65 arbeiten, vor allem dann nicht, wenn die Arbeit in sehr arbeitsintensiven Reinigungsobjekten zu erledigen ist. Auch, wenn die befragten Frauen im Einzelhandel der Ansicht sind, dass in ihrem Unternehmen grundsätzlich eine Erwerbstätigkeit bis 65 Jahre machbar ist, lehnen sie die Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters aus verschiedenen Gründen ab. Neben dem Problem der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege, erwähnen sie die Notwendigkeit der Betreuung von Enkelkindern aber auch die nicht mehr vorhandene Möglichkeit gemeinsam mit dem Partner in Pension gehen zu können.

Wie in den Betriebsfallstudien, sind auch die **befragten, erwerbslosen Frauen**, mit einer Ausnahme, der **Anhebung des Frauenpensionsalters sehr skeptisch bzw. ablehnend** gegenüber eingestellt. Der Hauptgrund dafür ist die **Doppel- und Dreifachbelastung** von Frauen während ihres bisherigen Erwerbslebens oder auch die Mehrfachbelastung ihrer derzeitigen und/oder zukünftigen Erwerbs- bzw. Lebensphase. Weitere Argumente, die sie gegen eine Angleichung des Pensionsanfallsalter der Frauen an jenes der Männer anführen sind **gesundheitliche Gründe, besondere Arbeitsbelastungen** – vor allem in der Pflege und Reinigung, der **geschlechtsspezifische Einkommensunterschied** und **Verminderung der Arbeitsplatzchancen für jüngere Menschen**.

Eine interviewte, erwerbslose Frau verbindet mit der Erhöhung des Frauenpensionsalters allerdings die **Hoffnung, dass Frauen dann auch länger beschäftigt werden** und somit auch die Chancen von älteren erwerbslosen Frauen steigen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

8.10 Maßnahmen für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben

In den untersuchten Unternehmen gibt es **kaum Maßnahmen** im Hinblick auf die Anhebung des Frauenpensionsalters und dies obwohl es sich um Unternehmen handelt, die einen positiven Umgang mit dem Thema Frauenbeschäftigung haben und grundsätzlich an einem längeren Verbleib der Frauen im Betrieb interessiert sind. Dies selbst dann nicht, wenn die Anhebung oder auch der demographische Wandel und der damit zusammenhängende Arbeitskräftemangel im Unternehmen durchaus als Herausforderung wahrgenommen werden.

Mit Ausnahme von Altersteilzeit werden im untersuchten **Betrieb der mobilen Betreuung und Pflege** keine formellen Maßnahmen erwähnt, die einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben ermöglichen bzw. unterstützen. Der **Rechtsanspruch auf Altersteilzeit, der im Kollektivvertrag** geregelt ist, scheint eines der wenigen konkreten Instrumente zu sein, die im

Betrieb eingesetzt werden. Laut dem Kollektivvertrag wird in der Altersteilzeitvereinbarung auch die Lage der Arbeitszeit definiert. Dies ist angesichts von geteilten Diensten bzw. von Abenddiensten für die Qualität der Arbeit von älteren Beschäftigten besonders wichtig. Eine **allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich**, wie von **gewerkschaftlicher Seite** seit Jahren **gefordert**, würde jedenfalls zur Entlastung der Beschäftigten beitragen und damit einen längeren Verbleib im Erwerbsleben begünstigen. Neben der Frage der Finanzierbarkeit sieht hier die stellvertretende Personalleiterin aber auch das Problem des Arbeitskräftemangels bzw. entsprechend qualifiziertes Personal zu finden. Die Beschäftigten befürchten, dass eine Arbeitszeitverkürzung vor allem zur Arbeitsintensivierung führen könnte und die Betriebsrätinnen sehen das Problem, dass dann – aufgrund des Personalmangels – vor allem zusätzliche, "teure" Überstunden anfallen würden.

Die interviewten, erwerbslosen Frauen aus dem Bereich Betreuung und Pflege führen – in Übereinstimmung mit der Betriebsfallstudie – als notwendige Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben mehr Personal und damit einen **geringeren Zeitdruck sowie ein größerer Gestaltungsspielraum** an.

Im **Einzelhandelsunternehmen** scheint auf Ebene der Personalleitung klar zu sein, dass im Zuge der Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters Maßnahmen erforderlich sind, jedoch wurden diese bisher nicht wirklich in Angriff genommen. Wie in der Betriebsfallstudie zur mobilen Betreuung und Pflege ist eines der wenigen eingesetzten Instrumente die **Gewährung von Altersteilzeit**. Zwar wird hier die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt, nicht aber die Lage der Arbeitszeit bzw. die tägliche Arbeitszeit. 9-Stunden-Schichten sind aber für ältere Beschäftigte mitunter ein Problem. Im Bereich der Filialleitungen kommt bisher nur die geblockte Altersteilzeit zur Anwendung, da eine Teilung der Verantwortung als zu schwierig erscheint. Hier könnten positive Beispiele von anderen Unternehmen Vorbild sein.

Im untersuchten **Reinigungsunternehmen** kommt **Altersteilzeit nicht zur Anwendung**, da diese für das Unternehmen mit Kosten verbunden ist. Die **Personalleiterin wünscht** sich jedoch **branchenspezifische Angebote für eine altersgerechte Beschäftigung von Reinigungskräften** von Seiten der Politik. **Die Betriebsrätin** spricht sich zur Entlastung der Beschäftigten für eine **Veränderung der Lage der Arbeitszeit** aus, von den Tagesrändern hin zur Tagesreinigung.

Ein weiteres Instrument, um die Arbeitsbelastung älterer Beschäftigter zu reduzieren, stellt die **Rücksichtnahme bei der Dienst- bzw. Arbeitseinteilung** dar. Im untersuchten Betrieb der mobilen Betreuung und Pflege wird, allerdings nur auf informeller Basis, teilweise versucht älteren Beschäftigten, die vor allem körperlich weniger anstrengenden Klientinnen und Klienten und kürzeren Wegstecken zuzuteilen. Im Einzelhandelsunternehmen kann in größeren Filialen ebenfalls darauf geachtet werden, dass ältere Beschäftigte die körperlich weniger anstrengenden Tätigkeiten machen. Ähnliches gilt – wie bereits erwähnt – für das Reinigungsunternehmen bei der Zuteilung der Beschäftigten zu den verschiedenen mehr oder weniger arbeitsintensiven Reinigungsobjekten. Eine Formalisierung dieser Rücksichtnahmen wäre – aus Sicht der Autorin – eine Möglichkeit die Arbeitssituation für ältere Beschäftigte zu erleichtern. Im Einzelhandelsunternehmen steht derzeit allerdings das Leitmotiv "Jeder macht alles" eher gegen eine formelle Rücksichtnahmen. Der Personalleiter stellt hier – auch im Zusammenhang mit

Änderungen im Kollektivvertrag – eine stärkere Differenzierung der Tätigkeiten der Beschäftigten nach Stärken, Fähigkeiten und Erfahrung in Aussicht.

Als Entlastung für ältere Arbeitskräfte bzw. für einen längeren Verbleib im Unternehmen gibt es sowohl in der Betriebsfallstudie mobile Betreuung und Pflege als auch im Einzelhandel **theoretische die Möglichkeit den Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zu wechseln**. Der Wechsel in eine stationäre Einrichtung innerhalb des Betriebes ist aufgrund der geringen Anzahl von derartigen Arbeitsplätzen aber nur in einem sehr geringen Ausmaß möglich. Im Einzelhandel ist ein Wechsel in eine größere Filiale möglich, stößt in der Praxis aber auch an seine Grenzen.

In allen drei Betriebsfallstudien werden von den Betriebsrätinnen oder auch Beschäftigten zusätzliche, **technische Hilfsmittel** zur Unterstützung bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten als sinnvoll erachtet. In der mobilen Betreuung und Pflege hängt dies aber in erster Linie von den pflegebedürftigen Personen bzw. deren Angehörigen ab. Da eine Anschaffung auch mit durchaus hohen Kosten verbunden ist, wäre hier eine (stärkere) finanzielle Förderung durch die öffentliche Hand sinnvoll.

Die **Betriebsrätinnen in der mobilen Betreuung und Pflege** sprechen sich für ein **Bonus-System** bei der Einstellung von älteren Beschäftigten bzw. einer **Wiedereinführung der Aktion 20.000** aus. Einem Malus oder auch einem besonderen Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte stehen sie negativ gegenüber. Für die **Betriebsrätin des Einzelhandelsunternehmens stellen Bonus-Malus-Zahlungen grundsätzlich geeignete Instrumente dar**, um einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben zu ermöglichen. Einen besonderen Kündigungsschutz speziell für ältere Beschäftigte hält sie hingegen für wirkungslos, da dieser auch umgangen werden kann. Die **Betriebsrätin im Reinigungsunternehmen** spricht sich sowohl für einen **besonderen Kündigungsschutz für ältere Beschäftigten**, als auch **Malus-Zahlungen** bei der Kündigung von älteren Beschäftigten aus. **Bonus-Zahlungen** hält sie nur für sinnvoll, wenn er auch tatsächlich zu einer langfristigen Beschäftigung der betroffenen Personen führt.

Modul 3: Direkte und indirekte Folgen der Antrittsalterserhöhung – Maßnahmenempfehlungen (FORBA, WIFO)

Die vorliegenden ex-post Analysen zeigen, dass nur rund die Hälfte der Frauen aus einer aktiven Beschäftigung direkt in die Alterspension übertreten. Für die zweite Hälfte liegt der Erwerbsaustrittszeitpunkt vor dem Pensionsantrittszeitpunkt. Die Anhebung des Frauenpensionsalters in Österreich ab dem Jahr 2024 stellt vor diesem Hintergrund eine Herausforderung für die Betriebe wie auch für die betroffenen Frauen dar. Mit der Antrittsalterserhöhung können mögliche und wahrscheinliche Übergangsprobleme auch Spuren in den sozialen Sicherungssystemen, allen voran in der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherung, hinterlassen.

Aus heutiger Sicht lassen sich die direkten und indirekten Effekte der Altersanhebung nur näherungsweise quantifizieren. Vorhandene (beispielsweise *Mayrhuber et al., 2016*) und die neuen Befunde im vorliegenden Bericht sind mit Unsicherheiten für die Zeit ab 2024 anwendbar. Die Unsicherheiten leiten sich aus der veränderten Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage als langfristige Folge der gegenwärtigen Rezession ab. Vor einem unsicheren Blick in die Zukunft zeigt die vorliegende Studie, dass schon bisher häufig – teilweise sehr lange – zeitliche Abstände zwischen der letzten Beschäftigung und dem ersten Pensionsbezug von Frauen feststellbar sind. Die Möglichkeit, direkt in Pension überzugehen, unterscheidet sich in Abhängigkeit von Branche und Betriebstyp. Die qualitativen Befunde beleuchten das dahinter liegende Geschehen vertieft und zeigen unterschiedliche Unternehmenspraktiken in drei Branchen mit hohem Frauenbeschäftigungsanteil sowie die konkreten Erfahrungen und Sichtweisen erwerbstätiger bzw. erwerbsloser Frauen auf.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Befunde werden nachfolgend mögliche Effekte der Anhebung des Frauenpensionsalters diskutiert. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmenvorschläge für die näher analysierten Branchen (Mobile Betreuung und Pflege, Einzelhandel, Gebäudereinigung) dargestellt, die für einen längeren Verbleib der Frauen in aktiver Beschäftigung förderlich wären. Darüber hinaus finden sich weitere Empfehlungen, die allgemein eine Verlängerung der aktiven Beschäftigung bis zum Pensionsantritt unterstützen können.

9. Zum gegenwärtigen Übergangsgeschehen

Die Entwicklung des gesetzlichen und damit auch des faktischen Pensionsantrittsalters gewinnt spätestens im Jahr 2024 an Bedeutung. Ab diesem Jahr erfolgt die Angleichung des gesetzlichen Frauenpensionsantrittsalters von 60 auf 65 Jahre, die 2034 abgeschlossen sein wird. Der Blick in die Vergangenheit, den die vorliegende Arbeit macht, zeigt, dass der faktische Erwerbsaustritt ein wichtiger Indikator zur Beurteilung des Pensionsübertrittsgeschehens ist. Das Auseinanderfallen von Erwerbsaustritts- und Pensionsantrittszeitpunkt, also die Dauer der Lücke zwischen der Beendigung des letzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses und dem faktischen Pensionsantrittszeitpunkt, hat bei Frauen eine größere Bedeutung als bei Männern (*Horvath – Url, 2013*). Die Altersangleichung ab 2024 braucht daher eine simultane

Betrachtung des faktischen Antrittsalters und des Erwerbsaustrittsalters zur Beurteilung möglicher individueller wie auch gesamtwirtschaftlicher Effekte.

Die quantitativen und qualitativen Analysen des bisherigen Übertrittsgeschehens führen zu folgenden Befunden:

- Im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2019 haben sich die Direktübertritte in Alterspension (Pensionsantritte aus aktiver unselbständiger oder selbständiger Beschäftigung) von 57% auf 53% verringert.
- Pensionsübertritte aus Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind mit besonders langen Lücken verbunden: Frauen, die vormals in Kleinbetrieben beschäftigt waren, treten nur zu einem Drittel direkt ihre Pension an, in Großbetrieben sind es hingegen zwei Drittel. Die durchschnittliche Lücke in Kleinbetrieben beträgt 106,1 Monate, über alle Betriebe hinweg sind es hingegen 86,6 Monate.
- Bei besser entlohnenden Betrieben erfolgen häufiger Direktpensionsübertritte. Frauen mit Lücken bis zu fünf Jahren kommen häufiger aus Betrieben mit niedrigem Entlohnungsniveau. Integrationsschwierigkeiten in den letzten Jahren vor Erreichen des Pensionsalters sind in Kleinbetrieben stärker ausgeprägt, in Großbetrieben könnte das Vorhandensein von internen Arbeitsmöglichkeiten die Längerbeschäftigung befördern.
- Überdurchschnittlich lange vor dem Pensionsantritt erfolgt die Erwerbsbeendigung in der Beherbergung und Gastronomie, einem Bereich, der gegenwärtig von starken saisonalen Schwankungen wie auch von einer hohen Altersarbeitslosigkeit gekennzeichnet ist. In der Reinigung und Gebäudebetreuung (N81) liegt der Anteil der Direktpensionsübertritte mit 28,1% in etwa gleich niedrig wie in der Gastronomie. Ein weiteres Drittel der Alterspensionen weist hier Lücken von bis zu fünf Jahren auf. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Einzelhandel (N 47) liegt der Anteil der Direktpensionsübertritte mit 53,8% bzw. 50,6% leicht über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 49,3%.
- Der Frauenanteil in der Belegschaft scheint wenig Einfluss auf das Übertrittsgeschehen zu haben. Einerseits haben Kleinbetriebe, mit einer überdurchschnittlichen Lücke, einen hohen Frauenanteil. Andererseits ist der hohe Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung oder im Gesundheits- und Sozialwesen mit kurzen Lücken verbunden.
- Erwerbslose ältere Frauen haben – vor allem bei gesundheitlichen Problemen – bereits jetzt eine schwache Arbeitsmarktintegration und weisen nicht nur am Ende ihrer Erwerbsbiographie lange Erwerbslücken auf, meist als Folge von betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungen.
- Beschäftigte in den Bereichen der Betreuung und Pflege, Einzelhandel und Gebäudereinigung sind mit Arbeitsplatzbelastungen und Arbeitsbedingungen konfrontiert, die sowohl zu gesundheitlichen Problemen führen als auch oftmals nur mit einer individuellen Arbeitszeitreduktion bewältigbar sind.

Der Pensionsantritt der Frauen erfolgt gegenwärtig nur in rund der Hälfte der Fälle aus einer aktiven Beschäftigung. Bei der anderen Hälfte der Pensionistinnen liegt ihr Erwerbsaustrittsalter deutlich unter dem Pensionsantrittsalter. Vor diesem Hintergrund muss angenommen werden,

dass die Erhöhung des Frauenpensionsalters ab dem Jahr 2024 nicht automatisch zu einer späteren Erwerbsbeendigung für die betroffenen Frauen führen wird.

10. Mögliche Folgen der Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024

Schon bisher trat lediglich etwa jede zweite Frau direkt aus einer Beschäftigung in die Pension über. Zeitliche Lücken zwischen der letzten regulären Beschäftigung in Österreich und dem ersten Pensionsbezug sind von verschiedenen Faktoren mitverursacht. Die wesentlichsten Ursachen sind fehlende Arbeitskräftenachfrage (besonders für ältere Arbeitskräfte), Altersarbeitslosigkeit, geringe Wiederbeschäftigungschancen beim Verlust des Arbeitsplatzes, mangelnde Erwerbsfähigkeit wegen gesundheitlicher Einschränkungen, Rückzug aus dem Erwerbsleben aufgrund familiärer Versorgungsarbeit (etwa wegen der mangelnden Vereinbarkeit mit den gegebenen Beschäftigungsmöglichkeiten) etc. Allein als Folge der Wirtschaftskrise seit 2020 dürfte die Angleichungsphase ab 2024 daher sowohl von einem hohen (Alters-)Arbeitslosigkeitsniveau (Baumgartner et al., 2020) als auch von einem niedrigeren Anteil der Direktpensionsübertritte gekennzeichnet sein.

10.1 Mögliche direkte Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die Altersanhebung kann sich für die unmittelbar betroffenen Geburtsjahrgänge der Frauen unterschiedlich auf die weitere Erwerbslaufbahn auswirken:

1. Im optimalen Fall können die beschäftigten Frauen ihre Erwerbsdauer jeweils um die Antrittsalterserhöhung verlängern. Bei Frauen, die unter gesundheitlichen Problemen oder Einschränkungen leiden, ist mit **längeren Krankenständen bzw. Langzeitkrankenständen** zu rechnen. Dies stellt nicht nur für die Frauen selbst, sondern schon gegenwärtig auch für die Unternehmen ein Problem dar, wie aus der qualitativen Untersuchung hervorgeht.
2. Eine verlängerte Erwerbsphase bei gesundheitlichen Problemen oder hohen Arbeitsplatzbelastungen kann auch zu einem **verstärkten Erwerbsausstieg vor der (steigenden) Altersgrenze** führen, womit die Direktübertritte sinken würden.
3. Ältere Arbeitskräfte verlieren insgesamt seltener ihre Beschäftigung als Jüngere. Werden sie jedoch arbeitslos, so verzeichnen sie vergleichsweise **niedrigere Wiederbeschäftigungschancen** (wie auch nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, etwa aus gesundheitlichen Gründen oder Gründen mangelnder Vereinbarkeit). Die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes steigt in Phasen beschleunigten strukturellen Wandels und konjunktureller Schwäche. Neben Aspekten wie Altersdiskriminierung erschweren teilweise auch Qualifikationschwächen und das mit dem Alter zunehmende Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen (Leoni, 2015) die Wiederbeschäftigungschancen der betreffenden Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind mit der Erhöhung des gesetzlichen Pensionsalters sowohl eine Zunahme der von Arbeitslosigkeit als auch der von Erwerbsinaktivität betroffenen Frauen (Rückgang der Direktübertritte aus Beschäftigung in Pension) sowie ein Anstieg der Dauer von Arbeitslosigkeit, Krankenständen und Erwerbsinaktivität bei den Betroffenen zu erwarten.

Damit wird ein Teil der älteren Frauen mit einer finanziellen Schlechterstellung konfrontiert sein, wenn etwa das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe sowie sonstige Sozialleistungen niedriger sind als die Pension wäre, sowie gegebenenfalls auch mit einer verlängerten bzw. verstärkten Abhängigkeit vom (Ehe-)Partner konfrontiert sein. Eine Verlängerung der Phasen der Nicht-Beschäftigung über längere Altersarbeitslosigkeit oder Krankheit wirkt sich auch auf andere Versicherungsbereiche, allen voran in der Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung, aus. Hier kann die Alterserhöhung zu zusätzlichen Aufwendungen führen, die von der Versicherungsgemeinschaft mitgetragen werden (Mayrhober et al., 2016).

Insgesamt wird sich durch die Anhebung des Regelpensionsalters jedoch die Beschäftigungsphase für Frauen verlängern. Einen längeren Verbleib in Beschäftigung dürfte die Anhebung des Pensionsalters speziell für Frauen nach sich ziehen, die in (zumeist größeren) Unternehmen mit internen Arbeitsmärkten tätig sind, weil dort eher alters- und altersadäquate Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen geboten werden können. Ebenso kann dadurch die Fachkräfteknappheit in manchen Bereichen mit ausgeprägtem Mangel, wie insbesondere in der Pflege, etwas gemildert werden.

Eine Längerbeschäftigung der 60- bis 64-jährigen Frauen bedeutet eine verzögerten Nachbesetzung, da der Job zu einem späteren Zeitpunkt frei wird. Das steigende Eintrittsalter hat damit Effekte auf die Beschäftigungsdynamik in anderen Altersgruppen. So deuten die wenigen vorhandenen empirischen Befunde für Österreich darauf hin, dass von pensionsbedingten Beschäftigungsabgängen rund zwei Drittel innerhalb eines Jahres und ein Drittel erst später nachbesetzt werden (Horvath et al., 2015). Der Nettobeschäftigungseffekt, also die kumulierten Beschäftigungseffekte über alle Altersgruppen hinweg, dürfte daher kurzfristig geringer sein als die Beschäftigungszunahme in der Gruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen. Das höhere Frauenpensionsantrittsalter würde damit zu einer teilweisen Verschiebung der Beschäftigungsaufnahmen führen, kurzfristig könnte die Beschäftigungsquote insgesamt nur leicht ansteigen.

Erst mittel- und langfristig könnte über entsprechende makroökonomische Wirkungskanäle ein positiver Gesamtbeschäftigungseffekt entstehen. Angebotsseitig könnte das steigende Arbeitskräfteangebot die Löhne dämpfen und dadurch die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöhen. Nachfrageseitig könnte die Längerbeschäftigung der Frauen die gesamtwirtschaftliche Konsumnachfrage steigern und damit die Arbeitskräftenachfrage erhöhen. Diese Wirkmechanismen werden allerdings maßgeblich von der konjunkturellen Lage nach 2024 mitbestimmt.

10.2 Weitere Folgen der Anhebung des Frauenpensionsalters auf die unmittelbar betroffenen Frauen

Neben den direkten Folgen der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen auf das Pensionsantrittsgeschehen sowie die Beschäftigungschancen ist mit weiteren Folgen zu rechnen. Die Verlängerung der Erwerbsphase führt bei aktiver Beschäftigung auch bei Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu einer höheren Frauenpension; bei Übertritt in eine Korridorpension, der für Frauen ab 2028 möglich ist, dämpfen die Abschläge (5,1% pro Jahr) allerdings die Pensionshöhe. Eine steigende Versicherungsdauer kann helfen, den hohen geschlechtsspezifischen Pensionsnachteil zu verringern (Mairhuber – Mayrhober, 2020). Allerdings sind die Pensionshöhen besonders bei erwerbsfernen Frauen niedrig. Für diese Gruppe werden sich die

Beschäftigungschancen durch die steigende Altersgrenze alleine nicht verbessern, womit auch kein positiver Einfluss auf ihre späteren Pensionshöhen zu erwarten ist.

Selbst wenn Frauen bis zum höheren Pensionsantrittsalter erwerbstätig bleiben, weil sie einen Arbeitsplatz haben und ihr Gesundheitszustand dies zulässt, kann dies mit negativen Folgeerscheinungen verbunden sein. Ohne bedeutsame Änderungen der Arbeitsbedingungen ist – zumindest in den hier untersuchten Branchen – damit zu rechnen, dass Frauen mit einem schlechteren Gesundheitszustand als bisher in Pension gehen werden. Insgesamt zeigt sich bei Geringqualifizierten (Frauen und Männer) und gesundheitlich Beeinträchtigte eine geringere Gesundheit im Alter, die auch mit einer geringeren Lebenserwartung einhergeht (Leoni – Spielauer – Reschenhofer, 2020).

Der notwendige längere Verbleib der Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt hat vor allem auch Auswirkungen auf die **informelle Betreuung und Pflege von Angehörigen**. Nach wie vor stellt die informelle, häusliche Betreuung und Pflege in Österreich die überwiegende Betreuungs- und Pflegeform dar. Mit der Verabschiedung des Pflegefondsgesetzes (2011) erfuhr die häusliche Betreuung und Pflege seitens der institutionellen Rahmenbedingungen einen Bedeutungsgewinn. Informelle, häusliche Betreuung und Pflege wird zu 80% von Frauen erbracht; 31% dieser Frauen sind im Alter zwischen 51 und 60 Jahren (BMASK, 2017, S. 20). Viele der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter sind erwerbstätig (Statistik Austria, 2010, Nagl-Cupal et al., 2018, S. 47). Eine Anhebung des Frauenpensionsalters würde bewirken, dass Frauen diese informelle, häusliche Betreuung und Pflege nicht mehr leisten können oder die Vereinbarkeit mit der Erwerbstätigkeit noch schwieriger wird (Sardadvar – Mairhuber, 2018). In manchen Fällen könnte dies – wie auch aus den qualitativen Interviews hervorgeht – zu einem frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen. Nehmen Frauen dann keine kostenfreie Weiterversicherung in der Pensionsversicherung in Anspruch, weil sie von dieser Möglichkeit gar nicht wissen (Mairhuber, 2020, S. 63ff), kommt es neben dem Einkommensentfall während der Pflegephase auch zu einer Verminderung der späteren Pensionsleistung.

Neben der Angehörigenpflege übernehmen viele ältere Frauen auch die **Betreuung ihrer Enkelkinder**, wie aus der qualitativen Erhebung hervorgeht. Laut der aktuellsten Erhebung aus dem Jahr 2010 werden 24% der Kinder unter 15 Jahren während der Arbeitszeit ihrer Mütter hauptsächlich durch die Großeltern betreut. Das sind etwa gleich viele, wie durch Kinderbetreuungseinrichtungen betreut werden (24,8%), und etwas weniger, als durch den Partner betreut werden (30,8%), wobei es hier ein starkes Stadt-Land-Gefälle gibt (Statistik Austria, 2010, S. 177). Eine Anhebung würde bewirken, dass Großmütter diese Enkelkinderbetreuung dann entweder nicht mehr leisten können, oder – wie die qualitativen Interviews zeigen – sie dafür ihre Arbeitszeit reduzieren müssten. Im Fall, dass es keine Altersteilzeitregelung im Betrieb gibt, bedeutet dies für die betreffenden Frauen aber nicht nur eine Verringerung ihres Erwerbseinkommens, sondern auch ihrer Sozialversicherungsbeiträge und damit ihrer späteren Pensionsleistungen. Im schlimmsten Fall – so zeigen internationale Studien – steigen sie sogar aus der Erwerbstätigkeit aus, um die Enkelkinder betreuen zu können und damit die Erwerbstätigkeit ihrer (Schwieger-)Töchter zu ermöglichen (Statistik Austria, 2013, S. 51f, Hochman – Lewin-Epstein, 2013, Samek Lodovici et al., 2016, S. 23).

11. Ansätze für einen friktionsfreieren Pensionsübergang, Maßnahmen zur Abfederung negativer Konsequenzen

Das Beschäftigungsniveau der Frauen und Männer hängt maßgeblich von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Aus heutiger Sicht gehen wir mit einem hohen Arbeitslosenniveau in die Phase der Altersangleichung hinein (Baumgartner et al., 2020). Diese negativen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden begleitet von schon bisher hohen Friktionen beim Pensionsübergang der Frauen, wie unsere Analysen zeigen; Friktionen, die im öffentlichen Diskurs noch wenig präsent sind und die als Folgewirkungen der Corona-Krise weiter an Bedeutung gewinnen werden. Zur Abmilderung negativer Effekte bzw. zur Verlängerung der Erwerbsphase in aktiver Beschäftigung braucht es vielschichtige Maßnahmen. Die im Folgenden präsentierten Ansätze ergeben sich unmittelbar aus den in dieser Studie vorgenommenen empirischen Analysen. Sie sind eingebettet in eine Vielzahl an Studien, welche sich mit den Herausforderungen alternder Gesellschaften und möglicher Antworten darauf auseinandersetzen (OECD, 2020, Mosley – Dohse, 2019)

11.1 Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bzw. Abbau der Arbeitsbelastungen

Wie unsere Befragungsergebnisse zeigen, hängt eine Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsalter ganz wesentlich von der Arbeitsfähigkeit der beschäftigten oder auch erwerbslosen Frauen ab. Diese kann vor allem durch eine Verhältnisprävention⁵⁰) positiv beeinflusst werden, also durch Maßnahmen die auf die gesundheitsschonende Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsstätten, der Arbeitsmittel und der sonstigen Arbeitsumwelt abzielen. Damit stellt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. der Abbau von Arbeitsbelastungen ein zentrales Handlungsfeld dar. Hier geht es kurzfristig um eine altersgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen für ältere Frauen und mittel- bzw. langfristig um eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen allgemein.

Bei der **altersgerechten Anpassung** geht es darum, älteren Frauen einen längeren Verbleib im Unternehmen zu ermöglichen und dabei insbesondere auf deren psychische und physische Verfasstheit auf formeller Ebene Rücksicht zu nehmen. Dies kann bedeuten, dass etwa bei der **Dienst- bzw. Arbeitseinteilung** darauf geachtet wird, ältere Frauen dort einzusetzen, wo ihre Fähigkeiten am besten zum Tragen kommen, etwa körperlich oder psychisch weniger anstrengende Tätigkeiten oder Tätigkeiten, die mit weniger Zeitdruck und weniger zeitlicher Taktung verbunden sind. In Mittel- und Großunternehmen könnte dies z. B. durch ein Arbeiten in altersgemischten Teams unterstützt werden.

Eine **altersgerechte Gestaltung** bedeutet hingegen, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen (und Männer) aller Altersgruppen über den gesamten Erwerbsverlauf psychisch und physisch gesund bleiben und daher auch bis zum Pensionsanfallsalter erwerbstätig sein können⁵¹). Dazu zählen – z. B. im Bereich der (mobilen) Betreuung und Pflege, aber auch der

⁵⁰ Im Gegensatz dazu zielt die Verhaltensprävention unmittelbar auf das Gesundheitsverhalten der einzelnen Menschen ab.

⁵¹ Mehr zum Thema altersgerechte Arbeit findet sich unter http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_50.1/altersgerechtes-arbeiten (abgerufen am 18.2.2021).

Reinigung – Maßnahmen, die zu einer Entzerrung der Arbeit bzw. zum **Rückbau der Arbeitsintensivierung** führen und somit den zunehmenden zeitlichen Arbeitsdruck verringern. In der mobilen Betreuung und Pflege bedeutet dies auch, mehr Zeit für pflegerische Tätigkeiten und mehr individuellen Gestaltungsspielraum zu ermöglichen.

Wesentlich für eine Arbeitsentlastung der einzelnen Beschäftigten und somit für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist zudem ein **Abbau des bestehenden Personalmangels**, wie auch durch die Ergebnisse der qualitativen Erhebung bestätigt wird. Dies gilt vor allem für die (mobile) Betreuung und Pflege sowie den Gesundheitsbereich (Staflinger, 2016). Im Bereich der Reinigung könnte die Verringerung des Preisdrucks, durch eine **andere Vergabep Praxis der öffentlichen Hand** (keine Orientierung am Billigstbieter, Sardadvar, 2019) die Basis für bessere Arbeitsbedingungen schaffen.

Neben einer Veränderung der strukturellen Arbeitsbedingungen werden als Maßnahmen für einen Abbau der Arbeitsbelastungen und damit für eine längeren Verbleib von Frauen in Beschäftigung zielgerichtete und **wiederholte Unterweisungen für eine gesundheitsschonende Ausführung der Tätigkeiten** sowie technische Hilfsmittel in den qualitativen Interviews angeführt. So gibt es in den untersuchten Unternehmen zwar vereinzelt Maßnahmen für gesundheitsschonende Haltung bzw. gesundheitsschonendes Heben und Tragen. Damit diese Maßnahmen aber eine tatsächliche Verhaltens- bzw. Haltungsänderung bei den beschäftigten Frauen bewirken können, müssen spezifische Unterweisungen zielgerichtet und wiederholt erfolgen. Zudem ist es wichtig, dass die beschäftigten Frauen im Arbeitsalltag dann auch genügend Zeit haben, diese gesundheitsschonenden Haltungen anzuwenden.

Wie aus den Betriebsfallstudien hervorgeht, sind auch zusätzliche, **technische Hilfsmittel** zur Unterstützung bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten hilfreich und notwendig. Dies sind z. B. im Handel Hilfsmittel beim Heben und Verräumen der Ware, im Bereich der Gebäudereinigung Reinigungsmaschinen und im Bereich der mobilen Betreuung und Pflege Pflegebetten, die höhenverstellbar sind, behindertengerechte Bäder und WCs oder auch Lifter. Da in der mobilen Betreuung und Pflege der Einsatz von technischen Hilfsmitteln aber in erster Linie von den pflegebedürftigen Personen bzw. deren Angehörigen abhängt und eine Anschaffung durchaus mit hohen Kosten verbunden ist, braucht es hier eine (stärkere) finanzielle Förderung durch die öffentliche Hand. Darüber hinaus ist auch hier darauf zu achten, dass die beschäftigten Frauen im Bereich der (mobilen) Pflege und Betreuung im Arbeitsalltag dann auch genügend Zeit haben, diese technischen Hilfsmittel (z. B. einen Lifter) entsprechend anzuwenden.

Im Rahmen der Erhebung sprachen sich die untersuchten Unternehmen für bessere **branchenspezifische Angebote für alters- und altersgerechtes Arbeiten** durch die öffentliche Hand oder auch die Sozialpartner aus. Ein Unternehmen hat zwar die Demographieberatung in Anspruch genommen, stellt aber fest, dass für die Entwicklung von gezielten Maßnahmen, zielgruppenspezifischere Angebote notwendig wären. Da die untersuchten Unternehmen die Sozialpartner-Initiative "arbeit & alter" nicht kannten, wäre es in einem ersten Schritt notwendig, diesbezügliche Informationen besser zugänglich zu machen.

11.1.1 Unterstützende Beratung für (Klein-)Betriebe

Als Voraussetzungen für die Erhaltung der individuellen Arbeitsfähigkeit gelten der gesundheitliche Zustand, die Kompetenz der Menschen, also ihre berufsspezifischen Qualifikationen und Kenntnisse, sowie ihre Motivation, die wesentlich von der Arbeitsumgebung mitgeprägt ist. *Ilmarinen – Tempel (2002)* sprechen davon, dass das Arbeitsleben mit einem Haus vergleichbar ist. Die individuelle Gesundheit ist die Basis bzw. das Erdgeschoss, Kompetenz das 1. und Motivation das 2. Stockwerk. In der Arbeitsumgebung als 3. Stockwerk spielt das Verhalten der Führungskräfte eine wichtige Rolle. Tragfähige betriebliche Strukturen setzen gute Grundmauern, die Gesundheit der Beschäftigten, voraus.

Die Beschäftigungsfähigkeit ist auch vom Umfeld, von der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und von der Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Betriebe abhängig (*Eppel – Leoni – Mahringer, 2016*). Hier zeigt sich auch die zentrale Bedeutung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Beschäftigungschancen (Rekrutierung und Verbleib), für die Arbeitsqualität sowie für die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte.

Die Analyse brachte insbesondere den geringen Anteil an Direktpensionsübertritten aus Kleinbetrieben von weniger als zehn Beschäftigten zutage. Nach *Schnabel – Gollner (2017)* setzen etwa 53% der Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten und 40% der Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten Maßnahmen zum Wiedereingliederungsmanagement um, aber nur 21% der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Die Führung in Kleinbetrieben ist mit vielschichtigen Anforderungen konfrontiert, was sich in Ressourcenknappheiten der Führungskräfte äußern kann. Dementsprechend können betriebliche Innovationen und Adaptionen mit Augenmerk auf eine alternde Belegschaft vor allem – aber nicht nur – in Kleinbetrieben nicht vorausgesetzt werden. Um die Beschäftigten bis zum Pensionierungszeitpunkt im Betrieb zu halten, bedarf es daher einer **systematischen Beratung und Unterstützung von Betrieben**.

Die bisherigen kostenlosen und vertraulichen Angebote in Österreich wie die fit2work-Betriebsberatung oder die seit Mitte 2017 umgesetzte Demographieberatung⁵²⁾ (Beratungsangebot für Betriebe zur Gestaltung von alter(n)sgerechten Arbeitswelten) setzen an der Freiwilligkeit der Teilnahme durch die Betriebe an. Die bisherigen Erfahrungen mit den beiden Angeboten deuten darauf hin, dass sie entweder von Betrieben mit einem bereits vorhandenen Problemdruck (wie bei der relativ rasch angelaufenen Demographieberatung) bzw. von solchen mit bereits vorhandener Sensibilität gegenüber dem Thema (fit2work) genutzt werden, wobei die Reichweite insgesamt – speziell bei Kleinbetrieben – noch relativ gering ist (*Lutz, 2019*).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Informations-, Beratungs- und Unterstützungstätigkeit auf ein größeres Spektrum der Betriebe weiter ausgedehnt werden könnte, ohne grundsätzlichen Prinzip der Freiwilligkeit abzuweichen. Der Ansatz zu einer größeren systematischen Zielgruppenerreichung liegt bei fit2work in der Zusammenlegung von Betriebs- und Personenberatung ab 2020, wobei es schon 2017 mit der Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit zu einer stärkeren Verknüpfung der personenbasierten und betrieblichen Schiene von fit2work gekommen ist. Die Auswirkungen dieser Änderungen bleiben noch abzuwarten. In der

⁵²⁾ <https://www.demografieberatung.at/>

Demographieberatung haben sich mehrere Faktoren herauskristallisiert, welche sich positiv auf die Inanspruchnahme auswirken. Ein Spezifikum im Vergleich zu anderen Betriebsberatungen liegt darin, dass der Prozess nicht mit dem Maßnahmenplan endet; es sind relativ viele Beratungstage für die Zeit danach möglich, um die Unternehmen bei der Umsetzung des Maßnahmenplans zu unterstützen (Lutz, 2019).

Darüber hinausgehende Angebote müssten wohl systematische Anreize für die Betriebe für eine Teilnahme vorsehen, etwa die Koppelung von Leistungen, Unterstützungen oder Aufträge an die Inanspruchnahme der Angebote oder den Nachweis von bereits vorhandenen Maßnahmenplänen bzw. deren Umsetzung.

11.1.2 Arbeitszeitmaßnahmen, Rechtsanspruch auf Altersteilzeit

Einen kollektivvertraglichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es derzeit nur in einer der untersuchten Branchen, nämlich in der mobilen Betreuung und Pflege. Wie sich aus den Betriebsfallstudien insgesamt ableiten lässt, wäre ein kollektivvertraglicher **Rechtsanspruch auf Altersteilzeit** aber auch für die anderen Branchen ein probates Mittel, um ein Arbeiten bis zum Pensionsanfallsalter zu unterstützen. Die Verankerung eines Rechtsanspruches in weiteren Kollektivverträgen oder auch die Einführung eines gesetzlichen Rechtsanspruches auf Altersteilzeit könnten daher geeignete Maßnahmen darstellen, um Frauen in den unterschiedlichsten Branchen bei einem längeren Verbleib am Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Neben der Länge spielt auch die **Lage der Arbeitszeit** und ihre Gestaltbarkeit eine wesentliche Rolle bei der Frage, ob die Arbeiten bzw. Arbeitszeiten als belastend erlebt werden (Leoni, 2019). Geteilte Dienste bzw. Arbeiten an den Tagesrändern, aber auch sehr lange Arbeitsschichten müssten nicht nur für ältere, beschäftigte Frauen stark reduziert werden, damit diese die gesundheitlichen Voraussetzungen mitbringen, bis zum (höheren) Pensionsanfallsalter erwerbstätig sein zu können. Flexible und "atypische" Arbeitszeiten dieser Art wirken sich nach viele Jahren oder gar Jahrzehnten auch für alle anderen Altersgruppen negativ auf die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit, vor allem dann im Alter, aus.

Auch für Frauen in Führungspositionen sollten eine **kontinuierliche Altersteilzeit** und somit ein längerer Verbleib im Erwerbsleben ermöglicht werden. Im untersuchten Einzelhandelsunternehmen gibt es derzeit für Führungskräfte nur geblockte Altersteilzeit. Hier könnte ein Beratungsangebot für Unternehmen zum Thema Führung in Teilzeit⁵³⁾ hilfreich sein (Karlshaus, 2016).

Eine **Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich** ist in der (mobilen) Betreuung und Pflege eine jahrelange Forderung der Gewerkschaft. Aufgrund der extrem belastenden Arbeitsbedingungen reduzieren derzeit in der mobilen Betreuung und Pflege viele beschäftigte Frauen ihre individuelle Arbeitszeit. Mit den Teilzeiteinkommen gehen aber auch langfristig geringere Pensionsleistungen einher. Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und vor allem auch mit vollem Personalausgleich würde hier Abhilfe schaffen und auch den längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben wesentlich unterstützen.

⁵³⁾ Siehe dazu: <http://www.frauenfuehren.at/unternehmensmassnahmen/> (abgerufen am 18.2.2021).

11.1.3 Maßnahmen zum Abbau der Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen

Die Übernahme von familiärer Versorgungsarbeit ist ein wesentlicher Grund für Frauen, weniger Zeit für Erwerbsarbeit verwenden zu können. Die Interviews zeigen, dass über Jahre bzw. Jahrzehnte anhaltende Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen (durch Kinderbetreuung, aber auch Angehörigenpflege) mit zunehmendem Alter zu verstärkten gesundheitlichen Problemen beiträgt. Diese schränkt wiederum ihre Arbeitsfähigkeit und damit die Beschäftigungschancen ein. Aus der Perspektive von Frauen tragen mehr Unterbrechungen, ein niedrigeres Stundenausmaß, und eine schwache Verankerung am Arbeitsmarkt zu ihren schlechten Beschäftigungschancen im Alter bei. Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiäre Versorgungsarbeit über den gesamten Erwerbsverlauf sind somit auch für einen längeren Verbleib von Frauen im Erwerbsleben von Bedeutung. Maßnahmen beziehen sich hier auf den Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren **Kinderbetreuungseinrichtungen**, der **Nachmittagsbetreuung von Kindern** im schulpflichtigen Alter sowie **(mobilen) Betreuungs- und Pflegedienstleistungen** (Mairhuber – Mayrhuber, 2020, S. 117ff). Darüber hinaus braucht es Maßnahmen, die **Männern eine stärkere Übernahme der familiären Versorgungsarbeit** ermöglichen bzw. diese begünstigen. Hier sind neben den Betrieben, die dies ermöglichen auch die Frauen aufgefordert, **partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen** und möglichen Beziehungskonflikten nicht aus dem Weg zu gehen und eine partnerschaftliche Aufteilung der familiären Versorgungsarbeit einzufordern (Mairhuber – Sardadvar, 2018).

11.1.4 Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung

Wie aus den Interviews hervorgeht, haben erwerbslose, ältere Frauen auch aufgrund ihres Alters große Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden und damit bis zum Pensionsanfallsalter erwerbstätig zu sein. Hier braucht es verstärkt Maßnahmen, die einerseits gegen **Altersdiskriminierung bei der Arbeitsplatzsuche** wirken und andererseits die **spezifischen Stärken älterer, weiblicher Arbeitskräfte** – wie z. B. langjährige Berufserfahrung – hervorheben.

Ein möglicher Ansatz gegen Altersdiskriminierung bei der Arbeitssuche liegt in österreichweiten verbindlichen Vorgaben für eine entsprechende Gestaltung der schriftlichen Bewerbungen auf offene Stellen (z. B. ohne Geburtsdatum, ohne Foto), damit die Chance auf ein persönliches Gespräch tatsächlich von der Qualifikation abhängig ist.

Die Entwicklung eines **Bonus-Malus-Systems** zur Verringerung der gesellschaftlichen Kosten hoher Arbeitsplatzbelastungen: Unternehmen haben durch die Arbeitsplatzgestaltung Einfluss auf Risiken wie z. B. Unfälle, Rehabilitation/Invalidität, Krankheit und Arbeitslosigkeit. Anreize, solche Risiken zu vermindern, können in den Sozialversicherungsbestimmungen über einen **Bonus/Malus** gesetzt werden, um riskantes Verhalten unattraktiver zu machen und/oder die Vermeidung von Risiken zu belohnen. Eine Möglichkeit ist, dass sich Unternehmen an den Folgekosten (Arbeitslosigkeit, Krankheit) beteiligen, wenn sie beispielsweise vom Branchendurchschnitt abweichen. Vorhandene "experience-Modelle"⁵⁴ im Bereich der krankheitsbedingten Pensionen

⁵⁴ Die "Erfahrungswert-Modelle" führten beispielsweise in den Niederlanden zu einem Rückgang der Invaliditätspensionen (de Jong, 2015) oder zu einer Zunahme durchgängiger Beschäftigungsverhältnisse (Morgrain – Roberts, 2005).

oder der Arbeitslosenversicherung sehen höhere Beitragssätze für Unternehmen vor, die im Branchenschnitt eine höhere Zahl an Arbeitslosen oder dauerhaft Kranken haben.

So ein System könnte auch auf die Altersstruktur der Belegschaft angewendet werden: Fehlen Beschäftigten in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen in einem überdurchschnittlichen Ausmaß, entsteht ein Pönale für den Betrieb. Ergänzt werden kann das System auch um Bonus-Zahlungen bei der Einstellung von älteren Arbeitskräften bzw. Malus-Zahlungen bei der Freisetzung dieser. Bei Bonus-Regelungen für die Einstellung von älteren Arbeitskräften ist darauf zu achten, dass diese tatsächlich zu einer nachhaltigen Beschäftigung führen. Malus-Regelungen müssen darauf geprüft werden, ob sie für Unternehmen spürbar sind und daher tatsächlich zu einer Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte beitragen, wie etwa die 1996 eingeführte und 2009 wieder abgeschaffte Strafzahlung bei der Kündigung von über 50-jährigen Arbeitskräften (Schober – Schnalzenberger – Winter-Ebmer, 2011).

11.1.5 Informationen zum Pensionssystem

Die Ergebnisse der Erhebung im Rahmen dieser Studie sowie aus anderen Forschungsprojekten (Mairhuber, 2020) zeigen, dass Frauen kaum über das österreichische Pensionssystem Bescheid wissen. Damit können sie vorteilhafte Bestimmungen nicht für sich in Anspruch nehmen, was sich negativ auf ihre meist ohnedies geringen Pensionsleistungen auswirkt. Dies betrifft etwa die kostenfreie Weiter- und Selbstversicherung im Falle der Betreuung und Pflege von Angehörigen. Aber auch die Möglichkeit, über das gesetzliche Pensionsanfallsalter hinaus weiter zu arbeiten, dafür Pensionszuschläge zu erhalten und gleichzeitig geringere Pensionsversicherungsbeiträge zu bezahlen, ist weder den befragten weiblichen Arbeitskräften, Betriebsrätinnen oder Personalistinnen und Personalisten bekannt. Im Sinne einer nachhaltigen Information braucht es zielgruppenspezifische und wiederholte Informationsangebote sowohl für weibliche Arbeitskräfte als auch für Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Personalistinnen und Personalisten (Mairhuber – Stadler, 2020). Darüber hinaus sollten das Pensionskonto bzw. der Pensionskontoauszug zu einem niederschweligen Informationsmaterial ausgebaut werden. Eine jährliche Zusendung bereits im Haupterwerbsalter könnte sowohl den Informationstand verbessern als auch Klarheit darüber schaffen, wie sich ein weiteres Jahr Beschäftigung oder auch Phasen der Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeit etc. auf die Pensionshöhe auswirkt.

Literatur

Modul 1

- Ademmer, M., Produktivität in Deutschland – Messbarkeit und Entwicklung. Kieler Beiträge zur Wirtschaftspolitik, Kiel, 2017, 12.
- Axelrad, H., McNamara, T. K., "Gates to Retirement and Gender Differences: Macroeconomic Conditions, Job Satisfaction, and Age", *Journal of Women & Aging*, 2018, 30(6), S. 503–519.
- Baumgartner, J., Kaniowski, S., Glocker, Ch., Hyll, W., Pitlik, H., "COVID-19-Pandemie dämpft die Konjunkturaussichten. Mittelfristige Prognose 2021 bis 2025", *WIFO-Monatsberichte*, 2020, 93(10), S. 731-753, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66558>.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, Th., Huemer, U. (2020B), Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt: Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich – Aktualisierung, WIFO, Wien, 2020, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66683>.
- Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Huemer, U., Hyll, W., Mahringer, H. (2020A), "Abgeschwächter Arbeitsmarktaufschwung 2019 und der COVID-19-Schock im Frühjahr 2020", *WIFO-Monatsberichte*, 93(5), S. 363-375, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66021>.
- Bock-Schappelwein, J., Mayrhuber, Ch., "Selbständige", in Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Hrsg.), *COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*, Wien, 2020, S. 211-235.
- Boeri, T., Brugiavini, A., Pension Reforms and Women Retirement Plans, IZA Discussion Paper 3821, Bonn, 2008.
- Börsch-Suppan, A., Düzgün, I., Weiss, M., Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung, MEA – Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel Discussion Paper, 2005, 73.
- Bundesagentur für Arbeit, Situation von Älteren, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, 2019, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (abgerufen am 18.2.2021).
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF), Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen: Berichtszeitraum 2013-2014, Wien, 2015.
- Bütler, M., "Alterssicherung zwischen Zwang, Paternalismus und Wahlfreiheit", *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 2017, 18(4), S. 368-377.
- Bütler, M., Mitchell, O., Orszag, M., "Advances in Understanding Pension Decisions", *Journal of Pension Economics and Finance*, 2018, 17(3), S. 251-253.
- Coile, C., "Economic Determinants of Workers' Retirement Decisions", *Journal of Economic Surveys*, 2015, 29(4), S. 830–853.
- Dal Bianco, C., Trevisan, E., Weber, G., "'I Want to Break Free': The Role of Working Conditions on Retirement Expectations and Decisions", *European Journal of Ageing*, 2015, 12, S. 17–28.
- de Jong Philip R., Recent changes in Dutch disability policy, 2015. <http://nebula.wsimg.com/177a93daf1370305bf73de7ea17ad152?Access-KeyId=EEB98E648E3097DCA50D&disposition=0&alloworigin=1>
- De Kok, Jan, Vroonhof, P., Verhoeven, W., Timmermans, N., Kwaak, T., Snijders, J., Westhof, F., Do SMEs Create More and Better Jobs?, Report prepared by EIM for the European Commission DG Enterprise and Industry, Europäische Kommission, Brüssel, 2011, https://ec.europa.eu/growth/sites/growth/files/docs/body/do-smes-create-more-and-better-jobs_en.pdf (abgerufen am 18.2.2021).
- De Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D., "Individual and Institutional Push and Pull Factors as Predictors of Retirement Timing in Europe: A Multilevel Analysis", *Journal of Aging Studies*, 2013, 27(4), S. 299–307.
- Dalton, P., J., Makepeace, G., "Female Labour Force Participation and the Choice of Occupation", *European Economic Review*, 1993, 37(7), S. 1393-1411.
- Duval, R., The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries, OECD Economics Department Working Paper 370, 2003.
- Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Horvath, Th., Huemer, U., Mahringer, H., "Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise: Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze", in Eppel, R., Famira-Mühlberger, U.,

- Horvath, Th., Huemer, U., Mahringer, H., Eichmann, H., Eibl, J., Synthesebericht: Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise – Entwicklung, Ursachen und die Rolle der betrieblichen Personalrekrutierung, WIFO, Wien, 2018, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/62228>.
- Europäische Kommission, The 2018 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Institutional Paper 65, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2017.
- Europäische Kommission, The 2021 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Institutional Paper 142, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2020.
- Euwals, R., Knoef, M., van Vuuren, D., "The Trend in Female Labour Force Participation: What Can Be Expected for the Future?" *Empirical Economics*, 2011, 40(3), S. 729–753.
- Finch, N., "Why Are Women More Likely Than Men to Extend Paid Work? The Impact of Work-Family Life History", *European Journal of Ageing*, 2014, 11(1), S. 31–39.
- Frederiksen, A., Gender Differences in Job Separation Rates and Employment Stability: New Evidence from Employer-Employee Data, IZA Discussion Paper 2147, Bonn, 2006.
- Gillen, M., Heath, C. J., "Effects of Receipt of Social Security Retirement Benefits on Older Women's Employment", *Journal of Women & Aging*, 2017, 29(5), S. 448-459.
- Gruber, J., Wise, D. (Hrsg.), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Unemployment*, The University of Chicago Press, Chicago und London, 2010.
- Haller, St., Staubli, St., Zweimüller, J., *Evaluation IP Neu, Sozialpolitische Studienreihe, Band 25*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2019.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2019A), *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2019*, 2019, Wien.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2019B), *Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen*, 43. Ausgabe, August 2019
- Heil, E., Oberhauser, S. Walch, D., *Erstzugänge in Eigenpension 2010: Arbeitsmarkt- und Branchenintegration von InvaliditätspensionsneuzugängerInnen*, IHS, Wien, 2013.
- Horvath, Th., Url, Th., *Bridging-Renten als Überbrückung für Einkommensausfälle vor dem Pensionsantritt*, WIFO, Wien, 2013, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46684>.
- Huemer, U., Mahringer, H., *Arbeitsmarktmonitor 2018. Update des jährlichen, EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems*, WIFO, Wien, 2019, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/61878>.
- Huemer, U., Mayrhuber, Ch., *Arbeitsmarktsituation und Pensionsübertritt am Beispiel der Bauwirtschaft*, WIFO, Wien, 2013, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/47002>.
- Ilmarinen, J., Tempel, J., *Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* VSA-Verlag, Hamburg, 2002.
- Jaumotte, F., *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Paper 376, 2013.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., Zweimüller, J., *Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation*, National Bureau of Economic Research Working Paper 28082, 2020.
- Kridahl, L., Silverstein, M., "Retirement and Aging Parents in the Swedish Population", *Journal of Population Ageing*, 2020, 13, S. 81-112.
- Lain, D., Vickerstaff, S., "Working Beyond Retirement Age: Lessons for Policy", in Harper, S., Hamblin, K. (Hrsg.), *International Handbook on Ageing and Public Policy*, Edward Elgar, Cheltenham und Northampton, 2014, S. 242–255.
- Leoni, Th., Brunner, A., Mayrhuber, Ch., *Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich*, WIFO, Wien, 2020, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66519>.
- López, M., Petersen, T., Kaniowski, S., Url, Th., *Gesamtwirtschaftliche Effekte der demografischen Alterung*, Fokuspapier, Bertelmann Stiftung, 2019.
- Manoli, D., Weber, A., *Nonparametric Evidence on the Effects of Financial Incentives on Retirement Decisions*, National Bureau of Economic Research Working Paper 17320, 2011.

- Mayrhuber, Ch., "Die geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich", in Mairhuber I., Mayrhuber, Ch., TRAPEZ.ANALYSE – Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, 2020, S. 17-60, https://www.trapez-frauen-pensionen.at/documents/TRAPEZ_Analyse_Bericht_2020.pdf (abgerufen am 18.2.2021).
- Mayrhuber, Ch., Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Destandardisierung von Erwerbsverläufen und Rückwirkungen auf die Alterssicherung, WIFO, Wien, 2020, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66001>.
- Mayrhuber, Ch., Huemer, U., Horvath, Th., Schiman, St., Makroökonomische Effekte einer früheren Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters für Frauen in Österreich, WIFO, Wien, 2016, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58803>.
- Moreira, A., Azevedo, A. B., Manso, L. P., "Reducing Early Retirement in Europe: Do Working Conditions Matter?" Journal of Population Ageing, 2018, 11, S. 265–284.
- Mongrain, St., Roberts, J., Unemployment Insurance and Experience Rating: Insurance Versus Efficiency. International Economic Review, Vol. 46, No. 4, pp. 1303-1319, November 2005, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=825180>
- Mosquera, I., González-Rábago, Y., Marin, U., Baciaalupe, A., "Socio-Economic Inequalities in Life Expectancy and Health Expendancy at Age 50 and over in European Countries. Insights for the Debate on Pension Policies", Sozialer Fortschritt, 2019, 68, S. 255-288.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Pensions at a Glance 2017, Paris, 2017.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Pensions at a Glance 2019, Paris, 2019.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, Paris, 2020.
- Peterka, J., "Unterschiedliches Pensionsanfallsalter und Ruhensbestimmungen", Soziale Sicherheit, 1991, 1, S. 27-29.
- Pilipiec, P., Groot, W., Pavlova, M., "The Analysis of Predictors of Retirement Preferences over Time", Journal of Population Ageing, 2020, 9.
- Prskawetz, A., "Will Population Ageing Decrease Productivity?", Vienna Yearbook of Population Research, 2005, S. 1-3.
- Raab, R., "Financial Incentives in the Austrian PAYG-Pension System: Micro-Estimation", Empirica, 2011, 38(2), S. 231-257.
- Schiman, St., Prognose für 2020 bis 2022: Kompensation hoher Wertschöpfungseinbußen, WIFO-Konjunkturprognosen, Wien, 2020, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66712>.
- Schratzenstaller, M., Dellinger, F., Genderdifferenzierte Lenkungswirkungen des Abgabensystems, WIFO, Wien, 2017, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/60797>.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Quality of Work, Health and Early Retirement: European Comparisons. MEA – Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Mannheim Discussion Paper, 2010, 224.
- Skans, O., "How Does the Age Structure Affect Regional Productivity?", Applied Economic Letters, 2008, 15(10), S. 787-790.
- Statistik Austria (2020A), Leistungs- und Strukturstatistik 2018, erstellt am 30.06.2020.
- Statistik Austria (2020B), Statistik zur Unternehmensdemografie, Stand der Daten: Juni 2020, erstellt am 24.06.2020.
- Staubli S., Zweimüller, J., Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers?, IZA Discussion Paper 5863, Bonn, 2011.
- Steiner, G., 60 Jahre Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ÖGB Verlag, Wien, 2015.
- Tang, J., MacLeond, C., "Labour Force Ageing and Productivity Performance in Canada", Canadian Journal of Economics, 2006, 39(2), S. 582-603.
- Url, Th., Glauning, U., Kaniowski, S., Kaufmann, Ch., Hofer, H., Garstenauer, V., A Long-Run Macroeconomic Model of the Austrian Economy (A-LMM), 2020, im Erscheinen.
- Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy R., Matthew, K., Blane, D., "Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE", Journal of Population Ageing, 2017, 10, S. 269-285.
- Weber, D., Loichinger, E., "Live Longer, Retire Later? Developments of Healthy Life Expectancies and Working Life Expectancies Between Age 50–59 and Age 60–69 in Europe", European Journal of Ageing, 2020.

Werding, M., Ageing and Productivity Growth: Are There Macro-Level Cohort Effects of Human Capital?, CESiFo Working Paper 2207, München, 2008.

Modul 2

Arbeiterkammer Oberösterreich, Arbeitsklimaindex 2020 – Nr. 1: Die Schere geht weiter auf, 2020, https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2020_Februar.html (abgerufen am 18.2.2021).

Charmaz, K., Constructing Grounded Theory, 2. Auflage, SAGE, London u. a., 2014.

Eichmann, H., Astleithner, F., Mairhuber, I., Arbeitslosigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen in Österreich und Gründe für den Anstieg 2008 – 2016. Studie im Auftrag des Sozialministeriums, Wien, 2017.

Eichmann, H., Saupe, B., Schönauer, A., Stadler, B., Arlinghaus, A., Gärtner, J., Soziale Teilhabe als Herausforderung für Arbeitszeitgestaltung: Indikatoren-Entwicklung für faire Bewertungssysteme betrieblicher Gestaltung von Arbeitszeit, FORBA-Forschungsbericht, Wien, 2020, 1, <https://www.forba.at/wp-content/uploads/2020/06/Arbeitszeitflex-Fair-Ergebnisbericht.pdf> (abgerufen am 18.2.2021).

Institut für empirische Sozialforschung (IFES), Beschäftigte im Reinigungsgewerbe: Analyse der Beschäftigteninterviews, Studie im Auftrag der AK, Wien, 2013.

Institut für empirische Sozialforschung (IFES), Beruf beeinflusst die Gesundheit, Studie im Auftrag der AK, Wien, 2015.

Mairhuber, I., Sardadvar, K., Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene, in Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASK) (Hrsg.), #Väterbeteiligung: EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten, Wien, 2018, S. 39-51.

Mayring, P., Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Deutscher Studienverlag, Weinheim, 1988.

Oschischnig, U., Chemische Gewerbe u. Denkmal-, Fassaden- u. Gebäudereinigung: Branchendaten, WKÖ, Abteilung für Statistik, Wien, 2020.

Sardadvar, K., "Schwere Arbeit machen Männer" – Deutungen von Differenz und Struktur der Ungleichheit in der Reinigungsbranche", Feministische Studien, 2016, 2, S. 324-340.

Sardadvar, K., "Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche", Momentum Quarterly: Zeitschrift für Sozialen Fortschritt, 2019, 8(2), S. 79-94.

Sardadvar, K., Mairhuber, I., Papouschek, U., "Familienfreundliche" Arbeitszeiten: Mit welchem Ziel – um welchen Preis? Eine empirische Bestandsaufnahme", in Schönauer, A., Eichmann, H., Saupe, B. (Hrsg.), Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern, Nomos, Baden-Baden, 2018, S. 317-335.

Stadler, B., 'Da müssen wir wirklich was ändern.': Problemlagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. Studie im Auftrag der AK, unveröffentlichter Bericht, Wien.

Strauss, A., Corbin, J., Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung, PsychologieVerlagsUnion, Weinheim, 1996.

Witzel, A., "Das problemzentrierte Interview", Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (abgerufen am 18.2.2021).

Modul 3

Baumgartner, J., Kaniowski, S., Glocker, Ch., Hyll, W., Pitlik, H., "COVID-19-Pandemie dämpft die Konjunkturaussichten. Mittelfristige Prognose 2021 bis 2025", WIFO-Monatsberichte, 2020, 93(10), S. 731-753, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66558>.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASK), Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2016, Wien, 2017.

Eppel, R., Leoni, Th., Mahringer, H., "Österreich 2025 – Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit", WIFO-Monatsberichte, 2016, 89(11), S. 785-798, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/59108>.

Hochman, O., Lewin-Epstein, N., "Determinants of Early Retirement Preferences in Europe: The Role of Grandparenthood", International Journal of Comparative Sociology, 2013, 54(1), S. 29-47.

- Horvath, Th., Huemer, U., Mahringer, H., Gstinig, K., Janisch, D., Kurzmann, R., Kulmer V., Auswirkungen eines späteren pensionsbedingten Erwerbsaustritts auf die Nachbesetzung in bestehenden Unternehmen, Vorläufiger Endbericht, WIFO, Wien, 2015.
- Horvath, Th., Url, Th., Bridging-Renten als Überbrückung für Einkommensausfälle vor dem Pensionsantritt, WIFO, Wien, 2013, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/46684>.
- Karlshaus, A., "Führen in Teilzeit: Herausforderungen und Chance für eine nachhaltige Personalpolitik", in Doyé, T. (Hrsg.), CSR und Human Resource Management: Die Relevanz von CSR für modernes Personalmanagement, Springer-Verlag, Berlin und Heidelberg, 2016, S. 69-97.
- Leoni, Th., Fehlzeitenreport 2015, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, WIFO, Wien, 2015, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58508>.
- Leoni, Th., Fehlzeitenreport 2019: Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich: Die flexible Arbeitswelt: Arbeitszeit und Gesundheit, WIFO, Wien, 2019, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/62103>.
- Leoni, Th., Spielauer, M., Reschenhofer, P., Soziale Unterschiede, Lebenserwartung und Gesundheitsausgaben im Lebensverlauf, WIFO, Wien, 2020, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66626>.
- Lutz H., "IP1.2 Aktives und Gesundes Altern", in Das Operationelle Programm: Beschäftigung des Europäischen Sozialfonds – Österreich 2014-2020. Bericht der Begleitenden Evaluierung zu Konzeption und Umsetzung, WIFO, Wien, 2019.
- Mairhuber, I., Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied – Wissen, Sichtweisen und Bedarfe der Frauen, in Mairhuber I., Mayrhuber, Ch., TRAPEZ.ANALYSE – Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, 2020, S. 61-106, https://www.trapez-frauen-pension.at/documents/TRAPEZ_Analyse_Bericht_2020.pdf (abgerufen am 18.2.2021).
- Mairhuber I., Mayrhuber, Ch., TRAPEZ.ANALYSE – Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, 2020, https://www.trapez-frauen-pension.at/documents/TRAPEZ_Analyse_Bericht_2020.pdf (abgerufen am 18.2.2021).
- Mairhuber, I., Sardadvar, K., Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene, in Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMAK) (Hrsg.), #Väterbeteiligung: EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten, Wien, 2018, S. 39-51.
- Mairhuber, I., Stadler, B., Gender Gap in Pension und Pension Literacy von Frauen in Österreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 2020, im Erscheinen.
- Mayrhuber, Ch., Huemer, U., Horvath, Th., Schiman, St., Makroökonomische Effekte einer früheren Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters für Frauen in Österreich, WIFO, Wien, 2016, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58803>.
- Mosley, H., Dohse, K., PES Strategies in Support of an Ageing Workforce, European Network of Public Employment Services, Europäische Kommission, Brüssel, 2019.
- Nagl-Cupal, M., Kolland, F., Zartler, U., Mayer, H., Bittner, M., Koller, M., Parisot, V., Stöhr, D., Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke, Wien, 2018.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, Paris, 2020.
- Samek Lodovici, M., Drufuca, S., Patrizio, M., Pesce, F., The Gender Pension Gap: Differences Between Mothers and Women Without Children. Study for the FEMM committee, Europäische Union, 2016, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf) (abgerufen am 18.2.2021).
- Sardadvar, K., "Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche", Momentum Quarterly: Zeitschrift für Sozialen Fortschritt, 2019, 8(2), S. 79-94.
- Sardadvar, K., Mairhuber, I., "Employed Family Carers in Austria: Interplays of Paid and Unpaid Work – Beyond 'Reconciliation'", Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 2018, 43, S. 61-72.
- Schnabel F., Gollner, E., Gesundheit im Betrieb: Stimmungsbilder, Bedarf und Bedürfnisse aus Sicht der Unternehmen, FH Burgenland, 2017.
- Schober, Th., Schnalzenberger, M., Winter-Ebmer, R., "Kündigung unter Strafe – Beschäftigungsförderung für Ältere in Österreich", Wirtschaft und Gesellschaft, 2011, 3, S. 461-470.

Staflinger, H., Der öö. Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand: Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf, Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz, 2016.

Statistik Austria, Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Modul der Arbeitskräfteerhebung, Wien, 2010.

Statistik Austria, Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand: Modul der Arbeitskräfteerhebung, Wien, 2013.

Anhang

Anhang A

Übersicht A 1: **Durchschnittliches Pensionszugangsalter nach Pensionsart 2010-2019**

Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in %

Pensions- zugangsjahr	Krankheitsbedingte Pension	Vorzeitige Alterspension	Normale Alterspension	Alterspensionen gesamt	Pensionen gesamt
2010	49,8	57,2	60,9	59,2	57,1
2011	49,9	57,2	61,0	59,2	57,3
2012	50,3	57,2	61,0	59,2	57,4
2013	49,3	57,2	61,0	59,2	57,5
2014	54,2	57,7	60,9	59,7	59,0
2015	53,5	58,4	60,7	60,1	59,3
2016	53,9	58,7	60,6	60,2	59,4
2017	53,1	59,0	60,5	60,3	59,6
2018	53,0	58,9	60,5	60,4	59,6
2019	51,7	59,3	60,5	60,5	59,6

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 2: **Krankheitsbedingte Pensionen – Verteilungsmaße zur Lücke zwischen letzter (unselbständiger oder selbständiger) Beschäftigung und Pensionsantritt 2010-2019**

Frauen ohne Beamtinnen, Angaben in Monaten

Pensions- zugangsjahr	Arithm. Mittel	1.Quartil	Median	3. Quartil	9. Dezil
2010	48,1	0,6	14,0	57,1	151,8
2011	46,3	0,5	13,6	52,0	136,8
2012	46,9	0,3	13,9	52,9	139,2
2013	53,2	3,5	19,0	65,0	156,1
2014	53,2	0,0	14,3	63,7	164,5
2015	60,1	3,1	20,4	75,7	177,2
2016	55,8	1,9	19,7	64,0	168,3
2017	61,0	4,5	24,1	73,9	185,5
2018	61,3	5,8	28,1	75,8	172,8
2019	63,3	12,0	38,0	76,8	158,2

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 3: Krankheitsbedingte Pensionen – Verteilung der Lücken zwischen letzter Beschäftigung und Pensionsantritt, Dauerklassen 2010-2019

Frauen ohne Beamtinnen, Lücken in Monaten, Angaben in % der Zugänge

Pensions- zugangsjahr	Keine Lücke	Lücke in Monaten								
		<3	3 bis <12	12 bis <24	24 bis <36	36 bis <48	48 bis <60	60 bis <120	120 bis <240	>240
Krankheitsbedingte Pensionen insgesamt										
2010	23,0	8,4	15,1	14,1	6,9	4,8	3,6	11,4	8,2	4,5
2011	23,5	8,6	15,6	13,1	8,0	4,9	3,8	10,8	7,4	4,3
2012	24,0	8,0	15,0	12,7	8,0	5,5	4,0	10,5	8,0	4,4
2013	16,1	8,0	16,3	15,0	8,0	5,5	4,7	12,6	8,8	5,1
2014	28,4	6,7	12,0	11,3	7,0	4,6	4,0	10,9	9,4	5,7
2015	18,5	6,3	13,7	14,9	7,9	5,2	4,6	12,2	9,8	6,9
2016	20,9	6,1	13,0	14,4	8,9	6,0	4,5	10,8	9,7	5,8
2017	16,4	6,4	12,5	14,7	9,3	7,6	4,1	12,3	10,1	6,7
2018	15,2	5,8	12,3	12,6	10,0	8,1	6,5	13,8	9,7	6,1
2019	12,0	4,2	8,4	12,9	10,8	9,2	8,9	18,6	9,9	5,1
Zuletzt selbständig beschäftigt										
2010	69,1	4,5	5,6	5,6	3,5	2,1	2,4	4,3	2,6	0,3
2011	71,4	4,2	5,7	5,0	3,5	2,3	2,0	3,8	1,9	0,2
2012	71,5	3,8	5,1	5,3	3,5	2,5	1,9	3,8	2,2	0,3
2013	61,3	4,7	7,7	8,9	3,9	2,2	2,3	5,3	2,9	1,0
2014	69,2	4,4	5,8	6,3	3,4	2,8	2,2	2,8	2,9	0,3
2015	61,4	3,5	7,8	8,4	5,1	2,4	2,0	5,7	2,6	1,2
2016	57,4	4,2	10,4	7,9	5,8	3,4	3,2	3,8	3,7	0,4
2017	55,1	5,2	9,8	12,5	4,2	4,2	1,9	3,9	2,7	0,6
2018	56,8	4,3	10,9	6,6	5,5	4,3	2,0	6,5	3,0	0,2
2019	52,3	4,4	8,5	9,7	7,5	3,9	2,1	8,1	2,9	0,6
Zuletzt unselbständig beschäftigt										
2010	12,3	9,3	17,4	16,0	7,7	5,4	3,9	13,1	9,6	5,4
2011	11,5	9,7	18,0	15,1	9,1	5,6	4,3	12,5	8,8	5,3
2012	11,4	9,1	17,6	14,6	9,2	6,3	4,5	12,3	9,5	5,4
2013	10,4	8,4	17,3	15,7	8,5	5,9	5,1	13,6	9,6	5,6
2014	13,9	7,5	14,2	13,0	8,3	5,3	4,6	13,8	11,7	7,6
2015	10,7	6,9	14,7	16,1	8,4	5,7	5,0	13,4	11,1	7,9
2016	10,5	6,6	13,7	16,2	9,8	6,7	4,8	12,9	11,5	7,3
2017	9,7	6,6	12,9	15,1	10,2	8,2	4,5	13,8	11,3	7,7
2018	8,6	6,0	12,5	13,5	10,7	8,7	7,2	15,0	10,7	7,0
2019	7,2	4,1	8,4	13,3	11,2	9,8	9,7	19,9	10,7	5,7

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 4: Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach NACE-2-Wirtschaftszweigen 2018

Wirtschaftszweig	Pensionsalter in Jahren, arithm. Mittel	Altersgruppe in %			Wirtschaftszweig in %			
		<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre
Landwirtschaft	61,2	6,8	55,2	40,6	0,6	0,3	0,5	1,1
Forstwirtschaft	60,1	16,2	70,3	13,5	0,1	0,2	0,1	0,1
Steine, Erden, so. Bergbau	59,0	25,0	65,0	10,0	0,1	0,1	0,1	0,0
Nahrungs- und Futtermittel	60,2	13,7	67,2	19,1	2,4	2,6	2,5	2,0
Getränkeherstellung	60,1	13,5	69,2	17,3	0,2	0,2	0,2	0,1
Textilien	60,8	10,4	56,1	33,5	0,6	0,5	0,5	0,8
Bekleidung	61,0	3,7	60,6	35,8	0,8	0,2	0,7	1,2
Leder, Lederwaren, Schuhe	60,6	12,2	59,2	28,6	0,2	0,2	0,1	0,2
Holz-, Flecht-, Korb-, Korkw.	60,0	15,9	67,3	16,8	0,3	0,4	0,4	0,3
Papier, Pappe	60,3	17,6	60,3	22,1	0,2	0,3	0,2	0,2
Druckerz., Vervielfältigung	60,7	11,9	57,1	31,0	0,3	0,3	0,2	0,4
Chemische Erzeugnisse	59,9	25,3	51,9	22,8	0,3	0,5	0,2	0,3
Pharmazeutische Erzeugnisse	60,0	17,4	63,8	18,8	0,2	0,3	0,2	0,2
Gummi- und Kunststoffwaren	60,1	14,2	61,2	24,6	0,4	0,5	0,4	0,5
Glas und Glaswaren, Keramik	60,0	13,4	67,7	18,9	0,4	0,4	0,4	0,3
Metallerz. und -bearbeitung	59,2	36,8	52,9	10,3	0,3	0,8	0,2	0,1
Metallerzeugnisse	60,0	18,6	63,2	18,2	0,8	1,2	0,8	0,6
Datenverarbeitungsgeräte, elektron. und opt. Erzeugnisse	60,5	23,7	52,5	23,7	0,4	0,7	0,3	0,4
Elektrische Ausrüstungen	59,9	24,2	59,3	16,5	0,8	1,4	0,7	0,6
Maschinenbau	60,5	7,4	71,1	21,5	0,5	0,3	0,5	0,5
KFZ und KFZ-Teile	60,1	21,7	55,4	22,8	0,3	0,5	0,3	0,3
Herst. von Möbeln	60,0	15,7	66,7	17,6	0,3	0,4	0,4	0,3
Herst. von sonstigen Waren	60,2	15,9	65,6	18,5	0,5	0,6	0,5	0,4
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	60,3	5,5	74,5	20,0	0,2	0,1	0,2	0,2
Energieversorgung	60,0	21,9	59,4	18,8	0,3	0,5	0,3	0,3
Recycling	60,1	13,0	67,4	19,6	0,1	0,2	0,2	0,1
Hochbau	60,7	8,2	57,4	34,4	0,4	0,3	0,3	0,6
Tiefbau	60,1	18,9	62,2	18,9	0,1	0,2	0,1	0,1
Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstall., so. Ausbaugewerbe	60,2	11,3	68,9	19,8	1,4	1,3	1,5	1,2
KFZ-Handel, KFZ-Reparatur	60,4	15,4	64,4	20,2	0,7	0,8	0,7	0,6
Großhandel	60,4	14,9	62,1	22,9	4,1	4,8	4,0	4,2
Einzelhandel	60,2	11,4	70,4	18,2	12,2	10,9	13,3	9,8
Landverkehr	60,3	8,9	72,9	18,2	0,9	0,7	1,0	0,7
Luftfahrt	60,9	0,0	67,6	32,4	0,1	0,0	0,1	0,2
Lagerei, so. Verkehrsdienste	60,0	20,5	60,0	19,5	0,6	1,0	0,6	0,6
Post-, Kurier- und Expressdienste	60,3	7,3	71,8	20,9	0,7	0,4	0,8	0,6
Beherbergung	60,8	4,4	64,1	31,5	5,0	1,7	4,9	7,0
Gastronomie	60,5	6,8	66,4	26,8	4,6	2,5	4,7	5,5
Verlagswesen	60,8	6,7	63,5	29,8	0,3	0,2	0,3	0,4

Wirtschaftszweig	Pensionsalter in Jahren, Arithm. Mittel	Altersgruppe in %			Wirtschaftszweig in %			
		<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre
Film, TV, Musik	61,2	3,0	54,5	42,4	0,1	0,0	0,1	0,2
Rundfunkveranstalter	61,3	0,0	48,1	51,9	0,1	0,0	0,1	0,2
Telekommunikation	60,6	0,0	81,3	18,8	0,1	0,0	0,1	0,0
Informationstechnologie	60,5	6,8	61,4	31,8	0,3	0,2	0,3	0,4
Informationsdienstleistungen	60,3	12,7	67,3	20,0	0,2	0,2	0,2	0,2
Finanzdienstleistungen	60,1	24,1	57,9	18,0	2,3	4,3	2,0	1,8
Versicherungen	60,1	26,5	51,6	21,9	0,7	1,5	0,6	0,7
Mit Finanz- und Versicherungs- diensten verbund. Tätigk.	60,5	6,7	74,2	19,1	0,3	0,2	0,3	0,2
Grundstücks- und Wohnungs- wesen	60,6	11,9	58,2	29,9	2,6	2,4	2,3	3,4
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	60,3	10,2	71,4	18,4	1,4	1,1	1,5	1,1
Unternehmensführung, Unter- nehmensberatung	60,6	9,5	65,1	25,4	1,2	0,9	1,2	1,4
Architektur- und Ing.büros, techn., physik. chem. Unters.	60,4	6,1	69,6	24,3	0,8	0,4	0,9	0,9
Forschung und Entwicklung	61,2	0,0	62,7	37,3	0,2	0,0	0,2	0,4
Werbung und Marktforschung	60,5	7,7	70,4	21,8	0,5	0,3	0,5	0,4
So. freiberufliche, wissen- schaftl. und techn. Tätigk.	60,7	6,5	66,1	27,4	0,2	0,1	0,2	0,2
Veterinärwesen	60,7	2,8	75,0	22,2	0,1	0,0	0,1	0,1
Vermietung von beweglichen Sachen	60,7	9,2	66,2	24,6	0,2	0,2	0,2	0,2
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	60,3	4,0	77,2	18,7	1,5	0,5	1,8	1,2
Reisebüros, Reiseveranstalter	60,3	2,6	83,3	14,0	0,4	0,1	0,5	0,2
Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien	60,4	6,6	68,4	25,0	0,2	0,1	0,3	0,3
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	60,5	4,6	73,7	21,7	3,6	1,3	4,1	3,5
So. wirtschaftl. Dienste.	60,6	8,0	64,2	27,8	0,5	0,3	0,5	0,6
Öff. Verwaltung, Verteidi- gung, Sozialversicherung	60,0	21,5	56,1	22,3	18,3	31,0	15,9	18,1
Erziehung und Unterricht	60,7	3,9	66,5	29,6	2,5	0,8	2,6	3,3
Gesundheitswesen	60,2	14,0	65,3	20,7	5,7	6,2	5,7	5,2
Heime	60,0	16,5	64,5	18,9	2,0	2,6	2,0	1,7
Sozialwesen	60,2	7,2	73,8	19,1	6,0	3,4	6,8	5,0
Kreative, künstlerische und un- terhaltende Tätigkeiten	61,1	5,6	60,0	34,4	0,4	0,2	0,4	0,6
Bibliotheken, Archive, Mu- seen, botan. / zoolog. Gärten	60,8	3,3	68,9	27,9	0,2	0,1	0,2	0,2
Spiel-, Wett- und Lotteriew.	60,5	9,4	62,5	28,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Sport-, Unterhaltungs-, Erho- lungsdienste	60,2	10,1	70,7	19,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Interessenvertretungen, kirchl. u. so. religiöse Vereinigungen	60,4	9,7	67,0	23,3	2,4	1,9	2,5	2,5
So. persönlichen Dienste	60,4	10,7	67,3	22,1	1,3	1,1	1,3	1,2
Private Haushalte	61,3	2,8	60,6	36,6	0,5	0,1	0,4	0,7
Exterritoriale Organisationen	60,3	3,0	69,7	27,3	0,1	0,0	0,1	0,1
Summe	60,3	12,7	64,7	22,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 5: Altersstruktur der Zugänge in Alterspensionen nach NACE-2-Wirtschaftszweigen 2010

Wirtschaftszweig	Pensionsalter in Jahren, arithm. Mittel	Altersgruppe in %			Wirtschaftszweig in %			
		<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre
Landwirtschaft	59,7	34,2	50,4	15,4	0,4	0,3	0,6	0,5
Forstwirtschaft	60,2	22,9	57,1	20,0	0,1	0,1	0,2	0,2
Nahrungs- und Futtermittel	58,9	45,3	43,1	11,6	2,6	2,4	3,0	2,2
Getränkeherstellung	59,2	50,9	38,2	10,9	0,2	0,2	0,2	0,2
Textilien	59,3	36,3	50,0	13,7	1,0	0,7	1,3	1,0
Bekleidung	59,5	34,1	50,6	15,3	1,2	0,8	1,6	1,4
Leder, Lederwaren, Schuhe	59,3	35,3	48,5	16,2	0,3	0,2	0,3	0,3
Holz-, Flecht-, Korb-, Korkw.	58,8	42,3	51,9	5,8	0,4	0,3	0,5	0,2
Papier, Pappe	59,1	44,4	37,8	17,8	0,3	0,3	0,3	0,4
Druckerz., Vervielfältigung	59,0	43,6	42,7	13,7	0,4	0,4	0,5	0,4
Chemische Erzeugnisse	58,9	46,1	42,1	11,8	0,3	0,3	0,3	0,3
Pharmazeutische Erzeugnisse	58,3	57,5	32,5	10,0	0,3	0,3	0,3	0,2
Gummi- und Kunststoffwaren	58,9	49,7	36,2	14,1	0,6	0,6	0,6	0,6
Glas und Glaswaren, Keramik	58,5	58,6	30,9	10,5	0,6	0,7	0,5	0,4
Metallerz.und -bearbeitung	58,4	55,3	31,6	13,2	0,4	0,5	0,4	0,4
Metallerzeugnisse	58,6	53,7	35,3	11,0	1,0	1,1	1,0	0,8
Datenverarbeitungsgeräte, elektron. und opt. Erzeugnisse	58,6	52,7	35,8	11,5	0,6	0,6	0,5	0,5
elektrische Ausrüstungen	58,3	62,4	31,2	6,5	1,0	1,3	0,9	0,5
Maschinenbau	58,8	50,6	38,9	10,6	0,7	0,7	0,7	0,5
KFZ und KFZ-Teile	58,9	54,4	35,1	10,5	0,4	0,5	0,4	0,3
Sonstiger Fahrzeugbau	58,7	52,6	33,3	14,0	0,4	0,5	0,4	0,4
Herst. von Möbeln	59,0	43,7	43,7	12,6	0,6	0,6	0,7	0,6
Herst. von sonstigen Waren	58,0	68,6	21,6	9,8	0,2	0,3	0,1	0,1
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	57,5	73,1	17,6	9,3	0,4	0,6	0,2	0,3
Energieversorgung	58,2	64,7	29,4	5,9	0,1	0,2	0,1	0,1
Recycling	59,2	43,5	37,1	19,4	0,5	0,4	0,5	0,7
Hochbau	58,5	61,5	28,2	10,3	0,1	0,2	0,1	0,1
Tiefbau	58,6	56,9	32,9	10,2	1,7	1,9	1,5	1,3
Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstall., so. Ausbaugewerbe	58,2	60,9	30,2	8,9	0,9	1,1	0,7	0,6
KFZ-Handel, KFZ-Reparatur	58,9	48,0	38,5	13,5	5,3	5,2	5,5	5,4
Großhandel	58,8	49,2	40,3	10,5	12,4	12,4	13,4	9,8
Einzelhandel	59,0	50,2	34,5	15,3	0,9	0,9	0,8	1,0
Landverkehr	58,4	54,5	27,3	18,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Luffahrt	58,4	59,9	28,1	12,0	0,8	1,0	0,6	0,7
Lagerei, so. Verkehrsdienste	59,0	42,4	48,7	8,9	0,7	0,6	0,9	0,5
Post-, Kurier- und Expressdienste	59,7	32,4	49,9	17,7	3,5	2,3	4,6	4,6
Beherbergung	59,6	36,6	47,5	15,9	3,8	2,8	4,8	4,4
Gastronomie	59,4	38,5	42,7	18,8	0,4	0,3	0,4	0,5
Verlagswesen	60,4	18,2	48,5	33,3	0,1	0,0	0,2	0,3
Film, TV, Musik	58,4	56,8	31,8	11,4	0,2	0,2	0,1	0,1
Rundfunkveranstalter	59,4	37,9	41,4	20,7	0,1	0,1	0,1	0,2
Telekommunikation	59,1	54,3	24,3	21,4	0,3	0,3	0,2	0,4
Informationstechnologie	58,9	51,8	32,1	16,1	0,2	0,2	0,2	0,3
Informationsdienstleistungen	57,7	71,0	20,8	8,3	3,6	5,1	2,0	2,2
Finanzdienstleistungen	57,9	67,2	22,4	10,4	1,1	1,5	0,7	0,9
Versicherungen	59,4	52,0	22,7	25,3	0,3	0,3	0,2	0,5

Wirtschaftszweig	Pensionsalter in Jahren, arithm. Mittel	Altersgruppe in %			Wirtschaftszweig in %			
		<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre	Gesamt	<60 Jahre	60 Jahre	>60 Jahre
Mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbund. Tätigk.	58,9	49,6	36,9	13,5	4,8	4,8	4,7	4,8
Grundstücks- und Wohnungswesen	58,3	61,8	25,2	12,9	1,7	2,1	1,1	1,6
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	59,0	44,9	39,8	15,3	1,4	1,3	1,5	1,6
Unternehmensführung, Unternehmensberatung	59,3	45,9	37,7	16,4	0,9	0,9	0,9	1,1
Architektur- und Ing.büros, techn., physik. chem. Unters.	60,1	25,6	46,5	27,9	0,2	0,1	0,2	0,3
Forschung und Entwicklung	59,3	40,7	42,5	16,8	0,4	0,3	0,5	0,5
Werbung und Marktforschung	58,8	53,1	28,1	18,8	0,1	0,1	0,1	0,2
So. freiberufliche, wissenschaftl. und techn. Tätigk.	59,4	35,7	46,4	17,9	0,1	0,1	0,1	0,1
Veterinärwesen	59,0	43,1	47,7	9,2	0,2	0,2	0,3	0,2
Vermietung von beweglichen Sachen	59,2	46,9	38,3	14,9	0,7	0,6	0,7	0,7
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	59,4	32,9	42,9	24,3	0,3	0,2	0,3	0,5
Reisebüros, Reiseveranstalter	59,6	27,5	58,8	13,7	0,2	0,1	0,3	0,2
Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien	59,6	30,9	56,0	13,2	3,2	2,0	4,8	3,2
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	58,8	50,4	36,6	13,0	0,5	0,5	0,5	0,5
So. wirtschaftl. Dienste.	58,5	58,5	28,1	13,4	17,5	20,8	13,1	17,4
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	59,7	34,4	41,2	24,4	1,5	1,0	1,6	2,7
Erziehung und Unterricht	58,9	48,8	37,4	13,8	4,8	4,7	4,8	4,9
Gesundheitswesen	59,1	46,4	39,4	14,2	1,3	1,2	1,4	1,4
Heime	59,3	39,4	46,0	14,6	3,1	2,5	3,8	3,4
Sozialwesen	59,6	40,4	37,1	22,5	0,3	0,3	0,3	0,6
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	60,5	31,3	34,4	34,4	0,1	0,1	0,1	0,3
Bibliotheken, Archive, Museen, botan. / zoolog. Gärten	58,8	42,3	50,0	7,7	0,1	0,1	0,1	0,1
Spiel-, Wett- und Lotteriew.	59,5	32,4	57,7	9,9	0,3	0,2	0,4	0,2
Sport-, Unterhaltungs-, Erholungsdienste	59,0	48,9	34,8	16,3	2,3	2,3	2,2	2,8
Interessenvertretungen, kirchl. u. so. religiöse Vereinigungen								
So. persönlichen Dienste	59,0	42,9	43,9	13,2	1,5	1,3	1,8	1,5
Private Haushalte	60,1	28,8	50,6	20,5	0,6	0,3	0,8	0,9
Exterritoriale Organisationen	61,8	2,5	35,0	62,5	0,1	0,0	0,1	0,7
Summe	58,9	49,2	37,4	13,5	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 6: Alterspensionen 2018 – Lücken nach NACE-2 Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	Anzahl Zugänge	Arithm. Mittel	Median	Keine Lücke	Lücke in % der Zugänge (in Jahren)				
					<2	2 bis <5	5 bis <10	10 bis <20	>20
Landwirtschaft	192	66,7	16,4	24,0	29,7	14,1	12,0	13,5	6,8
Forstwirtschaft	37	135,3	22,0	35,1	18,9	2,7	5,4	5,4	32,4
Kohlenbergbau	2								
Erdöl und Erdgas	2								
Erzbergbau	3								
Steine, Erden, so. Bergbau	20	117,9	25,0	40,0	10,0	10,0	0,0	15,0	25,0
Dienste für den Bergbau	0								
Nahrungs- und Futtermitteln	759	82,9	8,2	42,7	15,3	10,5	8,3	8,8	14,4
Getränkeherstellung	52	80,2	0,0	55,8	5,8	5,8	13,5	5,8	13,5
Textilien	173	216,0	186,2	28,3	5,2	4,6	4,6	13,3	43,9
Bekleidung	246	282,7	332,3	15,4	6,5	2,8	2,4	8,5	64,2
Leder, Lederwaren, Schuhe	49	222,2	193,3	20,4	12,2	8,2	4,1	8,2	46,9
Holz-, Flecht-, Korb-, Korkwaren	107	91,6	2,7	49,5	6,5	9,3	9,3	8,4	16,8
Papier, Pappe	68	149,3	4,9	47,1	8,8	1,5	8,8	4,4	29,4
Druckerz., Vervielfältigung	84	149,3	61,1	32,1	10,7	6,0	6,0	20,2	25,0
Kokerei und Mineralölverarb.	3								
Chemische Erzeugnisse	79	109,3	0,0	58,2	3,8	3,8	2,5	7,6	24,1
Pharmazeutische Erzeugnisse	69	43,6	0,0	65,2	13,0	2,9	2,9	8,7	7,2
Gummi- und Kunststoffwaren	134	97,2	0,6	47,8	10,4	7,5	6,7	9,0	18,7
Glas und Glaswaren, Keramik	127	95,0	0,0	56,7	3,9	8,7	3,1	9,4	18,1
Metallerz. und -bearbeitung	87	91,4	0,0	62,1	5,7	4,6	3,4	1,1	23,0
Metallerzeugnisse	253	95,0	0,0	54,2	6,3	4,3	7,9	9,5	17,8
Datenverarbeitungsgeräte, elektron. und opt. Erzeugnisse	118	108,8	0,0	57,6	3,4	4,2	5,1	10,2	19,5
elektrische Ausrüstungen	236	86,2	0,0	61,0	6,4	3,0	7,2	5,1	17,4
Maschinenbau	149	121,2	21,0	45,6	4,7	9,4	7,4	10,7	22,1
KFZ und KFZ-Teile	92	104,5	0,0	53,3	8,7	4,3	4,3	8,7	20,7
Sonstiger Fahrzeugbau	16								
Herst. von Möbeln	108	104,4	2,0	48,1	8,3	4,6	4,6	12,0	22,2
Herst. von sonstigen Waren	157	117,4	0,0	51,0	5,7	4,5	5,1	9,6	24,2
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	55	62,6	0,0	56,4	9,1	5,5	9,1	10,9	9,1
Energieversorgung	96	65,6	0,0	66,7	9,4	1,0	5,2	4,2	13,5
Wasserversorgung	3								
Abwasserentsorgung	13	61,4	0,0	69,2	7,7	0,0	7,7	7,7	7,7
Recycling	46	52,2	0,0	60,9	4,3	6,5	8,7	13,0	6,5
Sonst. Entsorgung	0								
Hochbau	122	122,5	24,1	34,4	15,6	9,0	7,4	13,1	20,5
Tiefbau	37	95,3	0,0	56,8	2,7	5,4	5,4	10,8	18,9
Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstall., so. Ausbaugewerke	444	70,9	0,0	51,4	13,5	7,4	5,9	9,0	12,8
KFZ-Handel, KFZ-Reparatur	208	85,5	1,1	48,6	11,5	6,3	6,7	9,6	17,3
Großhandel	1.291	110,9	14,5	44,7	7,8	6,7	9,0	11,0	20,8

Wirtschaftszweig	Anzahl Zugänge	Arithm. Mittel	Median	Keine Lücke	Lücke in % der Zugänge (in Jahren)				
					<2	2 bis <5	5 bis <10	10 bis <20	>20
Einzelhandel	3.822	77,6	0,0	50,6	9,9	9,1	7,5	10,1	12,8
Landverkehr	292	58,5	4,0	42,5	21,6	9,2	8,6	9,2	8,9
Schifffahrt	3								
Luffahrt	34	152,2	34,8	32,4	2,9	20,6	0,0	11,8	32,4
Lagerei, so. Verkehrsdienste	200	87,9	7,7	47,5	7,0	9,5	8,5	13,0	14,5
Post-, Kurier- und Expressdienste	220	105,3	39,0	40,0	3,6	11,4	8,2	19,1	17,7
Beherbergung	1.563	110,4	23,4	22,9	27,3	10,0	11,6	9,2	19,0
Gastronomie	1.449	94,6	25,4	27,5	21,3	13,6	12,7	9,7	15,1
Verlagswesen	104	107,8	18,1	43,3	8,7	3,8	9,6	15,4	19,2
Film, TV, Musik	33	133,2	122,0	24,2	9,1	9,1	6,1	33,3	18,2
Rundfunkveranstalter	27	111,0	0,0	51,9	0,0	11,1	3,7	14,8	18,5
Telekommunikation	16								
Informationstechnologie	88	52,6	0,0	51,1	14,8	5,7	12,5	8,0	8,0
Informationsdienstleistungen	55	59,7	0,0	52,7	9,1	3,6	14,5	14,5	5,5
Finanzdienstleistungen	711	79,8	0,0	64,6	4,2	3,5	4,8	7,0	15,9
Versicherungen	219	62,1	0,0	63,5	6,4	3,7	7,3	7,8	11,4
Mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbund. Tätigk.	89	57,0	9,1	44,9	13,5	6,7	15,7	16,9	2,2
Grundstücks- und Wohnungswesen	813	93,6	5,0	48,3	7,3	7,0	10,5	11,6	15,4
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	440	87,1	0,0	52,3	9,8	5,2	6,1	10,2	16,4
Unternehmensführung, Unternehmensberatung	378	111,7	18,3	39,7	12,4	7,4	9,3	11,4	19,8
Architektur- und Ing.büros, techn., physik. chem. Unters.	263	78,6	8,0	48,3	8,0	10,3	9,5	9,1	14,8
Forschung und Entwicklung	67	85,9	35,2	28,4	20,9	4,5	16,4	16,4	13,4
Werbung und Marktforschung	142	72,5	23,1	32,4	17,6	14,8	12,0	16,2	7,0
So. freiberufliche, wissenschaftl. und techn. Tätigk.	62	111,4	41,7	37,1	11,3	4,8	12,9	16,1	17,7
Veterinärwesen	36	78,7	0,0	55,6	8,3	2,8	8,3	11,1	13,9
Vermietung von beweglichen Sachen	65	119,3	16,7	32,3	20,0	7,7	6,2	12,3	21,5
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	470	58,2	36,5	14,7	25,7	23,2	20,6	14,0	1,7
Reisebüros, Reiseveranstalter	114	86,1	11,6	43,0	13,2	6,1	11,4	9,6	16,7
Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien	76	45,7	11,7	39,5	18,4	17,1	10,5	11,8	2,6
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	1.138	66,5	29,8	28,1	18,3	17,5	16,9	13,2	6,1
So. wirtschaftl. Dienste.	162	63,1	5,0	43,8	16,7	7,4	13,6	11,7	6,8
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	5.741	61,9	0,0	70,4	4,1	2,7	3,4	7,4	12,1
Erziehung und Unterricht	787	50,4	0,0	50,4	16,0	8,8	8,9	9,8	6,1
Gesundheitswesen	1.777	67,6	0,0	59,3	7,0	6,2	7,2	7,4	12,8
Heime	623	40,6	0,0	63,4	11,2	7,4	5,3	7,5	5,1
Sozialwesen	1.868	44,1	7,0	45,4	17,3	14,5	10,3	8,6	3,9
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	125	70,8	7,1	42,4	19,2	7,2	9,6	12,0	9,6

Wirtschaftszweig	Anzahl Zugänge	Arithm. Mittel	Median	Keine Lücke	Lücke in % der Zugänge (in Jahren)				
					<2	2 bis <5	5 bis <10	10 bis <20	>20
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	61	28,5	0,0	57,4	21,3	6,6	4,9	8,2	1,6
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	32	46,7	0,0	56,3	6,3	12,5	9,4	12,5	3,1
Sport-, Unterhaltungs-, Erholungsdienste	99	44,7	5,0	38,4	27,3	13,1	9,1	7,1	5,1
Interessenvertretungen, kirchliche und so. religiöse Vereinigungen	761	82,4	0,0	52,3	8,3	7,2	7,6	9,6	15,0
Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	16								
So. persönlichen Dienste	394	120,1	26,6	34,5	14,7	9,1	9,4	9,4	22,8
Private Haushalte mit Hauspersonal	142	98,7	26,5	31,7	16,2	11,3	12,0	13,4	15,5
Waren und Dienste privater Haushalte	16								
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	33	115,3	43,1	30,3	18,2	3,0	6,1	24,2	18,2
Summe	31.363	79,8	0,7	49,3	11,4	8,0	8,1	9,5	13,7

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020; weniger als 20 Beobachtungen in den Branchen sind nicht ausgewiesen.

Übersicht A 7: Erstzugänge von Frauen in Alterspension 2018 und 2010 nach Frauenanteil und Betriebsgrößenklasse, Teil 1

Betriebsgrößenklassen der betrieblichen Frauenanteile (Zeilensumme ist 100)

Betriebsgröße	Anzahl	<10%	10 bis <25%	25 bis <40%	40 bis' <60%	60 bis <80%	>80%
Alle Alterspensionen 2018							
Unter 10	8.292	2,2	3,5	6,1	13,9	15,9	58,4
10-24	3.730	1,6	8,6	9,7	21,6	26,2	32,2
25-49	2.688	2,0	8,5	9,2	22,8	29,6	27,9
50-99	2.533	2,0	8,5	10,3	24,8	28,0	26,5
100-249	3.687	2,3	7,1	11,9	24,5	27,7	26,4
250-999	4.960	1,7	7,4	10,4	27,3	30,0	23,2
Mindestens 1.000	5.854	0,9	3,7	3,8	19,1	58,8	13,7
Gesamt	31.744	1,8	6,0	8,0	20,7	30,7	32,8
Alle Alterspensionen 2010							
Unter 10	7.375	1,7	4,1	6,0	14,0	14,5	59,8
10-24	3.109	2,9	10,1	9,6	20,8	24,2	32,3
25-49	2.282	2,2	10,2	11,1	24,8	26,7	25,0
50-99	2.178	2,0	10,6	10,2	26,0	28,0	23,2
100-249	3.189	2,4	10,4	13,6	25,8	25,7	22,1
250-999	4.423	2,3	9,2	12,8	25,9	31,7	18,2
Mindestens 1.000	4.726	1,8	5,6	4,1	18,0	59,5	11,0
Gesamt	27.282	2,1	7,6	8,8	20,6	29,6	31,2

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 8: Erstzugänge von Frauen in Alterspension 2018 und 2010 nach Frauenanteil und Betriebsgrößenklasse, Teil 2

Frauenanteile nach Betriebsgrößenklassen, in % der Zugänge

Betriebsgröße	Anzahl	<10%	10 bis <25%	25 bis <40%	40 bis <60%	60 bis <80%	>80%
Alle Alterspensionen 2018							
Unter 10	26,1	32,2	15,3	19,7	17,5	13,5	46,6
10-24	11,8	10,7	16,9	14,2	12,3	10,0	11,6
25-49	8,5	9,3	12,0	9,7	9,3	8,2	7,2
50-99	8,0	9,0	11,3	10,2	9,5	7,3	6,5
100-249	11,6	14,6	13,8	17,2	13,8	10,5	9,4
250-999	15,6	15,0	19,3	20,3	20,6	15,2	11,1
Mind. 1.000	18,4	9,2	11,4	8,7	17,0	35,3	7,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alle Alterspensionen 2010							
Unter 10	27,0	21,9	14,4	18,4	18,3	13,2	51,7
10-24	11,4	15,8	15,1	12,4	11,5	9,3	11,8
25-49	8,4	8,8	11,2	10,5	10,0	7,6	6,7
50-99	8,0	7,7	11,1	9,2	10,1	7,5	5,9
100-249	11,7	13,2	16,0	18,0	14,6	10,2	8,3
250-999	16,2	17,7	19,5	23,4	20,3	17,4	9,5
Mind. 1.000	17,3	14,9	12,8	8,0	15,1	34,8	6,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Übersicht A 9: Erstzugänge von Frauen in Alterspension 2018 nach Wirtschaftsabschnitt und Betriebsgrößenklasse

Angaben in % der Zugänge

Wirtschaftsabschnitt	<10	10-24	25-49	50-99	100-249	250-999	Mind. 1.000	Summe
Land- und Forstwirtschaft	2,0	0,7	0,6	0,2	0,2	0,0	0,0	0,7
Bergbau, Steine und Erden	0,0	0,1	0,4	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1
Herstellung von Waren	6,0	11,3	13,7	14,2	17,2	14,7	4,8	10,3
Energieversorgung	0,1	0,1	0,1	0,3	0,7	0,6	0,4	0,3
Wasserversorgung und Entsorgung	0,2	0,2	0,4	0,2	0,1	0,5	0,0	0,2
Bau	2,9	3,9	2,9	1,9	1,5	0,6	0,2	1,9
Handel, Kfz	20,4	21,6	17,1	16,9	14,9	15,5	11,9	16,9
Verkehr und Lagerei	1,6	2,3	1,9	2,6	2,7	2,4	3,6	2,4
Beherbergung und Gastronomie	21,0	15,3	11,3	7,8	4,1	1,0	0,0	9,5
Information und Kommunikation	1,2	1,7	1,5	1,2	0,8	1,0	0,3	1,0
Finanz- und Versicherungsdl.	1,2	2,1	3,3	4,3	4,9	4,7	4,3	3,3
Grundstücks- und Wohnungswesen	4,3	2,3	2,5	3,0	3,0	1,4	1,2	2,6
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8,6	7,0	4,2	3,6	2,5	1,3	1,0	4,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	3,6	4,8	6,6	9,5	10,1	11,5	3,6	6,4
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4,7	10,5	13,9	14,5	13,3	16,7	51,2	18,6
Erziehung und Unterricht	2,0	3,2	3,4	1,8	2,7	2,9	2,3	2,5
Gesundheits- und Sozialwesen	11,9	7,6	11,1	13,5	15,5	19,5	14,7	13,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,4	1,1	0,9	0,9	1,4	1,4	0,0	1,0

Wirtschaftsabschnitt	<10	10-24	25-49	50-99	100-249	250-999	Mind. 1.000	Summe
Sonstige Dienstleistungen	5,4	4,0	4,1	3,2	4,4	4,1	0,5	3,7
Private Haushalte	1,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Exterr. Org. und Körperschaften	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Absolut	8.128	3.473	2.549	2.418	3.574	4.861	5.823	30.826
In %	26,4	11,3	8,3	7,8	11,6	15,8	18,9	100

Q: WIFO INDI_DV auf Basis Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend; Datenstand November 2020.

Anhang B

Übersicht B 1: Sample der Betriebsfallstudien

Interview	Bundesland	Alter	Geschlecht	Funktion	Bildungsabschluss
HR_Handel	Salzburg	55	M	Personalleiter	Hochschule
BR_Handel	Salzburg/Land	53	W	Betriebsrätin	Lehre
BE1_Handel	Salzburg/Land	57	W	Filialeiterin	Lehre
BE2_Handel	Salzburg/Land	45	W	Beschäftigte	Lehre
HR_Pflege	Wien		W	Stellver. Personalleiterin	Hochschule
BR1_Pflege	Wien	54	W	Betriebsrätin/Arb.	Pflichtschule
BR2_Pflege	Wien	55	W	Betriebsrätin/Ang.	BMS
BE1_Pflege	Wien	60	W	Pflegeassistentin	Matura
BE2_Pflege	Wien	50	W	Heimhilfe	Lehre
HR_Reinigung	OÖ/Stadt	43	W	Personalleiterin	Hochschule
FB_Reinigung	OÖ/Stadt	30	W	Frauenbeauftragte	Hochschule
BR_Reinigung	OÖ/Stadt	38	W	Betriebsrätin	Matura
BE_Reinigung	OÖ/Land	51	W	Beschäftigte	Pflichtschule

Übersicht B 2: Sample der älteren, erwerbslosen Frauen

Frau A., OÖ/Land, Reinigung: 50 Jahre, alleinlebend, zwei erwachsene Töchter; Pflichtschule; seit zwei Jahren erwerbslos; verschiedene Arbeitsplätze, Wohnortwechsel, mehrere Arbeitslosenphasen; Gesundheitszustand: physisch gut, psychosoziale Probleme.

Frau B., Wien, Handel: 58 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Söhne; sie ist Flüchtling aus Syrien, seit 2015 in Österreich; Universität in Syrien; Nostrifizierung in Österreich 2018; vor Flucht selbständige Apothekerin in Syrien; Gesundheitszustand: sehr gut.

Frau C., Wien, Gesundheit und Handel: 57 Jahre, seit 26 Jahren geschieden, zwei erwachsene Töchter; Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege des Vaters ab 2014 bis 2019; Matura, Pharmareferentin; seit zehn Monaten erwerbslos; verschiedene Berufe und Tätigkeiten, zuletzt (ca. zwei Jahre) in einem Personalvermittlungsbüro für medizinische Berufe tätig; Gesundheitszustand: sehr gut, war "nie krank".

Frau D., Burgenland, Handel und Soziales: 58 Jahre, verheiratet, drei Kinder, zwei Enkelkinder; pflegebedürftiger Vater; Einzelhandelskauffrau; seit fünf Jahren erwerbslos; verschiedene Berufe und Tätigkeiten, längere Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung; 16 Jahre Handel, sieben Jahre Assistentin für Schülerinnen und Schüler mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen; Gesundheitszustand: sehr schlecht; Probleme mit tragenden, bückenden und streckenden Arbeiten.

Frau E., Tirol/Stadt, Pflege: 55 Jahre, geschieden, zwei erwachsene Kinder; Sohn psychisch krank, meiste Zeit alleinerziehend; längere Erwerbsunterbrechung aufgrund der Kinder; Matura, mit 48 Jahren eine Ausbildung zur Pflegehelferin gemacht, zwei Jahre mobile Betreuung und Pflege, fünf Jahre stationäre Betreuung und Pflege; seit Ende Juli 2020 erwerbslos; Gründerinnenprogramm; Gesundheitszustand: gut.

Frau F., OÖ/Land, Handel und Reinigung: 56 Jahre, verheiratet, eine erwachsene Tochter, zwei Enkelkinder; längere Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung; Pflege von Vater und dann Mutter; Pflichtschule, verschiedene Berufe und Tätigkeiten; acht Jahre im Handel; zehn Jahre als Reinigungskraft; vom Mai bis Dezember 2018 im Krankenstand; seit ca. eineinhalb Jahren erwerbslos; Gesundheitszustand: schlecht; Multiple Sklerose.

Frau G., Burgenland, Handel: 55 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Söhne, ein Enkelkind, sehr lange Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Pflege von Schwiegermutter und Mutter, regelmäßige Betreuung der Enkel; Bezug von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS); verschiedene Berufe und Tätigkeiten; ca. zehn Jahre Handel; seit ca. eineinhalb Jahren erwerbslos; momentan geringfügige Beschäftigung; Gesundheitszustand: erste körperliche Beschwerden.

Frau H., Steiermark/Stadt, Gesundheit: 54 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Kinder; Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung; Landwirtschaftsschule; Fußpflegerin und Nageldesign; 23 Jahre in einem Unternehmen für medizinische Produkte; seit ca. acht Jahren erwerbslos; Gesundheitszustand: sehr schlecht, seit ca. acht Jahren Behindertenausweis, 60% Behinderung (Asthma).

Frau I., Steiermark/Land, Heime: 56 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Söhne, vier Enkelkinder, Pflege des Ehemannes, längere Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung; gelernte Küchenhilfe; verschiedene Tätigkeiten und Arbeitsplätze; mehr als 14 Jahre im Alten- und Pflegeheim sowie Therapiezentrum tätig (als Pflegerin und Küchenhilfe); seit ungefähr einem Jahr erwerbslos; Gesundheitszustand: sehr schlecht, Rheuma und schwere Arthrose.