

Barbara Willsberger

Beschäftigungssituation und soziale Absicherung im Alter

Ältere ArbeitnehmerInnen zählen zu den Risikogruppen am Arbeitsmarkt. Die Gründe hierfür liegen primär in dem derzeit stattfindenden Paradigmenwechsel am Arbeitsmarkt sowie dem bestehenden Arbeitskräfteüberangebot, das die Selektionskriterien bei Personalabbau und Neueinstellungen zunehmend verschärft. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass Dienstleistungs- und Wissenssparten stetig ausgebaut, Berufsbilder zusehends aufgeweicht werden und Arbeitsteilung sowie Spezialisierung höhere Qualifikationen erfordern. Diese Tendenzen stellen keine optimalen Voraussetzungen für Ältere dar, da einerseits gerade in boomenden Branchen, wie unternehmensbezogenen Dienstleistungen oder EDV, die Belegschaftsstruktur überdurchschnittlich jung ist und andererseits in diesen Bereichen – etwa der neuen Technologien – langjährige Berufserfahrungen eher abgewertet werden. Demnach zählen lebensbegleitendes Lernen und Wissensmanagement zu den Aufgabenbereichen der Zukunft.

Zudem wirkt sich das bestehende Senioritätsprinzip negativ auf die Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen aus. Häufig ist auch die unternehmerische Sichtweise von Stereotypen wie „Unflexibilität“, „geringe Anpassungsbereitschaft“, „zu hohe Kosten“, „sinkende Leistungsfähigkeit“, oder „häufige Arbeitsausfälle“ geprägt. Diese tendenziell negative Wahrnehmung ist empirisch jedoch nicht haltbar und stimmt auch nicht mit der Selbsteinschätzung älterer ArbeitnehmerInnen überein.

Die zunehmende Verschlechterung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt kann exemplarisch anhand von drei Kennzahlen verdeutlicht werden:

- Die **Erwerbsquote** von Männern zwischen 45 und 50 Jahren lag 1998 in Wien bei 84,4% die Frauenerwerbsquote in der selben Altersgruppe betrug 59,8%. Ein Vergleich mit jüngeren Altersgruppen zeigt ein deutliches Sinken der Erwerbsquoten älterer ArbeitnehmerInnen, beispielsweise lag die Erwerbsquote von 25-44jährigen Männern in Wien bei 91,3% und bei Frauen bei 80,8%.
- Die Zahl der über 50jährigen als **arbeitslos** vorgemerkten WienerInnen hat zwischen 1997 und 1999 mit 21,9% exorbitant zugenommen bei insgesamt geringem Rückgang der Vorgemerktenzahl (-0,6%).
- Der Anteil der **Langzeitarbeitslosen** (1 Jahr und länger) an allen Arbeitslosen in Wien liegt in der Kohorte der über 50jährigen mit 44,6% deutlich über dem Durchschnitt von 27,2% (1999).

Diese Indikatoren kennzeichnen das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko Älterer und deren geringen Wiederbeschäftigungschancen. In diesem Zusammenhang stellt der vorzeitige Ruhestand nach wie vor ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Kompensationsinstrument dar, was sich auch in einem niedrigen Pensionseintrittsalter dokumentiert: Das gesetzliche Pensionseintrittsalter liegt für Frauen derzeit bei 60, für Männer bei 65

Jahren, wogegen das durchschnittliche Eintrittsalter im Jahr 1997 bei Frauen 58,2 Jahre, bei Männern 61,0 Jahre betrug (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 1999).

Es wird nunmehr verstärkt versucht, diesen Entwicklungen durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entgegenzuwirken, beispielsweise durch den von den Sozialpartnern beschlossenen Pakt für Ältere.

Soziale Absicherung im Alter

Bei Pensionsansprüchen älterer Menschen besteht eine große Spannweite, wobei die Pensionshöhe zwischen den Geschlechtern, aber auch nach den einzelnen Berufsgruppen am stärksten differiert: Österreichweit erhielten 1998 10% der Männer eine Eigenpension unter ATS 8.204,90, wogegen 10% der Frauen weniger als ATS 3.673,90 erhielten. Demgegenüber überschritt jeder 19. Pensionist, aber nur jede 61. Pensionistin die Höchstbemessungsgrundlage.¹

Eigenpensionsansprüche sind im österreichischen Pensionssystem von Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie Kontinuität und Höhe des versicherungspflichtigen Einkommens abhängig. Dies stellt eine starke Orientierung an männlichen „Normalbiographien“ mit durchgängiger Erwerbstätigkeit sowie normaler Wochenarbeitszeiten dar, also an einer rund 40jährige Vollzeitwerbstätigkeit mit mittlerem bis hohem Einkommen.

Typisch weibliche Berufsbiographien gestalten sich dagegen eher konträr: Sie sind geprägt von Unterbrechungen aufgrund Kinderbetreuungspflichten und/oder Pflege von Familienangehörigen. Zudem ergeben sich aufgrund der Segregation des Arbeitsmarktes spezifische Benachteiligungen für Frauen: Einerseits liegen weibliche Einkommen deutlich unter jenen ihrer männlichen Kollegen, andererseits befinden sich typische Frauenarbeitsplätze zumeist in niedrigen Hierarchiestufen und sind mit geringeren Aufstiegschancen verbunden.

Der erwerbszentrierte Zugang des österreichischen Pensionssystems ist daher für Frauen nicht mit einer adäquaten Altersabsicherung verbunden. Eine existenzsichernde Altersversorgung ist bei verheirateten Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, beinahe nur über den Ehepartner bzw. nach dessen Tod über die Witwenpension möglich. Erst wenn sowohl Eigen- als auch Witwenpension bezogen werden, gleicht sich das Pensionsniveau der Frauen an jenes der Männer an.²

¹ Oppitz, M.: Große Unterschiede bei Einkommen von PensionistInnen. In: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.): Ältere Menschen – Neue Perspektiven. Österreichischer Bericht zur Lebenssituation älterer Menschen 1999. Wien 1999,

² Mairhuber, I.: Eigenständige Alterssicherung für Frauen. Wien: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz Band 14, 1997.

Tabelle 1: Durchschnittspensionen 1998 in ATS (Österreich)

	Männer	Frauen
Alterspensionen	14.789,-	8.599,-
Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit	11.014,-	5.518,-
Witwen-/Witwerpensionen	3.223,-	6.190,-

Quelle: BMAGS 2000

Resümee

Die Beschäftigungsentwicklung im ersten Halbjahr 2000 zeigt, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Personen über 45 Jahren nur etwa im Ausmaß der demografischen Zuwächse steigt. Demnach ist vorläufig keine Entlastung der Arbeitsmarktsituation Älterer zu erwarten. Dies wird nach demografischen Schätzungen erst im Jahr 2020 eintreten. Es gilt daher durch gezielte Arbeitsmarkt- und Pensionspolitik sowie gesellschaftspolitischer Aufklärungsarbeit den sich abzeichnenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt und im Pensionssystem entgegenzuwirken. Für die wissenschaftliche Arbeit stellen sich in diesem Zusammenhang unter anderem folgende Fragen:

- Wie kann in Zukunft eine für beide Geschlechter adäquate soziale Absicherung im Alter geleistet werden?
- Welche Modelle eignen sich für einen gleitenden Übergang in die Pension?
- Wie gestalten sich Inanspruchnahme und Zielerreichung der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen?
- Entsprechen die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente den gegenwärtigen Bedingungen am Arbeitsmarkt sowie den Bedürfnislagen älterer ArbeitnehmerInnen? Welche Adaptierungen oder Neueinführungen wären gegebenenfalls zu empfehlen?
- Unter dem Stichwort „Anti-Ageism“ soll den bestehenden Vorurteilen gegenüber älteren Menschen entgegengewirkt werden. Es gilt daher zu analysieren, in welchen Bereichen die ausgeprägtesten Stereotypen oder Informationsdefizite bestehen und wie eine entsprechende Informationsarbeit ansetzen sollte.