



ÖSTERREICHISCHER  
SENIORENBUND

Presseunterlage

# „Mehr tun für Österreichs ältere Frauen“

mit

**Ingrid Korosec**

Bundesobmann-Stellvertreterin des Österr. Seniorenbundes  
Landesvorsitzende des Wiener Seniorenbundes

**Dr. Marilies Flemming**

Europabeauftragte des Österreichischen Seniorenbundes  
Vizepräsidentin der Europäischen Seniorenunion

05. März 2010

12:30 Uhr

Restaurant Vestibül

Dr. Karl Lueger-Ring 2, 1010 Wien

# INHALT

---

## DISKRIMINIERUNG KENNT (K)EIN ALTER

Pensionsantritt: Klischee & Wirklichkeit.....	3
Privileg oder Diskriminierung?.....	3
In der Pension: Arbeiten unerwünscht! .....	5
Die konkreten Forderungen zusammengefasst .....	5

## PFLEGE IST WEIBLICH

Situation der Frauen im Pflegesystem verbessern.....	5
Stärkere Unterstützung pflegender Angehöriger .....	6

## „DIE“ ALTEN GIBT ES NICHT

GfK-Studie „Generation 60plus“, Kapitel „Seniorentypologie“ .....	6
---	---

## ÄLTERE FRAUEN – DIE UNSICHTBAREN?!

Je älter, desto mehr.....	9
So viele und dennoch unsichtbar?! .....	10
Ist Seniorenpolitik Frauenpolitik?.....	10

## KONTAKTDATEN

---

### Österreichischer Seniorenbund

Lichtenfelsgasse 7  
1010 Wien

Susanne Kofler  
Pressereferentin

Tel: 01-401-26-157  
Fax: 01-40-66-266  
Mob: 0650-581-78-82

@: [skofler@seniorenbund.at](mailto:skofler@seniorenbund.at)  
Net: [www.seniorenbund.at](http://www.seniorenbund.at)



ÖSTERREICHISCHER  
SENIORENBUND

# **DISKRIMINIERUNG KENNT (K)EIN ALTER**

**„Wer glaubt, im Alter würden Frauen  
nicht mehr diskriminiert, irrt!**

**Man nehme die unterschiedlichen Pensionsantrittsalter  
bei Männern und Frauen zum Beispiel!“**

## **Pensionsantritt – zwischen Klischee und Wirklichkeit**

Wir kennen sie alle, die Medienberichte vom „Frühpensionsparadies“ Österreich. Die Behauptungen der Unfinanzierbarkeit und der Arbeitsunwilligen.

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Frauen liegt derzeit bei 57,9 Jahren und somit 2,1 Jahre unter dem gesetzlichen Antrittsalter. Womit wir allerdings exakt bei einem sehr großen Thema wären: den unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsantrittsaltern, den damit verbundenen Zwangspensionierungen und den mittlerweile dazu laufenden Klagen.

Als beschlossen wurde, die gesetzlichen Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen aneinander anzugleichen, wurde ein viel zu langer Übergangszeitraum gewählt. Immer mehr Frauen möchten nach dem 60. Geburtstag weiter arbeiten, was ihnen von ihren Arbeitgebern jedoch verwehrt wird.

Und dass die Einkommenssituation der österreichischen Frauen und Männer weit auseinander klafft, dass wir in der EU nur den vorletzten Platz einnehmen, ist bekannt, bezieht sich jedoch nicht nur auf Aktivbezüge. Denn die Höhe des Arbeitseinkommens ist natürlich entscheidend für die Pensionsberechnung. Und so wirken diese Ungerechtigkeiten auch in der Pension nach: Im Dezember 2008 lag die durchschnittliche Alterspension (aller gesetzlichen Pensionen) für Männer bei 1.419,- Euro, für Frauen bei 1.087,- Euro. Bei den gesetzlichen Invaliditätspensionen ist die Situation dann noch viel gravierender. Hier liegen Männer bei durchschnittlich 1.113,- Euro, Frauen hingegen bei nur 631,- Euro!

Die in den letzten Jahren überdurchschnittlich erhöhten Ausgleichszulagenrichtsätze, an Bezieher kleinerer Pensionen bezahlte Einmalzahlungen u.ä. kamen daher zum überwiegenden Teil Frauen zugute.

## **Privileg oder Diskriminierung?**

### **Spannungsfeld mit dem Vertrag von Lissabon?**

Was ursprünglich als Privileg, als Belohnung für geleistete Familien- und Kinderarbeit gedacht war, wird von immer mehr Menschen als aktive Diskriminierung erfunden.

Viele Frauen – vor allem jene mit höherer Bildung – beziehen gerade erst in diesen Jahren um die 60 herum erstmals ein gutes Gehalt. Durch die Unterbrechung ihrer Karrieren irgendwann zwischen 20 und 30 und die

Rückkehr nach der Kindererziehung irgendwann um die 40, kommt die Karriere erst langsam in Schwung. Viele steigen dann vorerst auch nur Teilzeit ein und nehmen erst mit ca 50, wenn die Kinder „aus dem Haus“ sind, wieder Vollzeitbeschäftigungen an. Erstmals in ihren Berufsleben sind sie dann unabhängig. Sie haben keine Verpflichtungen gegenüber den Kindern mehr, oft noch keine Pflegeverpflichtung gegenüber Eltern oder Partnern und wollen noch über das 60. Lebensjahr hinaus einige Jahre mit diesen – nun höheren – Bezügen im Arbeitsleben verbleiben.

Doch wird ihnen dies meist seitens der Arbeitgeber verwehrt. Wie vor allem die Salzburger Nachrichten sowie Die Presse wiederholt und ausführlich berichteten, klagen nun immer mehr Frauen gegen diese Vorgangsweise. Sie wollen länger bleiben.

Denn durch einen Verbleib über den 60. Geburtstag hinaus erzielen sie nicht nur für die Zeit des Weiterarbeitens höhere Aktivbezüge, sondern diese Bezüge erhöhen natürlich auch die Bemessungsgrundlage für die Pensionsberechnung – was zu beträchtlichen Unterschieden führen kann. Ein Unterschied, der sich für den Rest des Lebens im Einkommen niederschlägt.

Es ist dies somit eine Manifestierung der Diskriminierung und der bekannten Einkommensscheren über das Arbeitsleben hinaus.

Zu prüfen ist nun seitens der Gerichte aufgrund der eingebrachten Klagen, ob die österreichische lange Übergangsfrist überhaupt noch mit dem Vertrag von Lissabon vereinbar ist, der eine Diskriminierung aufgrund des Alters erstmals ausdrücklich untersagt.

Wir erwarten hier jedenfalls mehr Entgegenkommen und Unterstützung gegenüber jenen, die im Arbeitsmarkt bleiben wollen. Man kann nicht immer vom „Frühpensionistenparadies“ schimpfen und gleichzeitig eine wachsende Zahl von Frauen, die arbeiten will, zwangspensionieren. Dies erfolgt im Übrigen nicht nur zum Nachteil der Frauen selbst, sondern ist auch für die Sicherung der sozialen Systeme äußerst kontraproduktiv.

Mit unserem von Seniorenabgeordneter Gertrude Aubauer vor einigen Wochen vorgestellten Seniorenbund-„Belohnungs-Modell“ für längeres Arbeiten, haben wir schon einen Vorschlag für Anreize für längeres Arbeiten vorgestellt. Zusätzlich wird dringend zu überprüfen sein, ob die unterschiedlichen Antrittsalter nicht schneller vereinheitlicht werden können.

Dazu muss man auch eines Berücksichtigen: Seit der Anrechnung der Kindererziehungszeiten für die Pension (sogar pensionsbegründend), wobei diese Versicherungszeiten mit dem durchschnittlichen Unisex-Gehalt der jeweiligen Jahre bewertet werden, ist ein Hauptargument für den früheren Pensionsantritt der Frauen de facto entfallen. Verbessert könnte diese Maßnahme noch dadurch werden, dass auch „Überschneidungszeiten“ zählen (Wenn sie jetzt zwei Kinder mit einem Abstand von weniger als 4 Jahren zur Welt bringen, werden nur die tatsächlichen Jahre zwischen den Geburten bewertet und nicht – was besser wäre – einfach 4 Jahre pro Kind.)

## **Auch in der Pension: Arbeiten unerwünscht! Von Ruhens- und Wegfallensbestimmungen**

Wenn Sie die Pension mithilfe einer der Sonderpensionsformen antreten (zB „Hackler“-Regelung, Korridor pension) – sei dies nun freiwillig oder aufgrund des Druckes durch Ihren Arbeitgeber – ist es Ihnen fortan bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters untersagt, mehr als bis zur berühmten „Geringfügigkeitsgrenze“ zu verdienen. Verdienen Sie auch nur einen einzigen Euro mehr, verlieren Sie die gesamte Pension!

Wir fordern daher mit Nachdruck die ersatzlose Streichung dieser leistungsfeindlichen Bestimmungen!

### **Die konkreten Forderungen zusammengefasst**

- Aktive Unterstützung jener Frauen, die mit 60 NICHT die Pension antreten möchten
- Schnellere Anpassung der Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern
- Einführung des Seniorenbund-„Belohnungs-Modells“ für längeres Arbeiten.
- Abschaffung der Ruhens- und Wegfallensbestimmungen

## **PFLEGE IST WEIBLICH**

---

**„Die Mehrheit der Pflegenden ist weiblich.  
Sowohl im professionellen als auch im Laien-Bereich.  
Und Pflegegeld beziehen zweimal so viele Frauen  
wie Männer. Pflege ist weiblich – Verbesserungen der  
Pflege werden so zur aktiven Frauenpolitik!“**

### **Die Situation der Frauen im Pflegesystem verbessern**

Wer die Situation im Pflegesystem verbessert, unterstützt damit Frauen auf allen Ebenen. Die Forderungen des Seniorenbundes dazu lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Umgehende Dotierung des im Regierungsprogramm vorgesehenen „Pflegefonds“. Finanzierung keinesfalls als Versicherungsleistung (belastet Lohnnebenkosten und damit Junge & Wirtschaft), sondern aus Steuermitteln (zB Transaktionssteuer) oder Privatisierungserlösen.
- Intensive Verbesserung der Schnittstellen zwischen dem Gesundheits- und dem Pflegebereich im Zuge der anstehenden Gesundheitsreform.
- Massiver Ausbau der mobilen Dienste.
- Jährliche automatische Valorisierung des Pflegegeldes

## **Stärkere Unterstützung der pflegenden Angehörigen durch**

- Ein 3-stufiges zertifiziertes Ausbildungsprogramm für Laienpflegerinnen (wird derzeit vom Seniorenbund mit dem Institut für Pflegewissenschaft an der Paracelsus Medizinische Privatuniversität erarbeitet).
- Stärkere Bewerbung / Information über das Angebot von „Urlaub von der Pflege“
- Rechtliche Besserstellung pflegender Angehöriger im Erbrecht

## **„DIE“ ALTEN GIBT ES NICHT!**

---

Alter ist nur einer von vielen Faktoren, die die heterogene Gruppe von Menschen in diesem Lebensabschnitt charakterisiert. Genau genommen besteht die Generation 60 plus schon aus mehreren Generationen.

Nach „Typen“ gibt es mehr aktive „Flotte“ (10 %), familienorientierte „Zufriedene“ (32 %) und unternehmungslustige „Neugierige“ (33 %) als „Zurückgezogene“ (25 %), die dem Klischee der bedürftigen und resignierten alten Menschen entsprechen.

Bemerkenswert ist hier die Entwicklung im Vergleich zur ersten Untersuchung 2003: **Während 2003 noch ein knappes Drittel der über 60jährigen zu den „Zurückgezogenen“ zählte, das heißt dem Klischee der bedürftigen und resignierten alten Menschen entsprach, waren es 2006 nur noch ein Viertel. Dieser Trend von minus 7 % in nur drei Jahren hat sich seither nach Wahrnehmung des Seniorenbundes weiter fortgesetzt!**

### **Die verschiedenen „Senioren-Typen“**

**„Die Flotten“:** Sind die an Jahren Jüngsten und durch ihre häufige Berufstätigkeit, weitgehende Gesundheit und aktive Teilnahme am gesellschaftlichen und sozialen Leben in ihren Werten und Interessen am meisten am Puls der Zeit.

Sie sind noch jung, aktiv, erfolgreich, wohlhabend, als einziger Typ technologie-interessiert.

**„Die Neugierigen“:** Sie stellen jenes Segment dar, das einen selbstbewussten Zugang zum dritten Lebensabschnitt hat.

Sie führen ein aktives und positives Leben, in welchem keineswegs nur die Familie zentrales Element ist. Ihr Interesse gilt sowohl „Indoor“ als auch „Outdoor-Aktivitäten“, man fährt gern fort und betätigt sich auch gern im

eigenen Heim. Sie sind sozial und finanziell abgesichert, aktiv, individualistisch und häufig in der Mittelschicht angesiedelt.

**„Die Zufriedenen“:** Sie sind familienorientiert und genießen ihr Alter mit ausgeprägtem Interesse an ihren Kindern und Enkelkindern. Durch den Kontakt zu den jüngeren Generationen stehen sie auch modernen Entwicklungen durchaus positiv gegenüber, sind aber dennoch eher häuslich.

Sie sind häufiger weiblich, deutlich auf den privaten Bereich konzentriert, sie orientieren sich vorwiegend an anderen und deren Wohl, sind sicherheitsbewusst und agieren ihrem meist weniger wohlhabenden Milieu entsprechend mit ökonomischer Vernunft.

**„Die Zurückgezogenen“:** Sie werden am ehesten dem Stigma des alten Menschen gerecht und sind charakteristisch geprägt von Isolation, Krankheit und Immobilität.

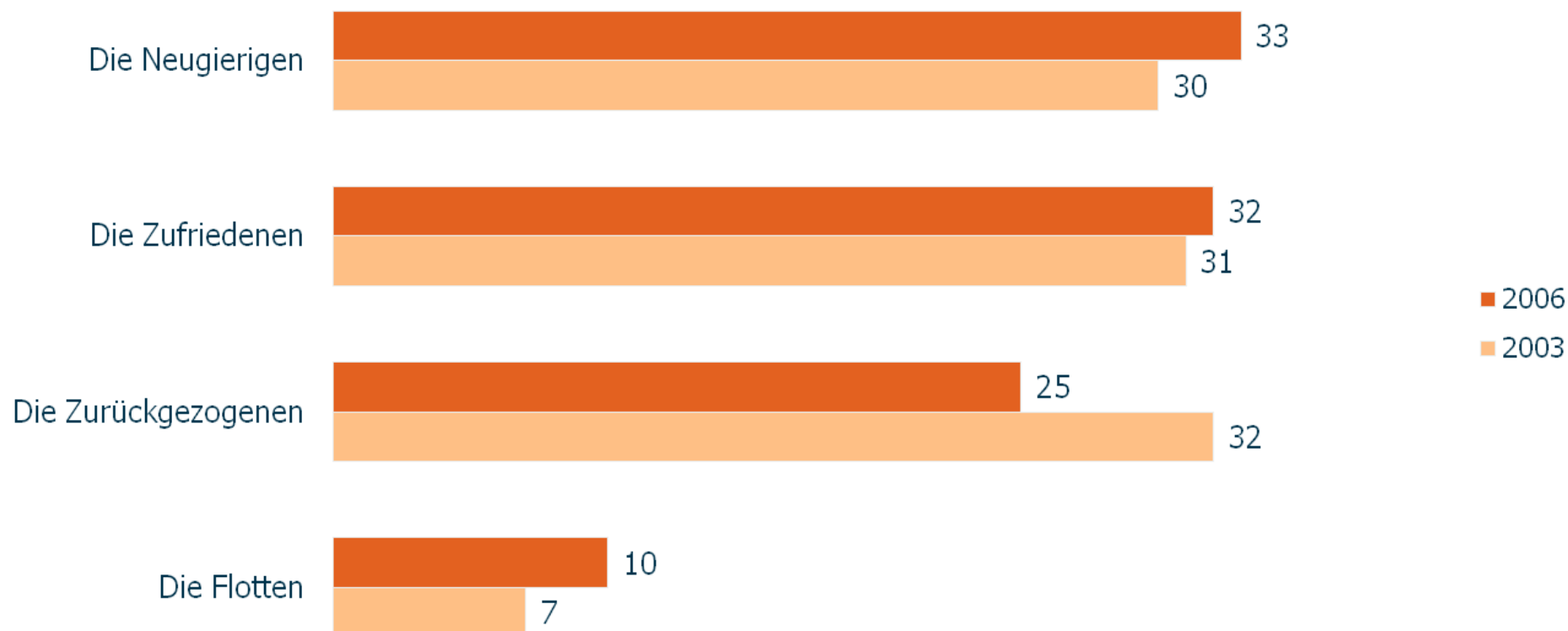
Beinahe alle Aktivitäten und Interessen haben an Bedeutung verloren. Sie finden nur mehr in geringem Maße sozialen Anschluss. Sie sind einsam, passiv, gesundheitlich und finanziell in prekärer Lage und verwundbar. Ihre Lebensqualität ist, entsprechend der Lage ihrer sozialen, finanziellen und körperlichen Ressourcen, niedrig.

Grafik: nächste Seite

## Typologie – „Die“ Senioren gibt es nicht!

Die ältere Generation wird flotter und neugieriger

Quelle: FESSEL-GfK Sozialforschung, Generation 50 Plus Basis: 60 plus n= 610 Befragungszeitraum : 13.01. – 10.02.2006  
FESSEL-GfK Sozialforschung, Generation 50 Plus Basis: 60 plus n= 634 Befragungszeitraum : 14.10. – 23.11.2003

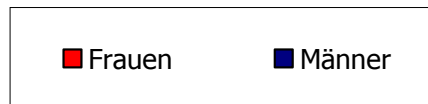


# ÄLTERE FRAUEN – DIE UNSICHTBAREN?!

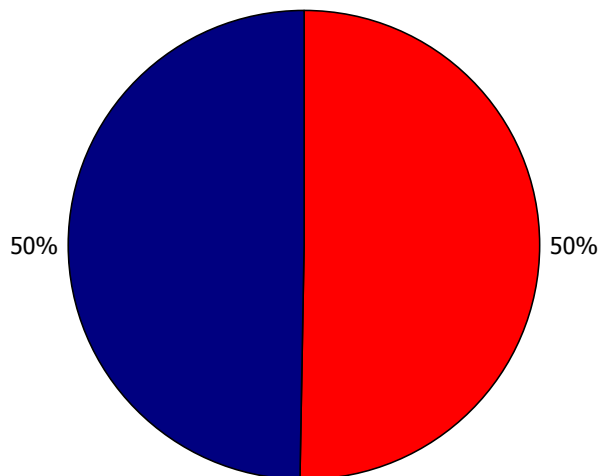
„Sie werden immer mehr, sie sind immer gesünder, aktiver und produktiver. Sie treffen die Kaufentscheidungen und verfügen über immer mehr Geld ... und werden dennoch ignoriert!“

## Je älter desto mehr

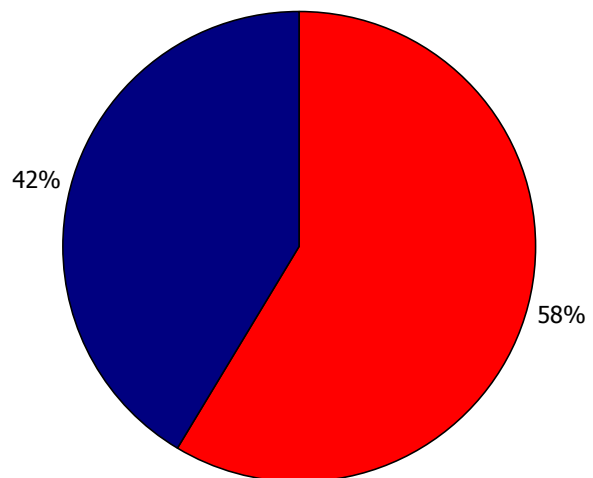
Während die Verteilung zwischen Männern und Frauen in der Altersgruppe der 50- bis 54jährigen noch genau je 50 % beträgt, entwickelt sich dies bis zur Altersgruppe der 75- bis 79 jährigen zu einem Verhältnis von 42% zu 58% (in der Altersgruppe über 95 sogar von 81% zu 19%) **Das Phänomen der stark steigenden Anzahl Hochbetagter ist also weiblich!** Dazu einige Grafiken: Zahlen-Quelle Statistik Austria, Zahlen für 2008, Grafik: Seniorenbund.



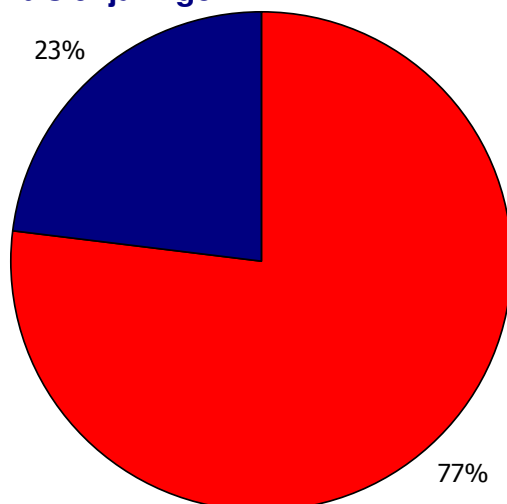
50- bis 54jährige:



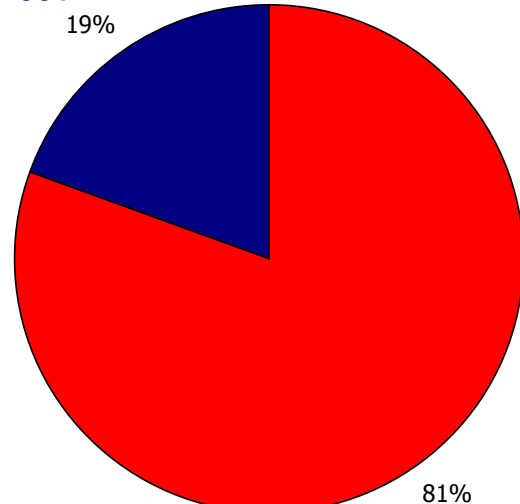
75- bis 79jährige:



90- bis 94jährige



95+



## **So viele – und dennoch unsichtbar?**

Dennoch kann man aktive Angebote an diese große Bevölkerungsgruppe der Frauen mit der Lupe suchen, so rar sind sie gesät. Wenn überhaupt ältere Frauen im medialen Erscheinungsbild erscheinen, dann auf Parkbänken sitzend, als Kämpferinnen „Anti-Ageing“ oder als Pflegebedürftige.

Der längst fällige Paradigmenwechsel lässt hier nach wie vor auf sich warten! Unverständlich ist dies vor allem aus Sicht der Wirtschaft: Warum man das am stärksten wachsende Kundensegment so vernachlässigt entbehrt jeglicher Logik – vor allem angesichts der noch immer anhaltenden Krise. Der Seniorenbund wird sich bemühen

Unsichtbar und somit kaum gewürdigt bleiben somit auch die Leistungen der älteren Frauen für unsere Gesellschaft. Wenn man aller Orten hört, dass noch immer 80% der Pflegebedürftigen zu Hause von Angehörigen gepflegt sind, so sind dies hauptsächlich Frauen. Laut Pflegebericht 2008 lag das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen bei 57 Jahren.

Zu den Leistungen der Frauen gehört natürlich auch im Alter die Arbeit in der Familie. Viele Mütter könnten nicht beruflich tätig sein, wenn nicht Omas im Dauer- und Kurzfristeinsatz für die Enkelkinder wären.

Umgekehrt sind es dann auch die Frauen, die dann den Großteil der Pflegegeldbezieher ausmachen. 2007 bezogen zB etwas mehr als 100.000 Männer, aber mehr als 219.000 Frauen Bundespflegegeld – also mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer. Wobei die Anzahl bei den über 81jährigen bei den Frauen fast zehnmal so hoch lag, wie bei den Männern (Pflegevorsorgebericht 2008, BMASK, S. 69).

## **Ist Seniorenpolitik Frauenpolitik?!**

Alleine aufgrund der oben beschriebenen Mehrheiten der Frauen bei Hochbetagten und der Gepflegten ergibt sich die Schlussfolgerung, dass von jeder Maßnahme, die zur Verbesserung der Einkommens- und Versorgungssituation führt, hauptsächlich Frauen profitieren.

Auch unter den Mitgliedern des Seniorenbundes bemerken wir mehr Frauen als Männer (zB in Wien 2/3 Frauen, 1/3 Männer). Und während noch vor 10 Jahren Funktionärinnen in Bund und Ländern Seltenheit waren, bemerken wir auch hier einen kontinuierlichen Anstieg der Frauenbeteiligung.

Ingrid Korosec ist dafür ein besonders auffallendes Beispiel: Sie ist die erste LandesobFRAU eines Seniorenbundes und ist gewählte Bundesobmann-Stellvertreterin von Andreas Khol. Gertrude Aubauer, Seniorensprecherin im Parlament, ist ebenso wie Korosec als gewählte Bundesobmann-Stellvertreterin im Einsatz. Und Dr. Marilies Flemming war nicht nur eine der ersten Ministerinnen, sondern war auch eine der ersten Frauen im Seniorenbund-Vorstand. Und seit Jahren ist Vizepräsidentin der Europäischen Seniorenunion und Europabeauftragte des Österreichischen Seniorenbundes.

Diese drei Frauen sind ein Garant dafür, dass im Seniorenbund Frauenpolitik eine bestimmende Rolle einnimmt.