



**WIFO**  ÖSTERREICHISCHES INSTITUT  
FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

**FORBA** FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE  
ARBEITSWELT

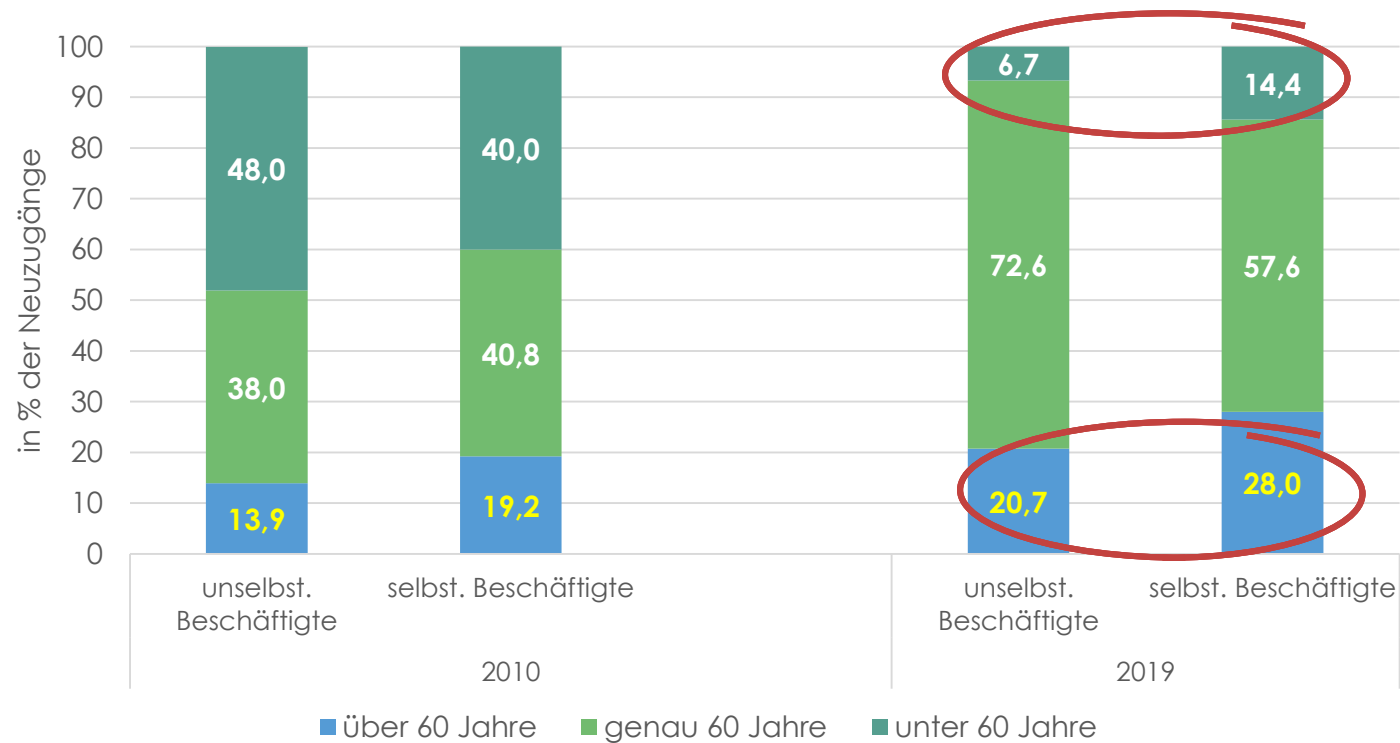
# Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024

---

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

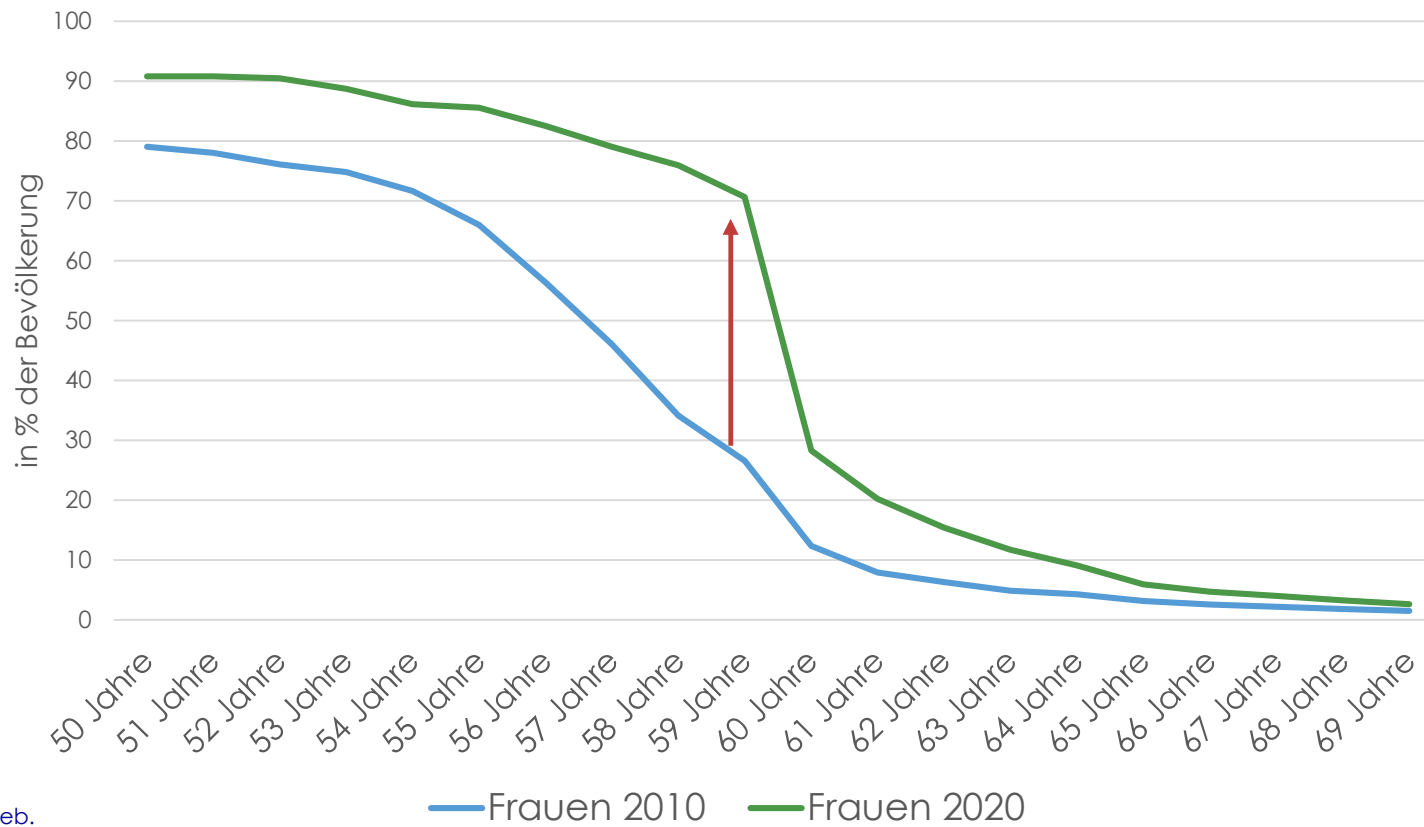
**Pressekonferenz**  
Wien am 27. Juli 2021

## Alter der Pensionsneuzugänge der Frauen 2010 und 2019



Q.: WIFO INDI-DV; nur Alterspensionen

## Erwerbsbeteiligung der Frauen, 2010 und 2020 im Vergleich



Q.: BALI-Web.

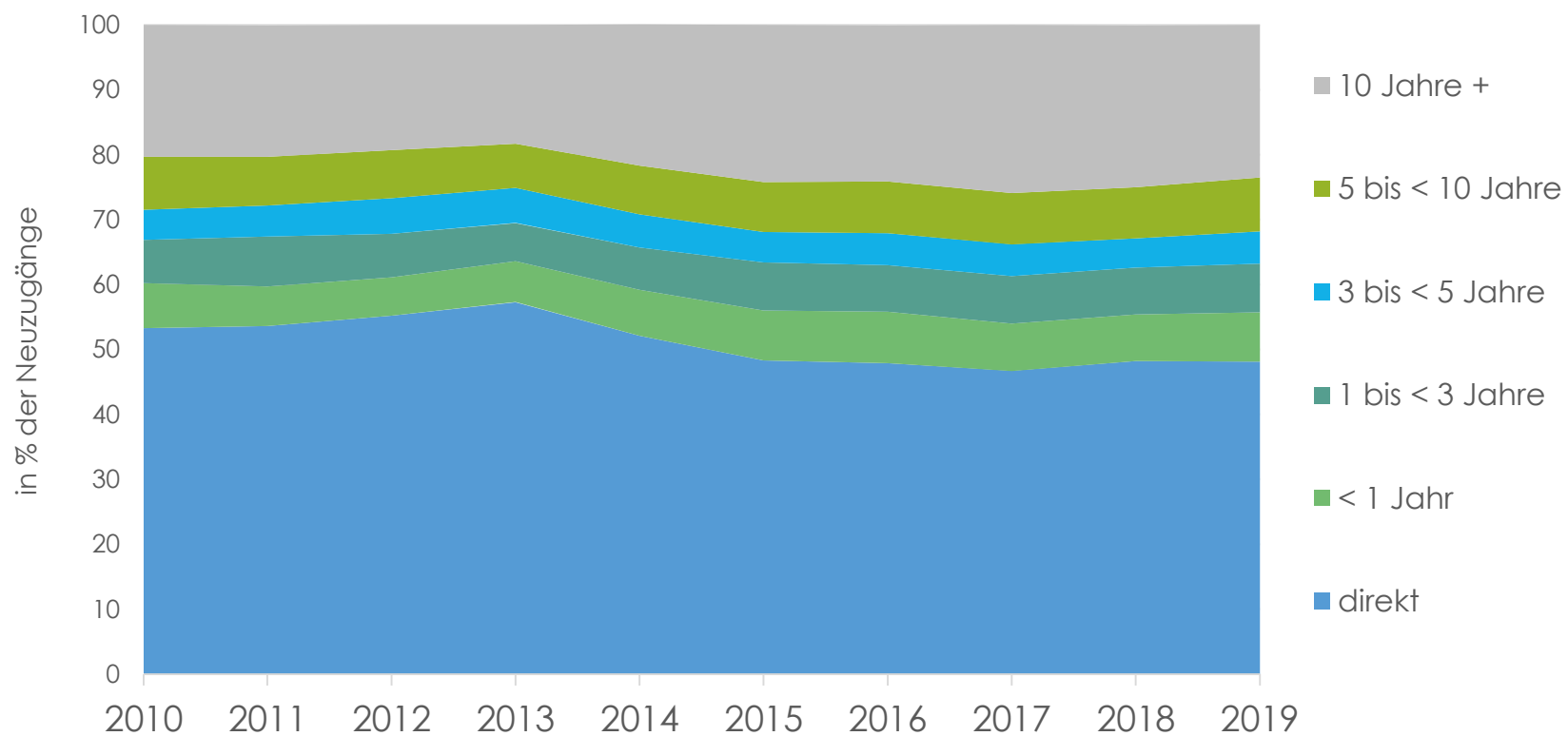
## Anteil der Direktpensionsübertritte, 2010-2019

	Alterspensionen			Krankheitsbedingte Pensionen		
	Insg.	Unselbstständig	Selbstständig	Insg.	Unselbstständig	Selbstständig
	Angaben in %					
2010	57,1	<b>53,3</b>	80,4	23,0	12,3	69,1
2011	57,0	<b>53,6</b>	78,3	23,5	11,5	71,4
2012	58,5	<b>55,2</b>	78,6	24,0	11,4	71,5
2013	60,2	<b>57,3</b>	77,4	16,1	10,4	61,3
2014	55,7	<b>52,1</b>	75,7	28,4	13,9	69,2
2015	52,9	<b>48,3</b>	74,8	18,5	10,7	61,4
2016	52,9	<b>47,9</b>	74,9	20,9	10,5	57,4
2017	52,2	<b>46,7</b>	75,0	16,4	9,7	55,1
2018	53,5	<b>48,2</b>	74,4	15,2	8,6	56,8
2019	52,5	<b>48,1</b>	72,4	12,0	7,2	52,3

Q.: INDI-DV, WIFO-Berechnungen.



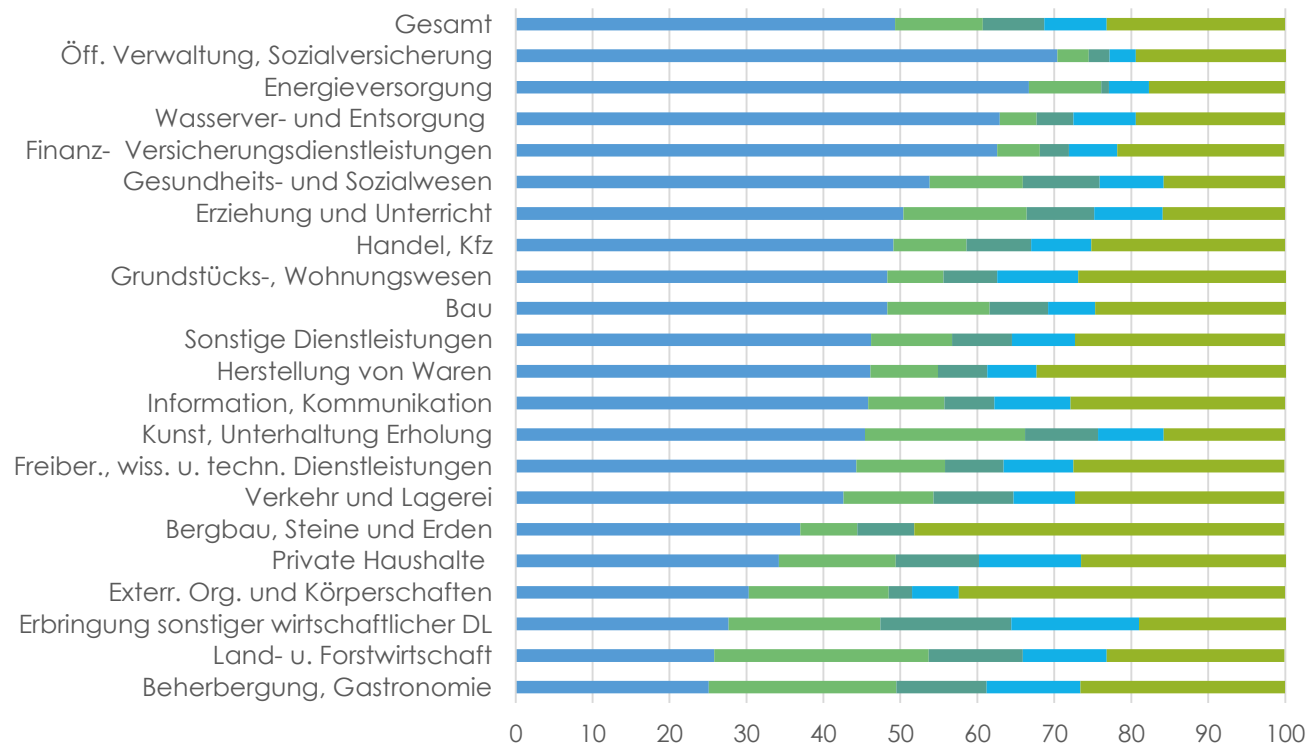
## Lücken bei Pensionsübertritten 2010 - 2019



Q.: INDI-DV, WIFO-Berechnungen.

# Lücken nach Wirtschaftsabschnitten

in % der Zugänge

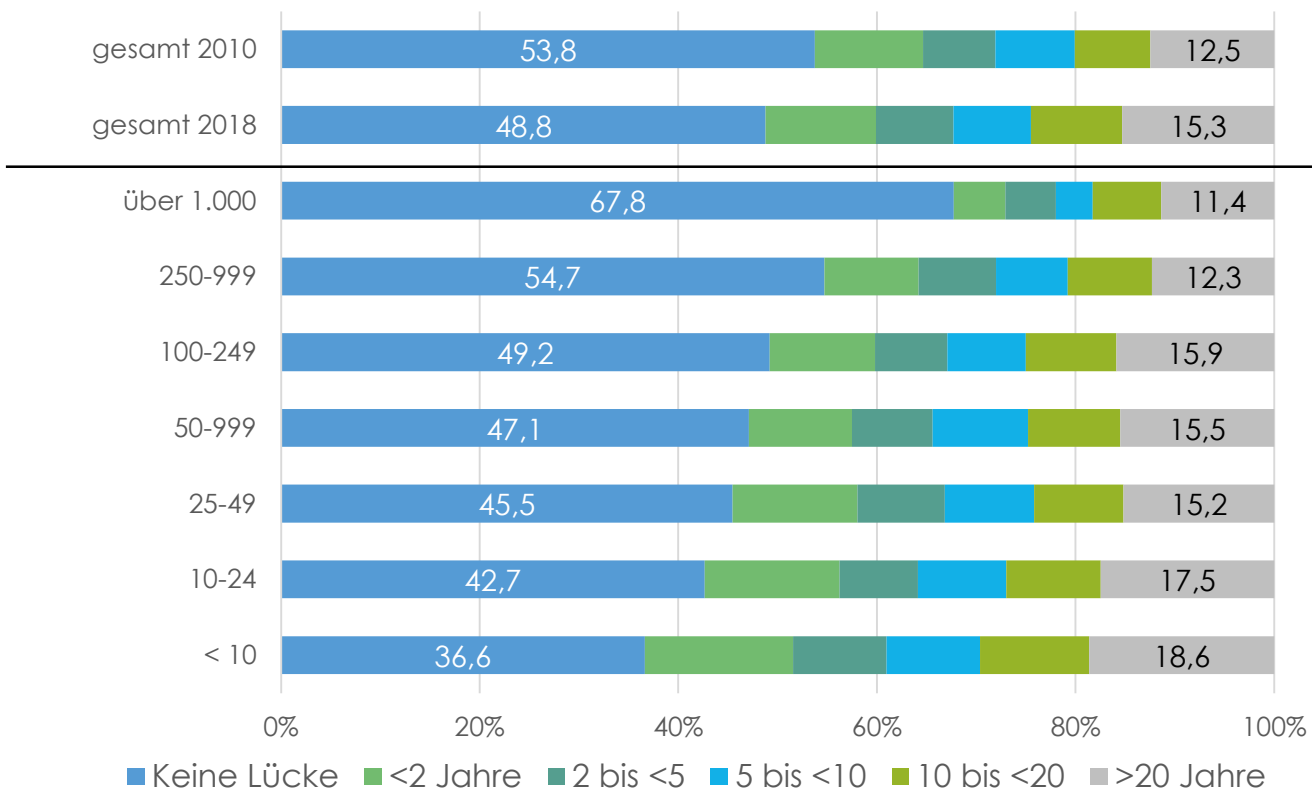


Q.: INDI-DV, WIFO-Berechnungen.

■ keine Lücke ■ <2 Jahre ■ 2 bis <5 ■ 5 bis <10 ■ über 10 Jahre

# Lücken nach Betriebsgrößen (Beschäftigungszahlen)

in % der Zugänge



Q.: INDI-DV, WIFO-Berechnungen.



## Zusammenfassung

- Ex-post-Analysen zeigen 3 Gruppen von Pensionistinnen, die unterschiedlich von der Alterserhöhung betroffen sein könnten
    1. Frauen mit stabiler Beschäftigung bis zum Pensionierungszeitpunkt => Verlängerung der Erwerbsphase durch Erhöhung der Altersgrenze.
    2. Rund 25% der Frauen haben sich lange vor dem Pensionsantritt aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen (Lücken von 10 Jahre und mehr) => kaum Arbeitmarkteffekte
    3. Knapp 30% der Frauen haben Lücken => werden negativ von der Antrittsalterserhöhung betroffen sein.
- ➔ Begleitmaßnahmen/Vorbereitung dringend notwendig, da Alterserhöhung bereits in 2,5 Jahren beginnt.

## Qualitative Ergebnisse: Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit

- Stark belastende Arbeitsbedingungen (über weite Strecken des Erwerbsverlaufes) reduzieren die Arbeitsfähigkeit und sind somit ein Grund für Erwerbslosigkeit im Alter
- Stark belastende Arbeitsbedingungen werden auch als Argument gegen die Anhebung des Frauenpensionsalters angeführt – auch von Unternehmen

*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)*

*Also für einen Teil ist es aufgrund dieser körperlichen Anstrengung dann schon so, dass sie mit 60 eh schon sehr froh sind (HR\_Pflege)*

- Erwerbslosigkeit im Alter stellt eine besondere Herausforderung für Frauen dar, besonders wenn ihre Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist – auch Branchen mit Arbeitskräftemangel suchen Personal, dessen Gesundheitszustand gut bzw. dessen Arbeitsfähigkeit nicht wesentlich eingeschränkt ist

## Qualitative Ergebnisse: Doppel- und Dreifachbelastung

- (Jahrelange) Doppel- und Dreifachbelastung ist mit ein Grund für reduzierte Arbeitsfähigkeit von Frauen im Alter und wird auch als Argument gegen die Anhebung des Frauenpensionsalters angeführt
- Jahrelange Doppel- und Dreifachbelastung führt zu sehr flexible bzw. instabile Erwerbsbiografien und damit einer schlechten Verankerung im Erwerbsleben – dies schränkt auch im Alter die Erwerbschancen von Frauen stark ein

*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 (Erwerbslose\_Heim)*

## Qualitative Ergebnisse: Weitere Herausforderungen

- Untersuchte Unternehmen sind – trotz eines gewissen Bewusstseins – nicht auf die Anhebung des Frauenpensionsalters vorbereitet; kaum bzw. keine Maßnahmen – wird auf späteren Zeitpunkt verschoben
- Befragte Frauen „verdrängen“ die Anhebung des Frauenpensionsalters bzw. wollen diese nicht wahrhaben, hoffen u.a. auf gesetzliche Änderung
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Frauen – altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze/Arbeitsorganisation aber auch Abbau der Doppel- und Dreifachbelastung – stellt die zentrale Herausforderung dar



**WIFO**

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

**FORBA**

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE  
ARBEITSWELT

### **Ingrid Mairhuber**

mairhuber@forba.at

(+43) 01 2124700 66

[https://www.forba.at/forba\\_mitarbeiter/mag-a-dr-in-ingrid-mairhuber/](https://www.forba.at/forba_mitarbeiter/mag-a-dr-in-ingrid-mairhuber/)

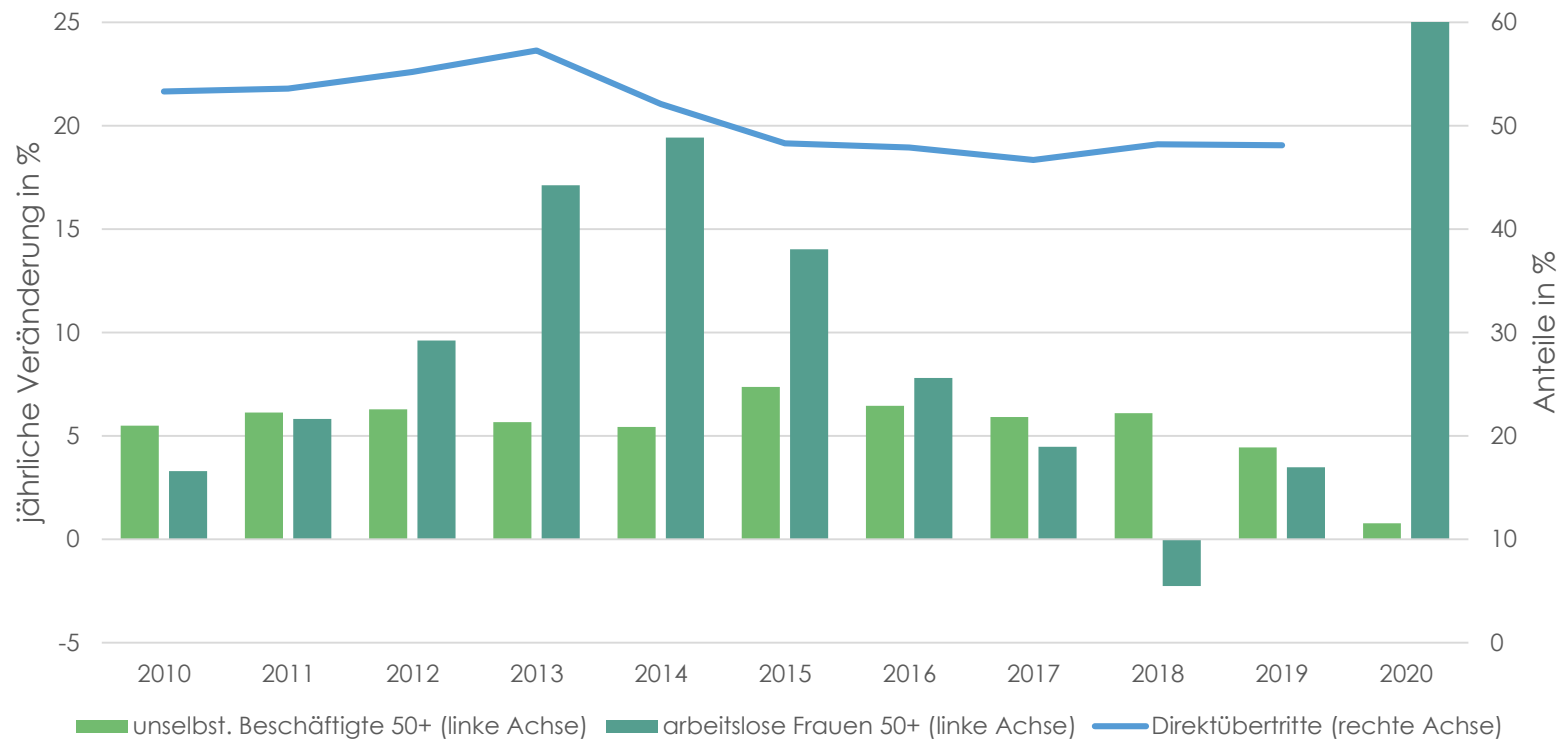
### **Christine Mayrhuber**

Christine.Mayrhuber@wifo.ac.at

(+43) 01 7982601 269

[@Cmayrhuber](https://www.wifo.ac.at/christine_mayrhuber)

# Arbeitsmarktlage und Direktübertritte





## Vorgehensweise der qualitativen Studie

- Drei Betriebsfallstudien in ausgewählten Branchen
  - Gesundheits- und Sozialwesen: mobile Betreuung und Pflege
  - Handel: Einzelhandelsunternehmen
  - Gebäudebetreuung: Gebäudereinigung
  - Betriebe, die einen positiven Umgang mit älteren beschäftigten Frauen haben und am längeren Verbleib von Frauen Interesse haben
  - Jeweils 4 bis 5 Interviews mit Geschäftsführung oder HR, Betriebsrat und beschäftigten Frauen
- Neun qualitative Interviews mit älteren erwerbslosen Frauen, die vormals in den ausgewählten Branchen beschäftigt waren