



Trapez.Analyse: Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich

Quantitative und qualitative Befunde

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

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Einsiedl,
Stefan Weingärtner

März 2020

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Trapez.Analyse: Geschlechtsspezifische Pensions- unterschiede in Österreich

Quantitative und qualitative Befunde

Christine Mayrhuber (WIFO), Ingrid Mairhuber (FORBA)

März 2020

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Im Auftrag von Bundeskanzleramt, Sektion Frauen und Gleichstellung,
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sowie
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission**

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Einsiedl, Stefan Weingärtner

Im Europäischen Vergleich ist die Pensionslücke zwischen Frauen und Männern in Österreich besonders hoch. Auf der Grundlage aller Einkommen der 65-Jährigen und Älteren liegt der Gender Gap der Pensionen bei 38,7%. Auf der Grundlage der Pensionsneuzugänge 2017 beträgt er sogar 42,3%. Bestimmend für den hohen Gender Gap sind die niedrigen Fraueneinkommen sowie auch die geringere Zahl an Versicherungsjahren der Frauen. Die Höhe der Pensionslücke schätzten die befragten Frauen überwiegend richtig ein, und sie bewerteten auch die Einflussfaktoren richtig, obwohl sie über die institutionelle Ausgestaltung des österreichischen Pensionssystems eher wenig informiert sind.

2020/170/S/WIFO-Projektnummer: 418

© 2020 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/www/pubid/65850>

Inhalt

Executive Summary	5
Tabellenverzeichnis	13
Abbildungsverzeichnis	14
1 Einleitung	15
2 Die geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich (Christine Mayrhuber)	17
2.1 Ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern	18
2.1.1 Genderspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt	20
2.1.2 Lohnunterschiede	23
2.1.3 Unterschiede in der Zahl der Erwerbsjahre	26
2.2 Das Konzept der Pensionslücke (Gender Gap in Pensions)	28
2.2.1 Zur Definition des Gender Gap in Pensions und seine Aussagekraft.....	29
2.2.2 Belastungsfähigkeit des Indikators Gender Gap in Pensions	31
2.3 Größe der geschlechtsspezifischen Pensionslücke in Österreich	33
2.3.1 Österreich im Europäischen Vergleich	33
2.3.2 Häufigkeit (Prävalenz) der Pensionen in der Bevölkerung	34
2.3.3 Pensionsunterschiede in Österreich	36
2.4 Bestimmungsgründe der Pensionslücke in Österreich – empirische Analyse	42
2.4.1 Methodische Abgrenzungen und Datengrundlage	42
2.4.2 Bestimmungsfaktoren des österreichischen GGP	47
2.4.3 Ausblick	59
3 Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied – Wissen, Sichtweisen und Bedarfe der Frauen (Ingrid Mairhuber)	61
3.1 Zielsetzungen und methodische Vorgehensweise.....	61
3.2 Zentrale Ergebnisse.....	62
3.2.1 Pensionsversicherung und Pensionskontorecht.....	62
3.2.2 Gesetzliches Pensionsantrittsalter und gewünschter Pensionsantritt.....	72

3.2.3 Pensionshöhe und eigene zukünftige Pensionsleistung.....	76
3.2.4 Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied.....	83
3.2.5 Individuelle Handlungsmöglichkeiten von Frauen	94
3.2.6 Veränderungsnotwendigkeiten und Unterstützungsbedarfe.....	100
4 Synthese der Ergebnisse (Ingrid Mairhuber, Christine Mayrhuber).....	107
4.1 Empirische Befunde zum Gender Gap in Pensions.....	107
4.1.1 Gemessener Pensionsnachteil der Frauen	108
4.1.2 Wahrnehmung des Pensionsnachteils durch die befragten Frauen.....	109
4.2 Ansatzpunkte für Maßnahmen zum Abbau des GGP.....	111
4.2.1 Maßnahmen im Bereich der Pensionsversicherung.....	111
4.2.2 Maßnahmen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben.....	115
4.2.3 Institutionelle Rahmenbedingungen.....	117
4.2.4 Mögliche Implikationen von Maßnahmen zum Abbau des GGP.....	119
4.3 Fazit für die empirische Forschung	121
Literaturverzeichnis.....	124
Glossar.....	137
Sample der qualitativen Erhebung.....	142

Hinweis: Ein Glossar mit zentralen Fachbegriffen findet sich im Anhang des vorliegenden Berichts.

Der Gender Gap bei Pensionen

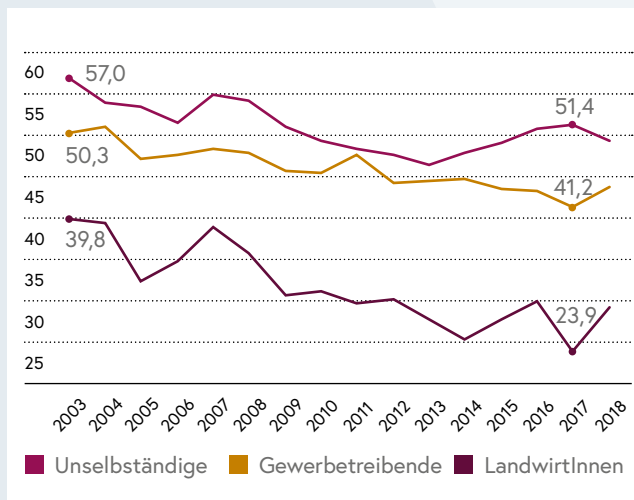
Als Indikator zeigt der *Gender Gap in Pensions* – unabhängig von den Berechnungsmethoden und verwendeten statistischen Quellen – einen systematischen und strukturellen Einkommensnachteil der Frauen im Alter.

Die geschlechtsspezifische Pensionslücke

Der Indikator *Gender Gap in Pensions (GGP)* vergleicht das Alterseinkommen der Frauen mit dem Alterseinkommen der Männer und gibt den Unterschied in Prozent an. So wird die ökonomische Ungleichheit des gesamten Erwerbslebens zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebildet.

Wie hoch ist der GGP in Österreich?

Unter allen neuzuerkannten Alterspensionen 2017 erhielten unselbständig beschäftigte Frauen im Mittel (Median) um 51,4% geringere Pensionen als Männer (2018: 49,4%). Für Bäuerinnen ist die Lücke deutlich, für Gewerbetreibende etwas geringer.



Quelle: WIFO Berechnungen (s. Studie Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich 2020)

Frauen haben seltener eigene Pensionsansprüche

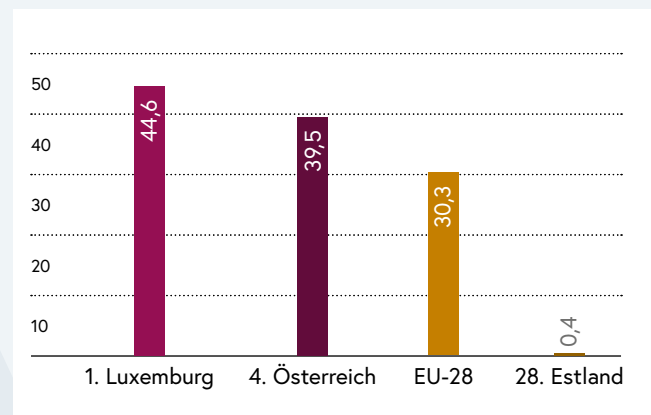
In die Berechnung des GGP werden nur Personen einbezogen, die eine Pension beziehen. 2017 bezogen 18,4% der Frauen über 65 keine Eigenpension, 11,4% oder 106.100 Frauen erhielten weder eine Pension noch andere Leistungen (wie Pflegegeld etc.).

2017	Frauen ü. 65	Männer ü. 65
Keine Eigenpension	18,4	1,0
Keine Eigen- oder Hinterbliebenenpension	13,6	0,8
Ohne Pensionen und sonstige Leistungen	11,4	0,6

Quelle: WIFO Berechnungen (s. Studie Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich 2020)

Österreich hat den vierthöchsten GGP im EU-Vergleich

Werden für einen EU-Vergleich die Alterseinkommen aller 64–79-Jährigen herangezogen, schneidet Österreich schlecht ab: Mit 39,5% liegt der GGP deutlich über dem EU-Durchschnitt. Nur in Luxemburg, Malta und den Niederlanden ist die Lücke noch größer.



Hauptursachen: 1. geringere Erwerbseinkommen und 2. weniger Erwerbsjahre von Frauen

Ursache 1: geringere Erwerbseinkommen

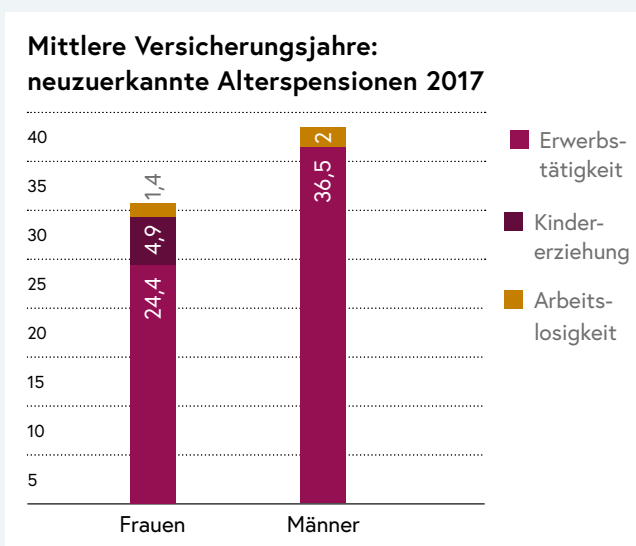
Werden nur Pflichtversicherungszeiten aus Erwerbstätigkeit betrachtet, beträgt die geschlechtsspezifische Lücke bei den mittleren Pensionen 60%. Teilversicherungszeiten (wie z.B. Kindererziehungszeiten) reduzieren diese Lücke auf 48,1% und erhöhen die mittleren Pensionen der Frauen um knapp ein Drittel.

2017 neu-zuerkannte Alterspension, Median	„Versicherungspension“ (nur aus pflichtversicherter Erwerbstätigkeit)	Alterspension inkl. Teilversicherungszeiten
Frauen	612 Euro	811 Euro
Männer	1.531 Euro	1.563 Euro
Gap	60,0%	48,1%

Quelle: WIFO Berechnungen (s. Studie Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich 2020)

Ursache 2: weniger Versicherungsjahre

Im Mittel haben Frauen insgesamt um knapp acht Versicherungsjahre weniger als Männer. Der Unterschied bei den Erwerbsjahren beträgt sogar 12 Jahre. Kindererziehungszeiten federn nur einen Teil der geringeren Beitragszeiten und Beitragsgrundlagen ab.

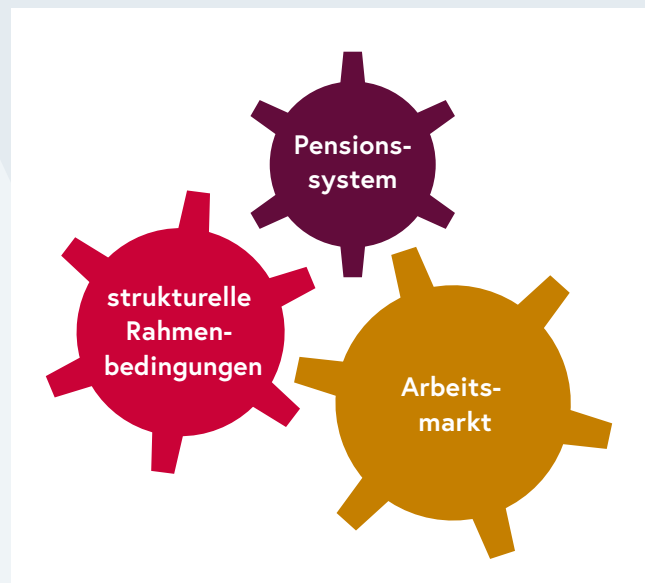


Quelle: WIFO Berechnungen (s. Studie Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich 2020)

Wahrnehmung des Pensionsnachteils durch die befragten Frauen

Die Höhe des *Gender Gap in Pensions* wird überwiegend richtig eingeschätzt und es besteht keine große Verwunderung über die tatsächliche Höhe des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes. Auch die Ursachen – Einkommensunterschiede und ungleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern – werden klar benannt. Gleichzeitig wird dieser enorme Unterschied von allen befragten Frauen – unabhängig von Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung, gelebter geschlechtlicher Arbeitsteilung etc. – als große Ungerechtigkeit empfunden. Es ist nicht verständlich, dass Frauen, obwohl sie neben der Erwerbstätigkeit den überwiegenden Teil der unbezahlten Versorgungsarbeit – wie Kinderbetreuung und Angehörigenpflege – leisten, im Alter so viel schlechter abgesichert sind als Männer (und teilweise von deren Einkommen abhängig bleiben).

Ansatzpunkte zur Verringerung des GGP liegen daher im Arbeitsmarkt (z. B. höhere Einkommen, längere Beschäftigung), Pensionssystem (z. B. Aufwertung) und den strukturellen Rahmenbedingungen (z. B. Betreuungsinfrastruktur).



Handlungsoptionen: Arbeitsmarkt

In erwerbszentrierten Alterssicherungssystemen spiegeln sich die Arbeitsmarktungleichheiten in der sozialen Absicherung im Alter wider.

Verringerung des GGP ist in erster Linie durch Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu erreichen

Wie die Analyse des GGP zeigt, tragen arbeitsmarktbezogene Faktoren wesentlich zu den niedrigeren Frauenpensionen bei:

- geringere Erwerbseinkommen der Frauen aufgrund der strukturellen Verdienstunterschiede;
- weniger Versicherungsjahre aus Erwerbstätigkeit, die nur teilweise durch mehr Teilversicherungsjahre (Kindererziehungszeiten) ergänzt werden.

Der überwiegende Teil der Pensionslücke ist durch die niedrigeren Erwerbseinkommen verursacht. Die kürzere Versicherungsdauer der Frauen hat den zweitgrößten Einfluss.

Frauen haben im Mittel knapp acht Versicherungsjahre weniger für die Alterspension

Dies ist sowohl durch die Erwerbsunterbrechungen – vor allem jener Frauen mit Kindern, aber auch das (noch) frühere Antrittsalter begründet.

Viele Frauen arbeiten (sehr lange) in Teilzeit

Aktuell sind die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen Teilzeit beschäftigt – mit Kindern unter 15 sogar drei Viertel. Die qualitativen Interviews zeigen auf, dass Frauen um den Einfluss der Teilzeit wissen, gleichzeitig oft aber wenig Möglichkeiten sehen, mehr Stunden zu arbeiten.

„Ja sicher. Wenn es von Haus aus möglich gewesen wäre ... natürlich wären wir arbeiten gegangen. Aber es gibt nichts. Da am Land gibt es nix.“ (Frau I., 53, Burgenland)

Bis und nach 60 (weiter) erwerbstätig sein

Abhängig von Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand können sich Frauen vorstellen, auch weiter zu arbeiten – obgleich es für manche schwierig ist (wieder) einen Arbeitsplatz zu haben.



Synthese

Im erwerbszentrierten österreichischen Pensionsversicherungssystem entscheiden Dauer und Höhe des eigenen sozialversicherungspflichtigen Einkommens über die Höhe der individuellen Pensionsleistung. Der Arbeitsmarkt, als das der Pensionsversicherung vorgelagerte System, bietet zahlreiche Ansatzpunkte zur Verbesserung der ökonomischen Absicherung von Frauen, sowohl für die Erwerbsphase als auch in weiterer Folge für die Pensionsphase. Umgekehrt müssen Veränderungen im Erwerbssystem immer auch auf ihre Auswirkungen auf die Alterssicherung

betrachtet werden. Die Zunahme de-standardisierter Erwerbsverhältnisse hat sowohl Rückwirkungen auf die Finanzierungsstruktur als auch auf das Sicherungsniveau der betroffenen Personen: Die steigende Zahl von Erwerbstätigen mit nur mehr punktuellen Einkommen bedeuten sowohl geringere Beitragseinnahmen insgesamt als auch geringe abgeleiteten Alterspensionen für diese Menschen. Verbesserungen am Arbeitsmarkt wirken mittel- und langfristig auch auf eine verbesserte Alterssicherung für Frauen. Die Ansatzpunkte dafür sind vielschichtig:

Ansatzpunkte auf Basis der Analysen

- **Stärkung der Erwerbseinkommen:**
Berufswahl, Berufsberatung, Einstiegsgehälter, Kollektivverträge
- **Betriebliche Einkommenstransparenz**
und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung
- **Öffentliche Auftragsvergabe**
fördert gleichstellungsorientierte Unternehmen
- **Reduktion überlanger Arbeitszeiten**
und Ausgleich etwa durch Elternarbeitszeiten
- **Alters- und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze**

Ansatzpunkte der interviewten Frauen

- **Arbeitszeitverkürzung**
„...Aber ich kann mir gleichzeitig auch nicht vorstellen, dass ich mehr wie die 35 Stunden (...) arbeite (...) also ich bin eh am Limit“ (Frau A., 53, Wien)
- **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**
„Es muss für jeden das gleiche Gehalt geben, ja, egal ob du Mann oder Frau bist“ (Frau K., 47, Burgenland)
- **Arbeitsplätze schaffen**
„...einfach schauen, dass es mehr Arbeitsplätze gibt, gerade auch in diesen ländlichen Gebieten“ (Frau I., 53, Burgenland)

Handlungsoptionen: Pensionssystem

Im österreichischen Pensionssystem gibt es zahlreiche Möglichkeiten, die Pensionslücke zwischen Frauen und Männern zu verringern. Sie sind häufig jedoch nicht bekannt.

Großer Informationsbedarf zu geltenden Bestimmungen

Einige Regelungen werden automatisch angewendet wie etwa die Anrechnung der Kindererziehungszeiten. Andere, wie Höherversicherung, Pensionssplitting, Weiterversicherung bei Angehörigenpflege oder Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung, müssen beantragt werden. Die im Rahmen der Studie geführten Interviews zeigen auf, dass diese geltenden Regelungen weitgehend unbekannt sind, obwohl Frauen davon profitieren würden. Auch bestehende Informationsangebote werden bislang selten genutzt.

Frauen verlassen sich oft auf Ausgleichszulage

An das vorhandene Instrument der Ausgleichszulage werden häufig falsche Erwartungen geknüpft. Vielen Frauen fehlt das Wissen, dass sie keinen individuellen Anspruch haben. Durch die Berücksichtigung des Partner Einkommens bleibt eine ökonomische Abhängigkeit im Alter bestehen.

Freiwilliges Splitting? Scheint unrealistisch

Obwohl es seit 2005 besteht, wird es de facto kaum genutzt. Aus Sicht der befragten Frauen spricht gegen ein (freiwilliges) Pensionssplitting unter anderem, dass

- es wiederum ein vom Partner abgeleiteter Anspruch ist, und
- die Sorgearbeit von Frauen mit gutverdienenden Partnern mehr wert ist.

Aus ihrer Sicht sollte die Sorgearbeit gesellschaftlich und pensionsrechtlich für alle gleich und insgesamt höher bewertet sein.

Verpflichtendes Splitting?

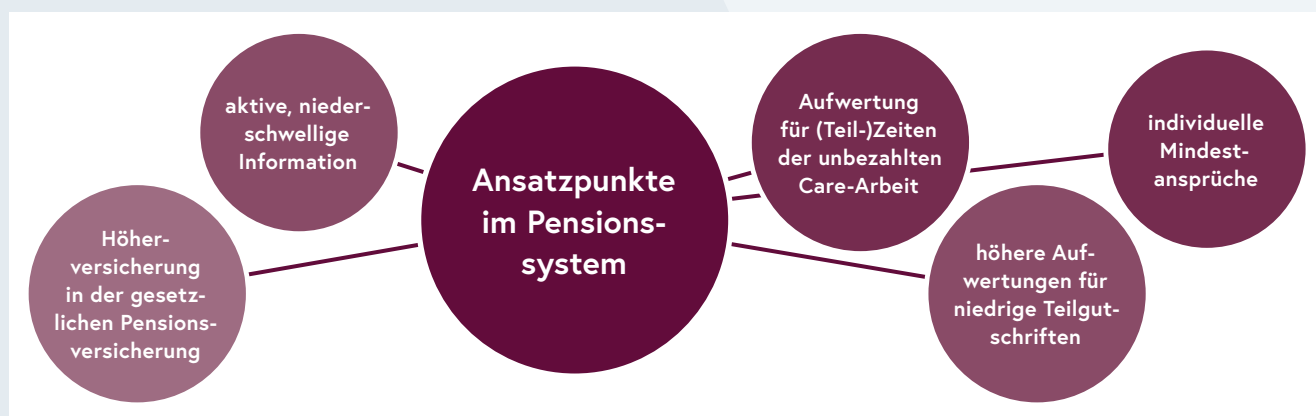
Die Option eines verpflichtenden Splittings wird eher akzeptiert, vor allem vor dem Hintergrund, dass Eltern sich auch trennen – und dann eine freiwillige Lösung noch unrealistischer scheint.

Private Absicherung nicht leistbar

Viele der befragten Frauen erwarten selbst eine sehr geringe Pension. Gleichzeitig sind ihnen zusätzliche Absicherungen wegen ihres geringen Einkommens oft nicht möglich. Die Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung wäre beispielsweise eine interessante Option, Frauen müssen sich diese aber auch leisten können.

„... Nein, grundsätzlich hört sich das wirklich gut an, aber gerade in Niedriglohnbranchen, die können sich das nicht leisten, die haben das Geld einfach nicht auf der Seite. Und gerade die trifft es ja. Wer gut verdient, der hat später ja das Problem mit der Pension vielleicht gar nicht so.“ (Frau C., 51 Jahre, vollzeitbeschäftigte Arbeiterin, OÖ/Land)

Die betriebliche Pensionsvorsorge spielt für Frauen in Österreich kaum eine Rolle, da Betriebe in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung keine Betriebspension anbieten.



Synthese

Insgesamt scheint die Funktionsweise des österreichischen Pensionssystems wenig bekannt zu sein. Verbesserte Transparenz des Systems und der eigenen erworbenen Pensionsansprüche (nachzulesen im Pensionskonto) würden sowohl das Vertrauen stärken, als auch den Frauen die Möglichkeit bieten, rechtzeitig Handlungen für eine verbesserte Absicherung zu setzen. Eine kurzfristig umsetzbare Maßnahme um Frauenpensionen zu erhöhen, stellt die bessere Anrechnung und höhere Bewertung von Zeiten unbezahlter Versorgungsarbeit dar. Eine gute Absicherung im Alter würde so nicht nur auf vorangegangener Erwerbsarbeit und eingezahlten Beiträgen beruhen, sondern auch auf unbezahlter, aber gesellschaftlich notwendiger Ver-

sorgungsarbeit. Beim Pensionssplitting findet hingegen nur eine Umverteilung innerhalb von Paaren statt, wenngleich es zu einer Sensibilisierung der Männer für die langfristigen Folgen der Betreuungsarbeit beitragen kann. Die eigenständige Absicherung von Frauen in der Pensionsversicherung könnte durch eine Neugestaltung der Aufwertungsfaktoren im Pensionskonto erreicht werden: Niedrige Einkommen werden höher aufgewertet. Auch die Einführung einer Mindestpension oder die Ausgleichszulage unabhängig vom Partnereinkommen würden die Frauenpensionen stärken helfen. Eine Höherversicherung in der staatlichen Pensionsversicherung stellt – sofern leistbar – eine gute Möglichkeit dar, die eigene Pensionsleistung zu erhöhen.

Ansatzpunkte auf Basis der Analysen

- **Neue Informationsformate:** aktive Beratung und automatische jährliche Aussendung des Pensionskontostandes
- **Niederschwelliges Informationsmaterial:** modulare, gezielte Informationen; auch für jüngere Altersgruppen
- **Bessere Anrechnung und Anerkennung der unbezahlten Versorgungsarbeit** durch höhere Bewertung der Zeiten für Kindererziehung und Angehörigenpflege; Teilgutschriften während Elternteilzeit
- **Verpflichtendes Pensionssplitting im Scheidungsfall** nicht nur für Eltern
- **Höhere Aufwertungsfaktoren für niedrige Einkommen** orientiert am Gender Pay Gap
- **Mindestpension** ohne Berücksichtigung des Partnereinkommens, etwa als individuelle Ausgleichszulage
- **Freiwillige Höherversicherung:** Beiträge könnten vom Partner – auch als Ausgleich für die geschlechtliche Arbeitsteilung – entrichtet werden

Ansatzpunkte der interviewten Frauen

- **Bessere Anrechnung der Care-Arbeit**
„Ich fände eine bessere Anrechnung von Kinderbetreuung und Pflege wichtig.“
(Frau A., 53, Wien)
- **Neudefinition des Leistungsprinzips**
„... vielleicht sollte man ... unterschiedlichste Biografien hernehmen, um auf ein Pensionssystem zu kommen, das ... eine gerechtere Verteilung garantiert.“ (Frau S., 42, Wien)
- **Elternteilzeit berücksichtigen**
„Dass für Teilzeitarbeitende, egal ob männlich oder weiblich, für ... schulpflichtige Kinder ... was angerechnet wird ...“ (Frau E., 55, OÖ/Land)
- **Höhere Aufwertungsfaktoren**
„... vielleicht nicht unbedingt nur Frauen, aber die, die wenig verdienen ... , dass sie dann halt einen höheren Aufwertungsfaktor haben.“
(Frau E., 44, Wien)
- **Mindestpension**
„... so was wie ein bedingungsloses Pensionseinkommen. Und wer mehr haben will, der sammelt Pensionsversicherungsjahre dazu. Dann hätte man ... eine Ausgleichszulage unabhängig vom Familienstand.“ (Frau G., 42., NÖ/Land)

Handlungsoptionen: Strukturelle Faktoren

Die Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit ist ein wichtiger Ansatzpunkt zur Verringerung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und vom Gender Gap in Pensions

Adäquate Beteiligung der Männer an unbezahlter Versorgungsarbeit notwendig

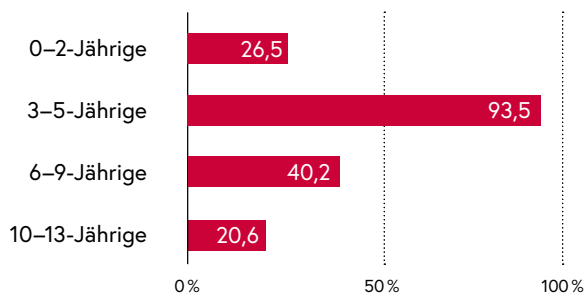
Die geschlechtliche Arbeitsteilung bedeutet für viele Frauen längere Berufsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung. Dies führt zu viel geringeren Pensionen. Um diese Situation zu verbessern, sind neben einer gerechteren Aufteilung auf Paarebene auch betriebliches und gesellschaftliches Umdenken notwendig.

„... ich fände das natürlich auch sehr attraktiv, wenn man sagt, okay, man ist jetzt zu zweit, und dann arbeiten halt beide nur 30 Stunden. Ja, aber wo geht das? Du musst einmal die Arbeitgeber finden, weil dann sind ja beide teilzeitbeschäftigt.“ (Frau B., 33, Salzburg)

Fehlende Kinderbetreuung nicht nur im Kindergartenalter ein Hemmnis

Leistungsfähige und flexible, (personell) gut ausgestattete Kinderbetreuungseinrichtungen sind nach wie vor nicht für alle Familien verfügbar. Mit Beginn der Schulpflicht sinkt zudem die Betreuungsquote der Kinder (am Nachmittag) wieder – für viele Frauen ein großes Problem bei (der Ausweitung) ihrer Erwerbstätigkeit. Für die befragten Frauen kann auch der zusätzliche Verdienst die zusätzlichen Kosten der Nachmittagsbetreuung häufig nicht aufwiegen.

Kinderbetreuungsquoten 2018



Q: Bildung in Zahlen

Kinderbetreuung und Pflege: Ausbau von Angeboten schafft Arbeitsplätze und verbessert Vereinbarkeit

Die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit beschränkt sich nicht auf Kinderbetreuung, sondern bezieht sich verstärkt auch auf die Betreuung und Pflege von Angehörigen: 2018 pflegten ca. 396.000 bzw. 7,1% der Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren hilfebedürftige Angehörige. 242.000 bzw. 61% davon sind Frauen. Für die interviewten Frauen ist neben dem ausreichenden Angebot an Unterstützungseinrichtungen und -dienstleistungen auch bei der Angehörigenpflege die stärkere Beteiligung von Männern ein wichtiges Thema.



Ansatzpunkte auf Basis der Analysen

- **Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit** braucht für die konkrete Umsetzung Unterstützung auf gesellschaftlicher, politischer, betrieblicher und infrastruktureller Ebene.
- **Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren inderbetreuungseinrichtungen** für Kinder unter 3 Jahren und schulpflichtige Kinder, auch in ländlichen Regionen, flexibel und nachmittags
- **Ausbau der Nachmittagsbetreuung von Kindern im schulpflichtigen Alter** inklusive warmen Mittagessen und schulischer Unterstützung, etwa bei Hausübungen
- **Ausbau von (mobilen), qualitativ hochwertigen und leistbaren Betreuungs- und Pflegedienstleistungen** auch im ländlichen Raum
- **Verantwortung der Betriebe** für Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten für betreuungspflichtige MitarbeiterInnen, sowie für Aus- und Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsplätze, die einen längeren Verbleib im Job ermöglichen
- **Bildungssystem und Berufswahl** haben ebenfalls indirekte, strukturelle Auswirkungen, daher etwa weitere Förderung von Mädchen/Frauen in MINT-Fächern und Berufen

Ansatzpunkte der interviewten Frauen

- **Umverteilung un/bezahlter Arbeit**
„... Für mich ist die ... Umverteilung von bezahlt und unbezahlt ... der Weg, ja“ (Frau E., 44, Wien)
- **Betriebliche Verantwortung**
„Und es gehörte generell auch was gemacht, dass die Männer auch die Möglichkeit von den Betrieben leichter kriegen. Wenn jetzt ein Mann in den Papa-Monat geht oder 2, 3 Monate in Karenz, dann ist das ein Mords Trara in der Firma: Der geht ab und Blabla. Ja, die Frau, geht die nicht ab, oder was? Ist die nicht gleich viel wert als wie ein Mann?“ (Frau C., 51, OÖ/Land)
- **Betreuungsplätze schaffen**
„... die Kinderbetreuung besser machen oder überhaupt einmal Plätze schaffen ... “
(Frau B., 33, Salzburg)
„... alles andere muss anders geregelt sein. Pflegeeinrichtungen, da braucht es Kindereinrichtungen, da braucht es – ich weiß nicht – alles Mögliche.“ (Frau A., 53, Wien)
„Bei uns [am Land] in der Volksschule ist um 11.15 Uhr aus. ... an 3 Tagen der Woche. Bitte, was mache ich mit diesen Volksschulkindern?“ (Frau I., 53, Burgenland)
„Also Kinderbetreuung ist wirklich ein Problem. ... Also die Nachmittagsbetreuung ist ein Wahnsinn. ... Es ist total unflexibel und es ist wirklich teuer.“ (Frau G., 42, NÖ/Land)
„Na ja, du kannst sie schon in die Betreuung geben, nur kostet dir die Betreuung schon wieder so viel mehr, dass sich das Arbeiten nicht auszahlt.“ (Frau K., 47, Burgenland)

Hintergrund: Diese TRAPEZ.Info basiert auf der Studie *Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich (FORBA & WIFO 2020)*, die online unter www.trapez-frauen-pensionen.at verfügbar ist. Druckexemplare können unter int.frauen@bka.gv.at bestellt werden. TRAPEZ ist ein Kooperationsprojekt der Sektion Frauen und Gleichstellung (BKA), BMSGPK, BMAFJ, FORBA und WIFO und wird zwischen Februar 2019 und September 2020 mit Ko-Finanzierung durch das Programm *Rights, Equality, Citizenship (2014–2020)* der Europäischen Union umgesetzt. Die Inhalte der TRAPEZ.Info liegen in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen.

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber: Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Gesamtumsetzung: Abteilung III/6; Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik; Druck: Digitalprintcenter des BMI; Wien: 2020.

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorinnen ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Veränderung der Beschäftigungsformen zwischen 2008 und 2018 in %, Frauen und Männer im Vergleich.....	23
Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Österreich auf der Grundlage unterschiedlicher Einkommensdaten	26
Tabelle 3: Anzahl der Versicherungsjahre der Pensionsneuzuerkennungen 2018 in der Pensionsversicherungsanstalt in % der jeweiligen Neuzugänge.....	27
Tabelle 4: Anteil der Frauen und Männer über 65 ohne Alterseinkommen in %, 2011–2017.....	35
Tabelle 5: Pensions-Gap unter Berücksichtigung des gesamten Pensionsbezugszeitraumes, in Jahren.....	40
Tabelle 6: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Anteil der Frauen mit und ohne Kinder.....	47
Tabelle 7: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Verteilung der Versicherungszeiten aus aktiver Beschäftigung in Jahren zwischen Frauen und Männer und Pensionsarten.....	48
Tabelle 8: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Verteilung der Teilversicherungszeiten (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit) in Jahren, nur betroffene Personen.....	49
Tabelle 9: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Einkommensersatzraten aus Erwerbstätigkeit und Teilversicherungszeiten (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit), Median	50
Tabelle 10: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Bemessungsgrundlagen aus Erwerbstätigkeit im Vergleich.....	50
Tabelle 11: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Pensionshöhen der Frauen und Männer ausschließlich aus Erwerbstätigkeit „Versicherungspension“	52
Tabelle 12: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Pensionshöhen der Frauen und Männer nach Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten	52
Tabelle 13: Komponentenerlegung: <i>Gender Gap in Pensions</i> Erwerbseinkommen und Beitragsjahre – im Vergleich zu den tatsächlichen Neuzuerkennungen.....	54
Tabelle 14: Komponentenerlegung: GGP in % bei der Versicherungspension, Frauen insgesamt, Frauen mit Kind(ern), vor/nach Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten	55
Tabelle 15: Komponentenerlegung: GGP in % der Frauen mit Kind(er) unter Anwendung der Bemessungsgrundlagen der Männer	56
Tabelle 14: Kurzbeschreibung der Frauen, die im Bericht zitiert werden.....	142

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gruppen erwerbstätiger Frauen und Männer 2018	22
Abbildung 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Monatseinkommen (einschließlich Sonderzahlungen) und der Einkommenslücke in Österreich	24
Abbildung 3: Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied in % im EU-28-Vergleich, 2018 der 65 bis 79-jährigen Bevölkerung	34
Abbildung 4: Verteilung der Bruttomonatspensionen der Pensionsstände 2018 in der gesetzlichen Pensionsversicherung.....	36
Abbildung 5: Pensionslücken in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen, krankheitsbedingte Pensionen), 2003 bis 2018.....	37
Abbildung 6: Pensionslücken bei neuzuerkannten Alterspensionen, 2003 bis 2018 nach Versicherungsträger, Median	39
Abbildung 7: Abgrenzung der für die Analyse verwendeten Pensionen von Frauen und Männer im Vergleich	44
Abbildung 8: Gender Gap in Pensions: Pensionshöhe der Alterspensionen (Median), 2017	58
Abbildung 9: Gender Gap in Pensions: Versicherungsjahre der Alterspensionen, 2017.....	58

1 Einleitung

Das Erwerbseinkommen bildet für den Großteil der Bevölkerung in Österreich die ökonomische Lebensgrundlage. 2018 waren insgesamt 4,24 Mio. Menschen bzw. 71,3% der 15- bis 59-jährigen Frauen und 76,1 % der Männer im Alter zwischen 15 und 64 Jahren aktiv erwerbstätig.

Das erwerbszentrierte österreichische Pensionsversicherungssystem ist dem Arbeitsmarkt nachgelagert bzw. ist der Arbeitsmarkt dem Pensionsversicherungssystem vorgelagert. Die geringere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen in den Dimensionen Wochenarbeitszeit und Erwerbsjahre sowie die geringeren Frauenerwerbseinkommen am segregierten Arbeitsmarkt führen im beitragsorientierten österreichischen Pensionsversicherungssystem im Schnitt zu wesentlich geringeren Frauenpensionen im Vergleich zu Männerpensionen. Durch die Verstärkung des Versicherungsprinzips im Rahmen der vergangenen Pensionsreformen (Stichwort: lebenslange Durchrechnung) wirken sich die strukturellen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt im Pensionssystem zunehmend stärker aus. Abgeschwächt wird dies nur durch Regelungen, die unbezahlte Versorgungsarbeit wie Kindererziehung und Angehörigenpflege, bei der Pensionsberechnung berücksichtigen. Tatsächlich ist die geschlechtsspezifische Pensionslücke (der englische Begriff *Gender Gap in Pensions*, kurz GGP wird im Deutschen und auch nachfolgend verwendet), in Österreich deutlich höher als der durchschnittliche *Gender Pay Gap*, also die durchschnittliche geschlechtsspezifische Einkommenslücke (Böheim et al. 2019).

Obwohl Österreich eine überdurchschnittlich hohe Wirtschaftsleistung pro EinwohnerIn wie auch eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarktintegration der Frauen aufweist, liegt der GGP hierzulande deutlich über dem Schnitt der 28 EU-Mitgliedsländer. Österreich nimmt innerhalb der EU den negativ herausstechenden 4. Platz ein (EIGE 2015A; Eurostat 2020).

Diese überdurchschnittlich hohe österreichische geschlechtsspezifische Pensionslücke wird im vorliegenden Bericht aus zwei unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven näher beleuchtet: Einerseits sind die genderspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt dargestellt und die Höhe der geschlechtsspezifischen Pensionslücke für unterschiedliche Frauengruppen in Österreich dargestellt und quantifiziert (WIFO, Kapitel 2). Andererseits wird das grundsätzliche Wissen der Frauen über das komplexe österreichische Pensionsystem und seine Wechselwirkungen mit dem eigenen individuellen Erwerbsverlauf erforscht (FORBA, Kapitel 3). Dieser Ansatz inkludiert die Arbeitsmarktgegebenheiten, die institutionelle Ausgestaltung der Pensionsversicherung und die „pension literacy“ der Betroffenen. Gleichzeitig fokussiert er nicht nur auf individuelle Handlungsspielräume bzw. die Wahrnehmung dieser Räume, sondern auch auf die Heterogenität der Lebens-

realitäten, die im institutionellen (pensionsrechtlichen) Gefüge zu großen Verwerfungen bzw. Nachteilen für Frauen führt. In dieser Studie kommen Frauen in Österreich beim Thema Pensionen erstmals selber zu Wort und ihre Sichtweisen waren Ausgangspunkt für die formulierten Maßnahmenvorschläge.

Die Erkenntnisse aus den durchgeführten Analysen münden – unter Berücksichtigung des Erfahrungsaustausches mit nationalen und internationalen ExpertInnen und Stakeholdern – abschließend in Empfehlungen für EntscheidungsträgerInnen, die sowohl auf quantitativen als auch qualitativen Evidenzen beruhen (Kapitel 4).

2 Die geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich

Christine Mayrhuber

Im einkommenszentrierten österreichischen Sozialsystem leitet sich der überwiegende Teil der Sozialleistungen von vorhergehenden Erwerbseinkommen ab. Die Einkommensposition bestimmt damit sowohl kurz- als auch langfristig die ökonomischen Möglichkeiten der Menschen in Österreich. Diese Möglichkeiten unterscheiden sich strukturell zwischen unterschiedlichen Erwerbsformen, Berufen, Qualifikationen, Altersgruppen und vor allem auch zwischen Frauen und Männern. Trotz der enormen Dynamik in den vergangenen Jahrzehnten unterscheidet sich die Arbeitsmarktintegration der Frauen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Sicht immer noch deutlich von jener der Männer (Bock-Schappelwein et al. 2017). In den letzten zwei Jahrzehnten stieg die Frauenbeschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen um 11,3 Prozentpunkte, jene der Männer nur um 2,9 Prozentpunkte an, die Quote der Frauen liegt jedoch noch immer um 10 Prozentpunkte unter jener der Männer. Im selben Zeitraum stieg auch das mittlere sozialversicherungspflichtige Monatseinkommen der Frauen stärker an als jenes der Männer, ist aber weiterhin deutlich geringer als das Männereinkommen (vgl. Abbildung 2). Der Lohnrückstand ist sowohl von der geringeren Wochenarbeitszeit, dem hohen Teilzeitanteil als auch von der geschlechtsspezifischen Segmentierung der Ausbildungs- und Berufsfelder (Bergmann et al. 2017) sowie des Arbeitsmarktes insgesamt geprägt (Huemer / Mahringer 2019).

Mittelfristig (etwa bei Arbeitslosigkeit) und vor allem langfristig – im Pensionssystem – bedeuten die geringere Arbeitsmarktintegration und die geringen Erwerbseinkommen der Frauen auch eine geringe Alterssicherung. Das erwerbszentrierte österreichische Alterssicherungssystem bismarckscher Prägung ist ein dem Arbeitsmarkt nachgelagertes System, der Arbeitsmarkt ist ein dem Alterssicherungssystem vorgelagertes System. Genderdifferenzen des Arbeitsmarktes setzen sich im Alterssicherungssystem fort. Durch das Äquivalenzprinzip, dem im Pensionskonto-Recht (ab 2005) etablierten engeren Zusammenhang zwischen Dauer der Erwerbstätigkeit, geleisteter Pensionsversicherungsbeiträge und individueller Monatspension (Wöss / Türk 2018), werden die genderspezifischen Ungleichheiten des Arbeitsmarktes in das Alterssicherungssystem transferiert und teilweise verstärkt. In Alterssicherungssystemen, die stärker auf Mindestpensionsregelungen ausgerichtet sind, ist die Übertragung genderspezifischer Arbeitsmarktunterschiede in das Alterssicherungssystem geringer.

Tatsächlich ist in Österreich der Einkommensnachteil der Frauen bei Altersbezügen größer als bei den Bezügen aus aktiver Erwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 2). Die durchschnittlichen Alterspensionen der Frauen, sowohl bei den Pensionsständen als auch bei den Pensionsneuzuerkennungen, liegen deutlich geringer als die durchschnittliche Männerpension. Diese „Pensionslücke“ wird in Anlehnung an die Einkommenslücke als *Gender Gap in Pensions* (GGP) bezeichnet. Der *Gender Gap in Pensions* ist ein Indikator, der zu einem gegebenen Zeitpunkt die Alterseinkommenshöhen der Frauen mit jenen der Männer vergleicht und damit die Unterschiede von Frauen und Männern über den gesamten Erwerbs- und Einkommensverlauf zum Ausdruck bringt.

Ziel des vorliegenden Kapitels ist die Quantifizierung der Pensionslücke zwischen Frauen und Männern in Österreich. Im ersten Abschnitt des quantitativen Teils (2.1) ist die fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt skizziert. Der zweite Abschnitt (2.2) erläutert das Konzept des GGP sowie seine Stärken und Schwächen. Im dritten Kapitel (2.3) ist die Größe des GGP auf der Grundlage von Querschnittsdaten analysiert. Im vierten Kapitel (2.4) sind die einzelnen Einflussfaktoren, die den Unterschied zwischen Frauen- und Männerpension bestimmen, berechnet. Mögliche Ansatzpunkte zur Verkleinerung der Pensionslücke sind im letzten Abschnitt skizziert.

2.1 Ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Gleichstellungsziel leitet sich grundsätzlich aus sozialen, bürgerlichen und wirtschaftlichen Menschenrechten ab. Die juristische Gleichstellung bedeutet nicht automatisch eine *de facto* Gleichstellung in allen Lebensbereichen. Gleichstellung braucht daher einen multidimensionalen Ansatz (Downes et al. 2017). Das Gleichstellungsziel von Frauen und Männern ist zum einen in verschiedenen internationalen / supranationalen Vereinbarungen und Übereinkommen festgelegt (beispielsweise CEDAW 1979; Europäischer Rat 1995; European Commission 1998), zum anderen ist sie mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 in rechtlich verbindlicher Form in den Mitgliedsländern der Europäischen Union festgeschrieben¹. Mit dem Gender Mainstreaming ist darüber hinaus auch ein Instrument vorhanden, das die ökonomische, soziale und politische Teilhabe und Gleichstellung von und zwischen Frauen und Männern forciert und mit Gender Budgeting auch in den jährlichen Budgetprozess integriert (Europäische Union 2016). Gleichstellung

¹ Artikel 2 des Amsterdamer Vertrages lautet: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie die durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern.“ Art. 3 des Amsterdamer Vertrages besagt: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

in Österreich ist auf unterschiedlichen Ebenen rechtlich verankert (beispielsweise B-VG 2019, Art. 7 Abs. (1)–(4)). Im Zuge der Haushaltsrechtsreform und mit der Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung² wurde auch Gender Budgeting in den Verfassungsrang gehoben³ und weiter verstärkt (Schratzenstaller / Gössinger 2013).

Eine Gleichstellung beinhaltet die Einbeziehung mehrerer Dimensionen: Von der ökonomischen Gleichstellung über den gleichen Zugang zu Ressourcen, gleiche soziale / kulturelle Anerkennung bis hin zu einer gleichen Teilhabe an Macht- und Entscheidungsprozessen (Gubitzer et al. 2008). Gleichstellung hat sowohl eine politisch-ökonomische als auch eine kulturell-evaluative Komponente (Fraser 2005). Gleichstellungsmaßnahmen sind empirisch unterschiedlich gut erfassbar und quantifizierbar (Himmelweit 2018). Trotz der umfangreichen rechtlichen und institutionellen Verankerung des Gleichstellungsziels ist Gleichstellung in Österreich nicht umgesetzt (BMFG 2017). Für den Teilbereich der ökonomischen Gleichstellung zeigen die empirischen Befunde nach wie vor große Nachteile für Frauen (Bock-Schappelwein et al. 2017; EIGE 2015B).

Es gibt zahlreiche empirische Belege, die gesamtwirtschaftlich positive Effekte einer Forcierung der Gleichstellung nachweisen. In der ökonomischen Literatur findet sich dazu folgendes:

- Eine stärkere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen und steigende berufliche Qualifikation führen zu einer **Verbesserung der Humanressourcen einer Volkswirtschaft** und zu einem langfristigen **Wachstumsimpuls für die gesamte** Wirtschaft. Beispielsweise schätzt die OECD für Österreich einen zusätzlichen Wachstumsimpuls bis 2060 in der Größenordnung eines um 13% höheren Bruttoinlandsprodukts (OECD 2015). Bewerkstelligt werden könnte dies durch eine gleichmäßigere Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Die gleichmäßigere Aufteilung der beiden Formen von Arbeit könnte dabei durch eine Änderung des Steuer- und Abgabensystems, welche u. a. die Beschäftigung von AlleinerzieherInnen begünstigt und durch die Schaffung einer flächendeckenden Kinderbetreuungsinfrastruktur befördert werden (ebenda).
- Die wirtschaftlichen Impulse einer verbesserten Gleichstellung in den Dimensionen Bildung (Erhöhung des Anteils der Frauen mit technischen Abschlüssen), Arbeitsmarktbeteiligung und Entlohnung wurden vom europäischen Gleichstellungsinstitut EIGE (European Institute of Gender Equality) simuliert. Die Schätzungen zeigen, dass eine Reduktion der geschlechtsspezifischen Unterschiede

² Artikel 51 Abs. 8 B-VG): „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

³ Artikel 13 Abs. 3 B-VG besagt: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

(*Gender Gap*) deutlich **positive Effekte auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP)** hat. Eine höhere Gleichstellung führt zu einem Anstieg des BIP pro Kopf in der EU bis 2050 von bis zu +9,6 % (EIGE 2017A; EIGE 2017B). Österreich hat im EU-Ländervergleich bereits eine relativ hohe Gleichstellung. Das Schließen der *Gender Gaps* in den genannten Bereichen hat relativ geringere Auswirkungen gegenüber Ländern mit hohen Ungleichheiten. Bis 2030 bzw. 2050 könnte das BIP in der Ländergruppe mit geringen *Gender Gaps* dennoch um 2,5% bzw. 7,5% stärker wachsen als in Ländern mit konstanten *Gender Gaps*.

- Die Europäische Kommission (2015) quantifizierte darüber hinaus Anreize, die vom **Steuer- und Abgabensystem** auf das Arbeitsangebot der Frauen ausgehen: Hohe negative Anreize sind für Frauen dann vorhanden, wenn das Steuersystem auf Haushaltsbesteuerung abzielt (Deutschland, Frankreich, Irland, Portugal). Österreich liegt hier bei der negativen Anreizwirkung der Grenzbesteuerung im Mittelfeld der Europäischen Länder. Werden auch noch Kinderbetreuungskosten („out of pocket“ Kosten) als Anreize dazu gerechnet, verbessert sich die Position Österreichs im europäischen Kontext durch den weitgehend beitragsfreien Kindergarten. Eine Studie für die Gemeinde Wien zeigt ein hohes Wachstumspotential einer verbesserten Gleichstellung in Einzelbereichen: So ist der Betrieb der städtischen Kindergärten unter Berücksichtigung der indirekten und indizierten Effekte mit einer Wertschöpfung von rund 400 Mio. Euro und einer Beschäftigung von 7.600 Personen verbunden. Weiters resultierte die Einführung des beitragsfreien Kindergartens in einer Erhöhung des Arbeitskräfteangebots der Frauen sowie des realen Bruttoregionalprodukts Wiens (Bachtrögler et al. 2020).

Im folgenden Abschnitt steht die individuell ökonomische Lage von Frauen im Mittelpunkt, obgleich die hier skizzierten gesamtwirtschaftlich positiven Effekte einer Schließung des *Gender Gaps* beachtlich sind.

2.1.1 Genderspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt

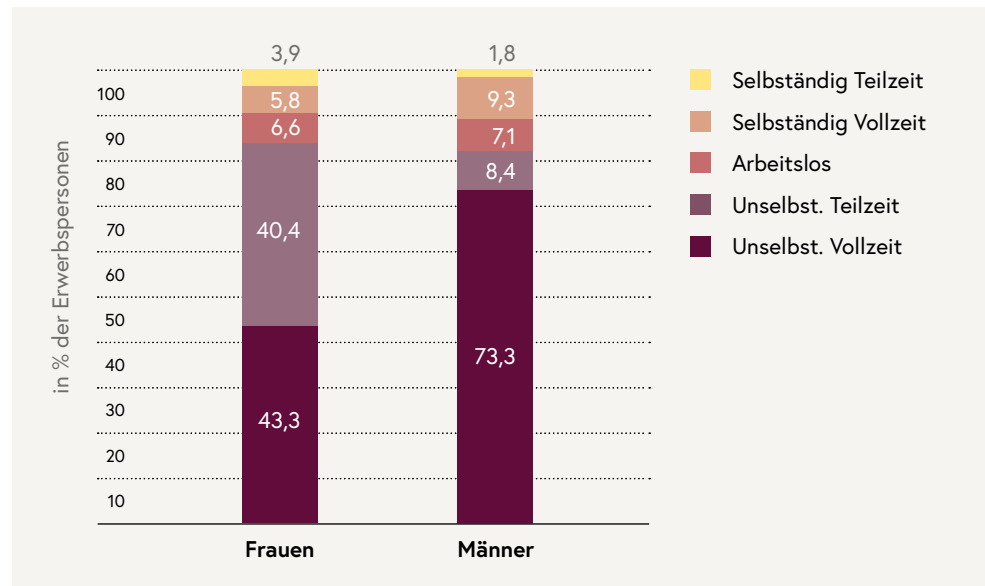
Auf der Grundlage von 30 Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zeigen Bock-Schappelwein et al. (2017) mit dem „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“, dass es in Österreich große geschlechtsspezifische Unterschiede (Nachteile der Frauen gegenüber den Männern) gibt. Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede sind im Teilbereich Familie (Inanspruchnahme Elternkarenz, Einkommen vor/nach Karenz, Beschäftigungsquoten von Frauen/Männern mit Kindern unter 15 Jahren) vorhanden, gefolgt vom Teilbereich Einkommen und Arbeit: Je höher die Konzentration von Frauen in spezifischen Berufen oder Sektoren am Arbeitsmarkt ist, desto höher ist der Unterschied zulasten der Frauen. Einkommensunterschiede treten bereits zu Beginn der Erwerbskarriere auf und werden durch Erwerbsunterbrechungen verstärkt. Im Bildungsbereich haben Frauen beim Maturabschluss höhere Anteile als Männer, bei der Erwerbsbevölkerung insgesamt gehören jedoch mehr Frauen als Männer zur Gruppe der Geringqualifizierten (ebenda). Darüber hinaus sind in Österreich deutliche regionale

Unterschiede vorhanden. Wien schneidet mit einem Indexwert von 81 % (Frauenwert in Relation zum Männerwert, Gleichstellung wäre bei 100 % erreicht) besser ab als die übrigen Bundesländer, deren Indexwerte sich zwischen 64 % in Vorarlberg und 72 % in Kärnten bewegen. In Wien ist die Gleichstellung in den Bereichen Arbeitsmarkt und Familie höher als in den übrigen Bundesländern (ebenda).

Die Dynamik über die Zeit ist sehr schwach ausgeprägt. Die von Bock-Schappelwein et al. (2017) berechneten Indexwerte zeigen gegenüber 2015 eine sehr geringe Verbesserung im Sinne der Frauen. Die Autorinnen schlussfolgern, dass es weiterhin ein Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder, einen verstärkten Zugang zu Leitungsfunktionen, Veränderungen in der Arbeitsbewertung und eine Erhöhung der Männerbeteiligung bei Pflege-, Erziehungs- und Haushaltstätigkeiten braucht, um dem Gleichstellungsziel näher zu kommen.

Die größte Gruppe der rund 2 Mio. weiblichen Erwerbspersonen sind unselbständig vollzeiterwerbstätige Frauen, gefolgt von den Teilzeitbeschäftigten. Mit rund 6,6 % liegen arbeitslose Frauen an dritter Stelle, gefolgt von vollzeit- bzw. teilzeiterwerbstätigen Selbständigen (Abbildung 1). Im Vergleich mit den Männern zeigt sich sowohl bei den unselbständig wie auch bei den selbständig Erwerbstätigen ein deutlich höherer Teilzeitanteil der Frauen. Die Dynamik in der Veränderung der Beschäftigungsformen war in der jüngeren Vergangenheit sehr uneinheitlich. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigungszunahmen in den vergangenen 10 Jahren (zwischen 2008, dem Jahr vor der Finanz- und Wirtschaftskrise mit hohem Beschäftigungsstand, und 2018) erfolgte im Bereich der Teilzeitarbeit. Ausgehend von einer geringen Teilzeitquote der Männer waren 2018 um 69 % mehr Männer teilzeitbeschäftigt als dies 2008 der Fall war, ihre Teilzeitquote liegt bei 10,3 %. Bei den Frauen betrug die Zunahme der Teilzeit – ausgehend von einem hohen Niveau – 29 %; die Teilzeitquote lag 2018 bei 48,3 %. Der häufigste Grund der Männer für Teilzeitbeschäftigung ist Weiterbildung (24,5 %), bei den Frauen sind es hingegen Betreuungspflichten (38 %) (Statistik Austria 2019B). Im Gegenzug stagnierte die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in dieser Zeit, während Männer hier leichte Zuwächse hatten (Abbildung 1). Eine sehr hohe Dynamik gab es auch bei den neuen Selbständigen und den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Abbildung 1: Gruppen erwerbstätiger Frauen und Männer 2018



Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Dieser kurze Beobachtungszeitraum zeigt eine schwächere Arbeitsmarktintegration der Frauen gegenüber Männern. Empirische Befunde bestätigen die genderspezifischen Unterschiede auch über einen längeren Zeitraum. So stieg beispielsweise der Anteil der kurzen Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1975 und 2015 bei den Frauen stärker an als bei den Männern (Mayrhofer et al. 2019), Frauen sind häufiger von atypischen Beschäftigungsformen betroffen (Eppel et al. 2013; 2014). Die simultane Betrachtung der Arbeitsmarktintegration der Frauen mit ihrem Erwerbseinkommen vergrößert zudem den Abstand zu den Erwerbs- und Einkommensmustern der Männer.

Tabelle 1: Veränderung der Beschäftigungsformen zwischen 2008 und 2018 in %, Frauen und Männer im Vergleich

Erwerbstätige	gesamt	davon Vollzeit*	davon Teilzeit*	davon überlassene Arbeitskräfte	davon neue Selbständige	davon Geringfügig Beschäftigte
Frauen						
2008	2.013.917	942.692	684.720	13.442	16.449	183.299
2018	2.239.522	948.215	884.575	18.570	24.316	216.001
	Veränderung in %					
	+11,2%	+0,6%	+29,2%	+38,1%	+47,8%	+17,8%
Männer						
2008	2.253.369	1.704.639	121.203	54.639	22.985	89.795
2018	2.427.222	1.764.376	203.425	67.376	28.176	131.616
	Veränderung in %					
	+7,7%	+3,5%	+67,8%	+23,3%	+22,6%	+46,6%

Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen

* nur unselbständig Beschäftigte, WIFO-Berechnungen.

2.1.2 Lohnunterschiede

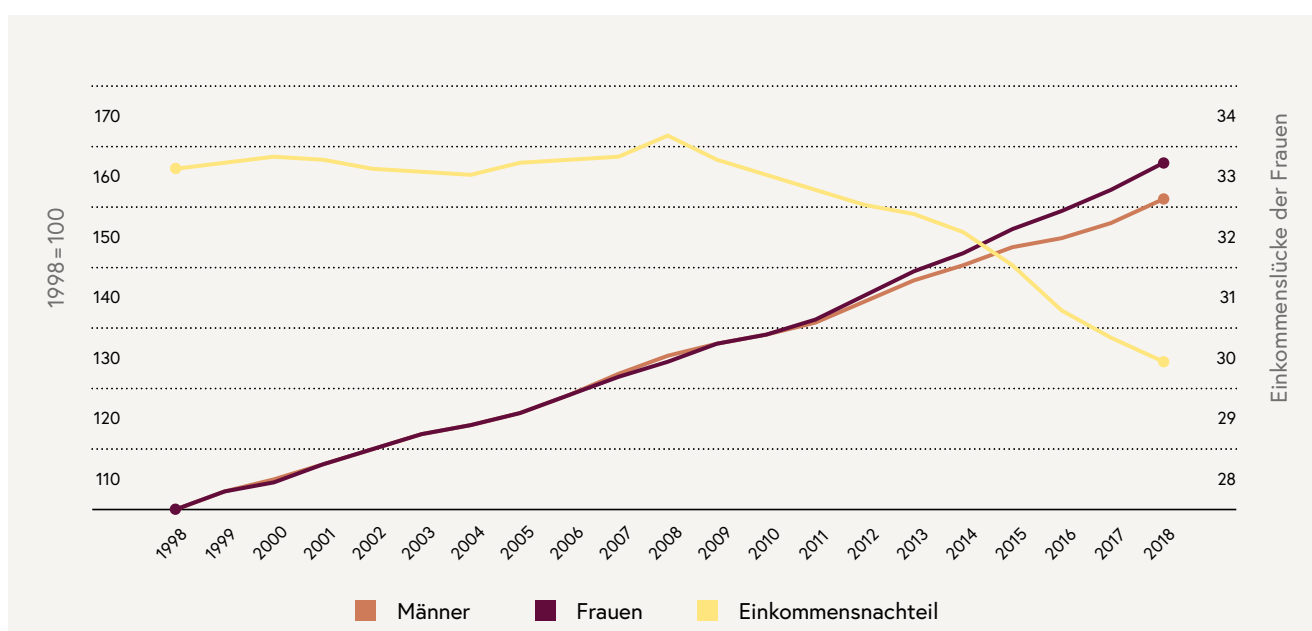
Auf der Grundlage der verwendeten Querschnittsdaten zeigt sich im genannten Gleichstellungsindex, dass Frauen im Themenfeld Einkommen, jenem Bereich der sowohl für die gegenwärtige ökonomische Lage aber vor allem auch für die finanzielle Situation im Alter entscheidend ist, immer noch einen deutlichen Nachteil gegenüber Männern haben. Frauen erreichen österreichweit nur 69 % der Männer-Indexwerte in den Dimensionen Jahreseinkommen nach Branchen im unteren Einkommensquartil, Einkommen von Vollzeitbeschäftigten nach Wohnbezirken und sozialer Stellung, Einkommensentwicklung nach 18 Monaten nach Ausbildungsabschluss und Anteil an Niedriglohnbeschäftigung.

Auf der Ebene der Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten bestätigt sich das Bild: Frauen in der Privatwirtschaft hatten 2014 im Schnitt um 22,2% geringere Bruttostundenverdienste als Männer (Statistik Austria 2017). Durch die Berücksichtigung der Merkmale Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Vertragsart, Dauer der Unternehmenseigenschaft, Region und Unternehmensgröße reduziert sich der somit bereinigte Lohnunterschied auf 13,6%, damit sind mehr als die Hälfte des *Gender Pay Gap* von den beobachtbaren Faktoren nicht geklärt. Die Verdienststrukturerhebung erfasst nur Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. Da Österreich von einer kleinbetrieblichen Unternehmensstruktur geprägt ist, 87% der Unternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte und 25% der Beschäftigten arbeiten in diesen Betrieben (Statistik Austria 2018B), und die Einkommen in diesem Bereich daher im europäischen Vergleich nicht enthalten sind, könnte der Abstand sogar noch größer sein. Auf der Grundlage vergleichbarer Daten

lag 2018 der unbereinigte Lohnunterschied („Gender Pay Gap“) in Österreich mit 19,6% deutlich höher als im EU-28-Durchschnitt von 15,7% (Eurostat 2020A).

Die zwischen Frauen und Männern deutlich variierende Wochenarbeitszeit geht mit großen Unterschieden im mittleren sozialversicherungspflichtigen Monatseinkommen einher. Diese Einkommen bilden allerdings die Grundlage zur sozialrechtlichen Absicherung der Erwerbstätigen, und haben für die ökonomische Lage im Alter eine hohe Bedeutung. Mit einem mittleren beitragspflichtigen Einkommen (einschließlich Sonderzahlungen) von 2.139 Euro (2018) betrug der Einkommensnachteil der Frauen 30,1%.

Abbildung 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Monatseinkommen (einschließlich Sonderzahlungen) und der Einkommenslücke in Österreich



Quelle: Hauptverband, WIFO-Berechnungen.

Der bereinigte Lohnunterschied, also die Löhne von Frauen und Männern nach Berücksichtigung der Unterschiede in Ausbildung, Qualifikation, Beruf, Branche, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Betriebsgröße, Region etc. ist geringer als der unbereinigte Lohnunterschied. Böheim et al. (2017) berechnen für 2015 einen mittleren Brutto-Stundenlohnunterschied von 15,6%: Die durchgeführten Lohnregressionen ergeben, dass zwischen 4,2 und 8,9 Prozentpunkte des Lohnunterschiedes je nach Branche und Beruf durch Unterschiede in den beobachteten Merkmalen wie Ausbildung, Branche, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Betriebsgröße und Region erklärt werden können. Der unerklärbare Teil des Lohnunterschieds liegt im Schnitt bei 10,7 Prozentpunkten und bewegt sich zwischen 8,9 und 11,4 Prozentpunkten des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes. Damit ist nach wie vor der größere Teil des beobachteten Unterschieds durch beobachtbare Variablen nicht erklärbar, ein Ergebnis, das sich auch auf Basis der Verdienststrukturerhebung

bestätigt. Der unerklärte Lohnunterschied sank zwischen 2005 und 2015 etwas, eine Fortschreibung der beobachteten Dynamik in dieser Zeitspanne würde jedoch noch Jahrzehnte für einen Angleich benötigen.

Die steigende Frauenbeschäftigung führte bislang noch nicht zum Schließen der Einkommensschere. Auch ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten⁴ auf Grundlage der Brutto-Stundenverdienste mit 23,1% bei Frauen (im Vergleich zu 8,7% bei Männern) hoch und in den vergangenen Jahren relativ konstant geblieben (Statistik Austria 2017). Bei Vollzeitbeschäftigung zeigt sich ein leicht ansteigender Anteil an Niedriglohnbeschäftigten (Mayrhuber et al. 2014). Die stärkere Positionierung der Frauen im Niedriglohnbereich führt beim Vergleich von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten zu deutlichen Einkommensnachteilen der Frauen gegenüber den Männern im Ausmaß von 15,2% (Medianeinkommen) bzw. 19,3% (Durchschnittseinkommen).

Darüber hinaus korrelieren die Entgelte stark mit der Beschäftigungsstabilität. Eppel et al. (2017) zeigen, dass instabil Beschäftigte im Mittel um ein Viertel pro Monat weniger verdienen als stabil Beschäftigte; zwischen 2000 und 2015 erhöhte sich der Medianlohn (brutto) bei ganzjährig Beschäftigten um 2,4% pro Jahr, bei instabil Beschäftigten fiel das jährliche Wachstum mit 2,0% um knapp ein Fünftel schwächer aus.

Alle vorhandenen Einkommensdaten zeigen einen deutlichen Einkommensnachteil der Frauen gegenüber den Männern (Tabelle 2). Bereits die Stundenlöhne sind zwischen 15,6% und 19,9% geringer, wobei der Nachteil nur zur Hälfte durch die Unterschiede in den persönlichen (Bildungsniveau, Arbeitserfahrung etc.) und beruflichen Merkmalen (Branche, Region etc.) erklärbar sind. Bei den Monats- und Jahreseinkommen vergrößert sich der Unterschied aufgrund der höheren Arbeitszeit der Männer auf 30,1% bis 36,7%.

⁴ Niedriglohn definiert sich am Brutto-Stundenlohn. Erreicht dieser nicht zwei Drittel des Medianstundenlohns, handelt es sich um eine Niedriglohnbeschäftigung. Im Schnitt haben 14% der unselbständig Beschäftigten Stundeneinkommen unter dieser Grenze von 9,35 Euro pro Stunde (Statistik Austria 2017).

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Österreich auf der Grundlage unterschiedlicher Einkommensdaten

Indikator (Quelle)	Wert
Gender Pay Gap (2018) Durchschnittliche Bruttostundenlöhne der Unselbständigen, Eurostat	19,6%
Lücke der mittleren (Median) Bruttostundenlöhne der Unselbständigen (2015) lt. Böheim et al	15,6%
Lücke der sozialversicherungspflichtigen mittleren (Median) Bruttomonatslöhne (inkl. Sonderzahlungen) der Unselbständigen (2018)	30,1%
Lücke der mittleren (Median) Bruttojahreseinkommen der Unselbständigen (2018), Lohnsteuerstatistik	36,7%
Lücke der mittleren (Median) Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Unselbständigen (2018), Lohnsteuerstatistik	15,2%
Lücke der durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Unselbständigen (2018), Lohnsteuerstatistik	19,3%

Quelle: Statistik Austria, Hauptverband, WIFO-Berechnungen.

Die steigende Frauenerwerbstätigkeit ist ein Indikator für eine verbesserte ökonomische Lage und finanzielle Eigenständigkeit von Frauen. Durch den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Übernahme der unbezahlten Versorgungsarbeit sowie der Beschäftigung im Niedriglohnsektor bleibt die Haushaltsebene aber dennoch ein entscheidender Faktor für die ökonomische Absicherung der Frauen.

2.1.3 Unterschiede in der Zahl der Erwerbsjahre

In der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich ist die Lebensstandardsicherung als Bruttopensionsbezug im Ausmaß von 80,1% des durchschnittlichen Lebenseinkommens nach einer 45-jährigen Versicherungskarriere bei einer Pensionierung zum gesetzlichen Antrittsalter definiert⁵. Tatsächlich erreichten bei den Pensionsneuzuerkennungen 2018 nur 2,2% der Frauen, aber 54,6% der Männer eine 45-jährige Versicherungskarriere (Tabelle 3). Von den neuzuerkannten Alterspensionen in der Pensionsversicherungsanstalt hatten 2018 36,7% der Frauen Versicherungszeiten von mehr als 40 Jahren, bei den Männern lag der entsprechende Anteil bei 77,7%. Die durchschnittliche Differenz der Versicherungsjahre bei der Alterspension zwischen Frauen und Männern beträgt 6,0 Jahre. Diese Differenz erklärt sich weniger durch das um 5 Jahre geringere gesetzliche Antrittsalter der Frauen, da sich das durchschnittliche Antrittsalter im Bereich der Alterspensionen nur um 2,8 Jahre unterscheidet. Einen ebenso wichtigen Teil nehmen die Erwerbsunterbrechungen im Zusammenhang mit Betreuungsarbeit ein. Die Differenz der Beitragsjahre aus aktiver Erwerbstätigkeit beträgt knapp 10 Jahre, durch die Teil-

⁵ Gemäß Pensionskonto-Recht und damit uneingeschränkt gültig für Personen mit Erwerbsbeginn ab 2005.

versicherungszeiten (hauptsächlich die Kindererziehungszeiten) reduziert sich die Lücke auf 6 Jahre. Durch die kürzere Gesamtversicherungsdauer haben Frauen einen Pensionsnachteil im Ausmaß von knapp 11 Prozentpunkten gegenüber Männern.

Tabelle 3: Anzahl der Versicherungsjahre der Pensionsneuzuerkennungen 2018 in der Pensionsversicherungsanstalt in % der jeweiligen Neuzugänge

Versicherungsjahre	Krankheitsbedingte Pensionen		Alterspensionen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Weniger als 20 Jahre	17,5	12,9	7,8	4,0
20 bis unter 30 Jahre	30,4	25,8	19,9	8,5
30 bis unter 40 Jahre	42,4	31,4	35,5	9,8
40 bis unter 45 Jahre	9,7	25,8	34,5	23,1
45 Jahre und mehr	0,1	4,1	2,2	54,6
Gesamt	29,1	32,4	34,6	40,7
Neuzugänge insgesamt (Personen)	5.274	8.649	34.692	27.713

Quelle: PVA 2019A, WIFO-Berechnungen.

Aber auch bei einer identen Versicherungsdauer führen die tendenziell geringeren Einkommensniveaus der Frauen, die entweder durch eine geringere Arbeitsmarktintegration (Teilzeit) oder dem segmentierten Arbeitsmarkt (Niedriglohnbranchen der Frauen) bestimmt sind, zu deutlich geringeren Frauenpensionen. Modellsimulationen auf der Grundlage gepoolter EU-SILC-Einkommensinformation 2008 bis 2016 von sieben Berufsgruppen und gleich langen Erwerbskarrieren zeigen, dass sowohl bei Berufen mit weniger Qualifikationsbedarf als auch bei akademischen Berufen die Erwerbseinkommen der Frauen im Schnitt deutlich geringer ausfallen als bei vergleichbaren Männern (Kaniowski/Url 2019). Darüber hinaus wirkt sich bei starken Einkommenschwankungen, die meist mit Erwerbsunterbrechungen verbunden sind, die Berücksichtigung des gesamten Lebenseinkommens für die Pensionsberechnung negativ aus. Da Frauen häufiger von Unterbrechungen betroffen sind, dämpft diese Regelung die Frauenpensionen zusätzlich (Mayrhuber 2006, Mayrhuber / Badelt 2019).

In beitragsorientierten Sozialversicherungssystemen ist eine Verringerung des *Gender Gap in Pensions* in erster Linie durch Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt und in zweiter Linie im Pensionsrecht zu bewerkstelligen (European Parliament 2016).

2.2 Das Konzept der Pensionslücke (Gender Gap in Pensions)

Das erwerbszentrierte österreichische Alterssicherungssystem baut auf den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes auf. Sowohl die individuelle Pensionshöhe als auch die Pensionsfinanzierung insgesamt ist vom Ausmaß der Arbeitsmarktpartizipation gemessen an den Beschäftigungsquoten und der Höhe der Erwerbseinkommen abhängig. Mit dem Pensionskonto-Recht ab 2005 wurde der Zeitraum für die Bildung der Bemessungsgrundlage der Pensionsberechnung von 15 auf 45 Jahre ausgedehnt und damit das Äquivalenzprinzip gestärkt. Dadurch ist die monatliche individuelle Pension proportional (äquivalent) zu den Pensionsversicherungsbeiträgen, die im Laufe des Erwerbslebens geleistet wurden. Die individuelle Arbeitsmarktposition sowie strukturelle und konjunkturelle Veränderungen gewinnen für die individuelle Absicherung an Bedeutung, da eine schwache Arbeitsmarkt- bzw. Erwerbseinkommensentwicklung in einem äquivalenten Versicherungssystem direkte Auswirkungen auf das individuelle Sicherungsniveau hat.

Das Konzept der Lohnlücke (Gender-Pay-Gap) vergleicht die Differenz der Stundenlöhne von Frauen und Männern zu einem Zeitpunkt miteinander. Ausgehend vom Prinzip „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ sind den Fraueneinkommen die Männereinkommen gegenübergestellt. Dann wird der Frage nachgegangen, wie sich die gemessenen Einkommensunterschiede durch beobachtbare Tatbestände erklären lassen bzw. ob die in den Datengrundlagen abgebildeten Sachverhalte die bestehenden Unterschiede erklären. Es zeigt sich, dass ein erheblicher Teil des Gender-Pay-Gaps nach wie vor unerklärt bleibt (beispielsweise Böheim et al. 2013; Rocha-Akis et al. 2017, Geisberger / Glaser 2017).

In Anlehnung an den Gender-Pay-Gap hat sich das Konzept des *Gender Gap in Pensions* (GGP) etabliert. Der GGP vergleicht zu einem definierten Zeitpunkt das Alterseinkommen der Frauen mit jenem der Männer. Die berechneten Werte des GGP sind damit besser mit dem *Gender Pay Gap* auf der Grundlage von Monats- oder Jahreseinkommen vergleichbar; ein Vergleich des GGP mit der Einkommenslücke auf Basis von Stundenverdiensten ist wenig aussagekräftig.

$$\text{Gender Gap in Pensions} = \left(1 - \frac{P_F^t}{P_M^t}\right) * 100$$

P = Pensionseinkommen
F = Frauen
M = Männer
t = Zeitpunkt

Dem Prinzip nach manifestieren sich im Pensions-Gap die langfristigen Folgen der strukturellen ökonomischen und gesellschaftlichen Benachteiligung der Frauen gegenüber den Männern (EIGE 2015A). Der Indikator quantifiziert die ökonomische Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, die im Erwerbssystem entstanden sind und über die institutionellen Regulierungen im Alter fortbestehen (Bettio / Tinios / Betti 2013). Es gibt

zwei mögliche Darstellungsformen: Den Vergleich der Frauenpensionen als Abweichung von den Männerpensionen oder den Vergleich der Männerpensionen als Abweichung von den Frauenpensionen. Nachfolgend sind die Männerpensionen, der Vergleichsmaßstab (=100%) und der Gap definiert als Nachteil der Frauen gegenüber Männern. Diese Darstellungsform wird in der Literatur überwiegend verwendet (beispielsweise Europäisches Parlament 2016; European Commission 2015; Fluder et al. 2015; Bardasi / Jenkins 2010).

2.2.1 Zur Definition des Gender Gap in Pensions und seine Aussagekraft

Da die individuelle Pensionshöhe auf der gesamten Erwerbslaufbahn und weiteren persönlichen und institutionellen Tatbeständen beruht, fließen vielfältige Faktoren in den GGP-Indikator ein. Diese Vielschichtigkeit erfordert aber eine genaue Abgrenzung der Faktoren bzw. bedeutet, dass unterschiedliche Definitionen für den *Gender Gap in Pensions* vorhanden sind. Von der Abgrenzung hängt auch die Höhe des GGP ab, damit gibt es unterschiedlich hohe Werte für den Pensionsnachteil der Frauen. Folgende systematische und institutionelle Unterschiede sind bei der Definition und Abgrenzung des GGP vorhanden und zu beachten:

- **Prävalenz-Gap:** Wie in Kapitel 2.3.2 gezeigt wird, hat ein größerer Anteil von Frauen als Männer im Alter von 65 Jahren keinen eigenen Pensionsanspruch. Werden die Pensionshöhen der Frauen mit jener der Männer verglichen, bleibt die Gruppe der Frauen ohne Pensionsanspruch unberücksichtigt. Die Interpretation des GGP muss im Zusammenhang mit der Häufigkeit von Pensionsansprüchen erfolgen: Ein geringer GGP ist anders zu interpretieren, wenn es einen geringen oder hohen Anteil von Frauen mit Pensionsansprüchen (Prävalenz) gibt.
- Vergleich der **ökonomischen Lage im Alter:** Ist das Ziel des Indikators ein Vergleich der ökonomischen Lage von Frauen und Männern im Alter, sollten vom Prinzip her **alle Pensionseinkommen** herangezogen werden. Pensionseinkommen umfassen neben der gesetzlichen Pension (1. Säule) auch Betriebspensionen (2. Säule) und Privatpensionen (3. Säule). Wird nur – wie in der vorliegenden Arbeit – die 1. Säule der gesetzlichen Alterssicherung verglichen und die anderen Bereiche ausgeblendet, zeigt der GGP lediglich einen Teil der Wohlfahrtsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Alter an. Da Betriebspensionsbezüge in Österreich bisher tendenziell bei höheren Angestellten (Männern) verbreitet sind und private Zusatzpensionen ein gewisses Einkommensniveau voraussetzen, beziehen anteilig mehr Männer als Frauen Leistungen aus der 2. und 3. Säule. Gemäß SHARE-Daten (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) hatten 2013 10% der Männer und 7% der Frauen Bezüge aus der 2. Säule (European Parliament 2016). Damit würde die Einbeziehung aller Pensionen (gesetzliche, betriebliche, private) einen höheren Gender-Pension-Gap ausweisen als die ausschließliche Berücksichtigung der gesetzlichen Pensionen (Bardasi / Jenkins 2010).

- Für die ökonomische Lage im Alter ist darüber hinaus das **Vermögen bzw. Vermögenseinkommen und sonstige Einkommen** entscheidend. Vermögen sind in höheren Altersgruppen konzentriert (Fessler / Schürz 2015). Über alle Altersgruppen hinweg zeigt sich ein deutlicher Vermögensnachteil der Frauen und damit auch ihr Nachteil im Einkommen aus Vermögensbesitz. 2014 betrug der Vermögensnachteil der Frauen in Paarhaushalten 28 %, das heißt Frauen besitzen in Paarhaushalten im Schnitt um 58.417 Euro weniger als Männer (Groiß et al. 2018), ein Gap, der in höheren Altersgruppen vermutlich ansteigend ist. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz zeigt sich auch bei Single-Haushalten: Die (unerklärte) Lücke beim Bruttovermögen beträgt in Österreich 44 %, höher ist die Lücke nur noch in Deutschland (45 %) und Griechenland (48 %) (Schneebaum et al. 2018).
- Neben den bisher genannten Einkommenskomponenten spielen auch **weitere Transfereinkommen, Zulagen und Zuschüsse** eine entscheidende Rolle in der Wohlfahrtsposition von Frauen und Männern im Alter. In Österreich sind dies, neben der Ausgleichszulage, Kinderzuschüsse, die direkt an die Pension geknüpft sind, auch Unfallrenten, Leistungen im Zusammenhang mit Langzeitpflegebedarf etc.⁶. In diesem Bereich vermischen sich beitragsorientierte Einkommensquellen (wie die Alterspension) mit Armutsvermeidungsinstrumenten (Ausgleichszulage) und bedarfsorientierten staatlichen Leistungen (Pflegegeld). Dieses Zusammentreffen unterschiedlicher sozialpolitischer Instrumente im Alter spricht für eine klare Abgrenzung und Begründung der verwendeten Bezugsgrößen zur Errechnung des Pension-Gaps.
- Diese Abgrenzung ist auch bei einem **Ländervergleich** von zentraler Bedeutung: Allein die andersgeartete institutionelle Zielsetzung der Alterssicherung (Mindestsicherung versus Lebensstandardsicherung) und das unterschiedliche Gewicht der drei Säulen im Alterssicherungssystem führt zu institutionell bedingten unterschiedlich hohen GGP, die bei der Interpretation von Länderunterschieden zentral ist. Ländervergleiche sollten daher die ökonomische Lage der Frauen und Männer entlang der unterschiedlichen Säulen der Alterssicherung vergleichen (1./2./3. Säule), um ein differenziertes Vergleichsbild zu erhalten.
- Das Alterssicherungssystem ist in Österreich **berufsständisch** geprägt, die Systeme unterscheiden sich im Beitrags- und im Leistungsrecht. Die Höhe der Einkommen und damit auch die Höhe des Pensionsgaps variiert entlang der unterschiedlichen Versicherungsträger. Während Einkommen und Pensionen der Selbständigen und Unselbständigen gemäß ASVG, BSVG, FSVG, GSVG gut erfasst und dokumentiert sind, fehlen die entsprechenden Detaildaten im Beamtenbereich.
- Eine weitere institutionelle Besonderheit, die auch bei Ländervergleichen eine Rolle spielt, ist das Vorhandensein und die Berücksichtigung von **Hinterbliebenenleistungen**. In Österreich sind Hinterbliebenenleistungen eine zentrale Säule der

⁶ 2018 gab es in der gesetzlichen Pensionsversicherung knapp 210.000 Ausgleichszulagenempfangende, 52.000 Pensionen mit Kinderzuschüssen, 95.000 Unfallrenten, rund 455.000 Pflegegeldbeziehende, etc. (Hauptverband 2019).

Alterssicherung, besonders für Frauen. Knapp 13% aller Pensionsaufwendungen und rund 21% aller Pensionen 2018 waren Hinterbliebenenleistungen, 19% davon Witwen-, 2% Witwer- und 2% Waisenspensionen. Für die Alterssicherung der Frauen sind sie von zentraler Bedeutung, da 9,5% aller Pensionen 2016 ausschließlich Witwenpension waren, weitere 12% aller Pensionsbezieherinnen hatten neben einer Alterspension auch eine Witwenpension (Korn / Schmotzer 2017). Wird die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit als autonome Entscheidung der Ehepaare interpretiert (Becker 1981), sollten die Hinterbliebenenleistungen beim Gender Gap in Pensions berücksichtigt werden. Tatsächlich erfolgt die Arbeitsteilung zum ökonomischen Nachteil der Frauen weder autonom noch unabhängig von den ökonomischen, institutionellen und regionalen Rahmenbedingungen (Michalitsch 2002, Aulenbach 2009, Haidinger / Knittler 2013; Huemer et al. 2017, Bauhardt / Gülay 2010). Mit dem Ziel der eigenständigen ökonomischen Absicherung der Frauen zu jedem Zeitpunkt im Leben sind abgeleitete Pensionsansprüche keine Maßnahme zur Zielerreichung; sie bleiben daher in der nachfolgenden Analyse ausgeblendet.

2.2.2 Belastungsfähigkeit des Indikators Gender Gap in Pensions

Der GGP ist ein Indikator, der von einer Vielzahl von Tatbeständen über eine recht lange Zeitspanne mitbestimmt wird. Beispielsweise hängen der individuelle Erwerbs- und Einkommensverlauf als Bestimmungsfaktoren des GGP von Entscheidungen ab, die im Laufe des Lebens individuell und im Haushaltskontext getroffen werden (Mayrhuber 2017). Auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen wie die gesamtwirtschaftliche oder regionale Arbeitskräftenachfrage etc. beeinflussen individuelle Erwerbsverläufe. Für diese Entscheidungen aber auch für die ökonomische Lage im Alter nimmt der Haushaltskontext mit möglicherweise unterschiedlichen Einkommensquellen und Vermögensausstattungen (Fessler et al. 2019) für die langfristige ökonomische Absicherung von Frauen und Männern eine entscheidende Rolle ein. Der auf dem Individuum basierende GGP zeigt damit jenen Ausschnitt der ökonomischen Lage, der sich aus der Erwerbstätigkeit und dem erwerbszentrierten Alterssicherungssystem ergibt. Geringe Frauenpensionen müssen im Haushaltskontext nicht notwendigerweise mit hoher Altersarmut verbunden sein (Faik / Köhler-Rama 2012). Geht es um die eigenständige Absicherung von Frauen im Alter, werden im GGP weder der Haushaltskontext noch andere Einkommensquellen berücksichtigt.

Ein Indikator, der Querschnittsinformationen (Pensionshöhe zu einem bestimmten Zeitpunkt) und Längsschnittinformationen (Erwerbsverlauf) verarbeitet, muss notwendigerweise in der Auswahl der abgebildeten Datengrundlage Prioritäten setzen. Das Konzept lässt daher naturgemäß aus unterschiedlichen Blickwinkeln Fragen offen. Geht es um die Frage der Armutgefährdung bzw. Armutsquoten von Frauen im Alter, reicht der GGP allein nicht aus. Für die Absicherung ist die finanzielle Lage im Haushaltskontext und nicht nur das eigene Alterseinkommen entscheidend.

Es kann daher folgendes zu Aussagekraft und Belastungsfähigkeit des Indikators festgehalten werden:

- Der GGP allein kann nicht als **Grundlage zur Feststellung der Altersarmut** von Frauen verwendet werden, hier entscheidet die Höhe der Alterseinkommen sowie der Haushaltskontext über die Armutsgefährdung. In der vorliegenden Arbeit bezieht sich der GGP auf die Gruppe der Pensionsneuzuerkennungen, er wird nicht als Armutsindikator angewendet.
- Im GGP kommt das **Äquivalenzprinzip** in der erwerbszentrierten Alterssicherung zum Ausdruck. Damit ergeben sich notwendigerweise strukturelle Unterschiede in der Alterssicherung auch jenseits des Geschlechts wie beispielsweise entlang der Stabilität des Berufs (Saisonjobs), Bildungsniveau, etc. (Stählberg 2019).
- Werden Ergänzungsleistungen (Ausgleichszulage), ergänzende Alterseinkommen (Betriebspensionen) und abgeleitete Pensionsansprüche (Hinterbliebenenleistungen) nicht berücksichtigt, zeigt der GGP einen **Ausschnitt der Relations der ökonomischen Lage von Frauen und Männer** im Alter. In der vorliegenden Analyse wird der Gap auf **Basis der Neuzuerkennungen der Direktpensionen** berechnet (Kapitel 2.3 einschließlich Ergänzungsleistungen, Kapitel 2.4 ohne Ergänzungsleistungen), die Ergebnisse sind somit nicht für die gesamte Pensionsgeneration gültig.
- Geringe Alterseinkommen sind nicht nur Folgen von strukturellen Nachteilen am Arbeitsmarkt oder beim Erwerbseinkommen, sondern auch Folgen unterschiedlichen konjunkturellen Entwicklungen (Arbeitslosigkeit etc.). Weiters wirken Entscheidungen im Lebensverlauf, die von gesellschaftspolitischen Gegebenheiten mitbestimmt sind: Diese Entscheidungen beginnen bei der Berufswahl, der Erwerbsintensität in Abhängigkeit von sonstigen (Betreuungs-)Verpflichtungen etc. **Der GGP kann daher auch indirekt als Ausdruck kumulierter struktureller Ungleichheit interpretiert werden.**
- Der GGP als zeitpunktbezogener Indikator berücksichtigt die systematischen Unterschiede in der **Lebenserwartung** von Frauen und Männern nicht. Allerdings bleibt beim Vergleich durchschnittlicher Pensionseinkommen auf der Grundlage der unterschiedlichen Lebenserwartung von Frauen und Männern der Einkommensnachteil der Frauen im Schnitt aufrecht (Abschnitt 2.3.3).
- Der GGP beruht auf Werten, die entweder Mittelwerte oder Mediane sein können. Die geben heterogene Verteilungen der Alterseinkommen wieder: Die durchschnittliche Neupension 2017 der Frauen betrug 1.122 Euro, allerdings hatten 50% der Frauen (Median) weniger als 999 Euro. Ein hoher Gap kann demnach sowohl durch hohe Pensionsunterschiede aber auch durch eine gänzlich unterschiedliche Verteilung der Alterseinkünfte von Frauen und Männern entstehen.

Die Stärke des GGP liegt darin, dass der Indikator konzeptionell auf unterschiedliche Einkommenskomponenten angewendet werden kann (nur Alterspensionen, nur Betriebspensionen etc.) und im jeweiligen Bereich die strukturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männer zeigt.

Das Ausmaß des ökonomischen Nachteils der Frauen im Alter kann dann verringert werden, wenn sowohl die Einflussfaktoren als auch deren Einflussgröße bekannt sind, wofür der GGP ein geeigneter Indikator ist. Darauf aufbauend können Konzepte entwickelt werden, die auf individueller, institutioneller und politischer Ebene entgegensteuern können.

2.3 Größe der geschlechtsspezifischen Pensionslücke in Österreich

2.3.1 Österreich im Europäischen Vergleich

“Women receive lower pensions than men worldwide.” (OECD 2019A, S. 45). Die OECD belegt den systematischen und strukturellen Einkommensnachteil der Frauen im Alter für 32 Länder. Befunde zum GGP sind unabhängig von den unterschiedlichen statistischen Quellen, die für die Berechnungen Verwendung finden, und auch unabhängig von den verwendeten Berechnungsmethoden. Die OECD zeigt für Österreich einen GGP von 33% auf der Datengrundlage der Luxembourg Wealth Study (LWS) bzw. von 42% auf der Datengrundlage der Luxembourg Income Study (LIS). Eine noch größere Streuung in Abhängigkeit der verwendeten Daten von über 10 Prozentpunkten zeigt die OECD für Deutschland (33 bis 46 Prozentpunkte), Luxemburg (39 bis 50 Prozentpunkte) und Estland (3 bis 15 Prozentpunkte).

Innerhalb der Europäischen Union streut der *Gender Gap in Pensions* – bei Berücksichtigung aller Alterseinkommen der 65- bis 79-jährigen Personen im Jahr 2018 – zwischen 0,4% in Estland und 44,6% in Malta. Österreich nimmt in der Gruppe der 65- bis 79-jährigen Bevölkerung mit 39,5% hinter Luxemburg, Malta und den Niederlanden den 4. Rang ein und liegt mit 9,2 Prozentpunkten deutlich über dem EU-28-Schnitt (30,3%). (Eurostat 2020)

Der europäisch vergleichbar berechnete österreichische Gap im Ausmaß von 39,5% entspricht in etwa den eingangs dargestellten Pensionsnachteilen der Frauen auf der Grundlage der neuzuerkannten Alterspensionen in der Höhe von 42,3% (Durchschnittspension) bzw. 49,2% (Medianpension), wobei Eurostat alle Alterseinkommen der Gruppe der 65- bis 79-Jährigen berücksichtigt.

Abbildung 3: Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied in % im EU-28-Vergleich, 2018 der 65 bis 79-jährigen Bevölkerung



Quelle: Eurostat 2020

2.3.2 Häufigkeit (Prävalenz) der Pensionen in der Bevölkerung

Im erwerbszentrierten Alterssicherungssystem spiegelt sich die geringe Arbeitsmarktpartizipation der Frauen im Vergleich mit den Männern in einem geringeren Anteil an Eigenpensionsansprüchen wider. Bei einem Ländervergleich spielt auch die institutionelle Ausgestaltung eine Rolle: Gibt es eine Mindestpension für alle, ist die Kluft in der Abdeckung bzw. Prävalenz von Altersleistungen geringer als in einem streng beitragsäquivalenten System. Länderspezifische Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Versorgungsquoten zeigen damit auch Unterschiede in der Gestaltung der Alterssicherungssysteme auf.

In der Altersgruppe der 65-bis 74-Jährigen lag im EU-28-Schnitt 2014 die Prävalenz beim Versorgungsgrad bei den Männern um 6,2 Prozentpunkte höher als bei den Frauen (European Parliament 2016). Stärker mindestsicherungsorientierte Systeme (Dänemark, Niederlande) haben eine geringere Differenz in der Abdeckungsquote als beitragsorientierte Systeme (Österreich, Deutschland). Es gibt auch Systeme mit Zuschlägen für Verheiratete, hier ist der Prävalenz-Gap ebenfalls hoch (SPC 2015). Allerdings gibt es auch Länder, in denen relativ mehr Frauen als Männer einen Pensionsanspruch haben, beispielsweise Slowenien, Kroatien, die baltischen Staaten aber auch Finnland. Zwischen 2008 und 2014 ging die geschlechtsspezifische Versorgungslücke in 13 Mitgliedsstaaten, darunter auch Österreich, zurück. In elf Ländern (beispielsweise Italien, Luxemburg, Portugal) gab es einen Anstieg (European Parliament 2016). Getrieben ist diese Dynamik

stark von Deckungsquotenunterschieden entlang der Altersgruppen, also zwischen jungen und älteren PensionistInnen (Tinios et al. 2015).

Für Österreich zeigt sich in der jüngeren Vergangenheit ein deutlicher Rückgang des Anteils an Frauen, die keinerlei Alterseinkommen haben. Werden alle Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren betrachtet, sank der Anteil der Frauen ohne Eigenpension zwischen 2011 und 2017 um 2,8 Prozentpunkte auf 18,4%, bei zusätzlicher Berücksichtigung der abgeleiteten Pensionen gab es einen Rückgang auf 13,6%. In europäischen Vergleichen auf der Grundlage der vergleichbaren EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) sind neben diesen Pensionszahlungen auch (private) Zusatzpensionen, Unfallrenten bis hin zum Pflegegeld enthalten. Dadurch sinkt der Anteil der Frauen ohne Unterstützungsleistungen weiter ab und betrug 2017 11,4% (vgl. Tabelle 4).

Abgeleitet von der stärkeren Arbeitsmarktteilnahme der Männer ist erwartungsgemäß der Anteil der Männer mit Alterspensionen deutlich höher. Ihr Anteil ist zwischen 2011 und 2017 deutlich angestiegen. 2017 waren 1% der über 65-jährigen Männer ohne Eigenpensionsbezug, werden sämtliche Leistungen betrachtet, waren 0,6% der Männer ohne Bezüge. Der Anteil der Männer ohne Pensionsbezüge hat sich – ausgehend von einem deutlich geringeren Niveau – stärker verringert als bei den Frauen. Damit ist die geschlechtsspezifische Versorgungslücke bei den Eigen- und abgeleiteten Pensionen, seit 2011 beinahe konstant bei 17% geblieben. Werden alle sonstigen Leistungen (Renten, Pflegegeld etc.) mit betrachtet, lag der geschlechtsspezifische Versorgungsgap nach zwischenzeitlichem Rückgang – 2017 mit 10,8% annähernd auf gleicher Höhe wie 2011.

Tabelle 4: Anteil der Frauen und Männer über 65 ohne Alterseinkommen in %, 2011–2017

Bevölkerung 65 Jahre und älter	2011	2013	2016	2017
Frauen				
Ohne Eigenpension	21,2	20,6	19,8	18,4
Ohne Eigen- oder abgeleitete Pension	16,3	15,4	13,8	13,6
Ohne Pensionen und sonstige Leistungen*	14,6	13,7	11,3	11,4
Männer				
Ohne Eigenpension	4,1	6,0	2,7	1,0
Ohne Eigen- oder abgeleitete Pension	3,6	5,4	2,7	0,8
Ohne Pensionen und sonstige Leistungen*	3,1	5,1	2,3	0,6
Geschlechtsspezifische Versorgungslücke				
Ohne Eigenpension	17,1	14,6	17,1	17,4
Ohne Eigen- oder abgeleitete Pension	12,7	10,0	11,1	12,8
Ohne Pensionen und sonstige Leistungen*	11,5	8,6	9,0	10,8

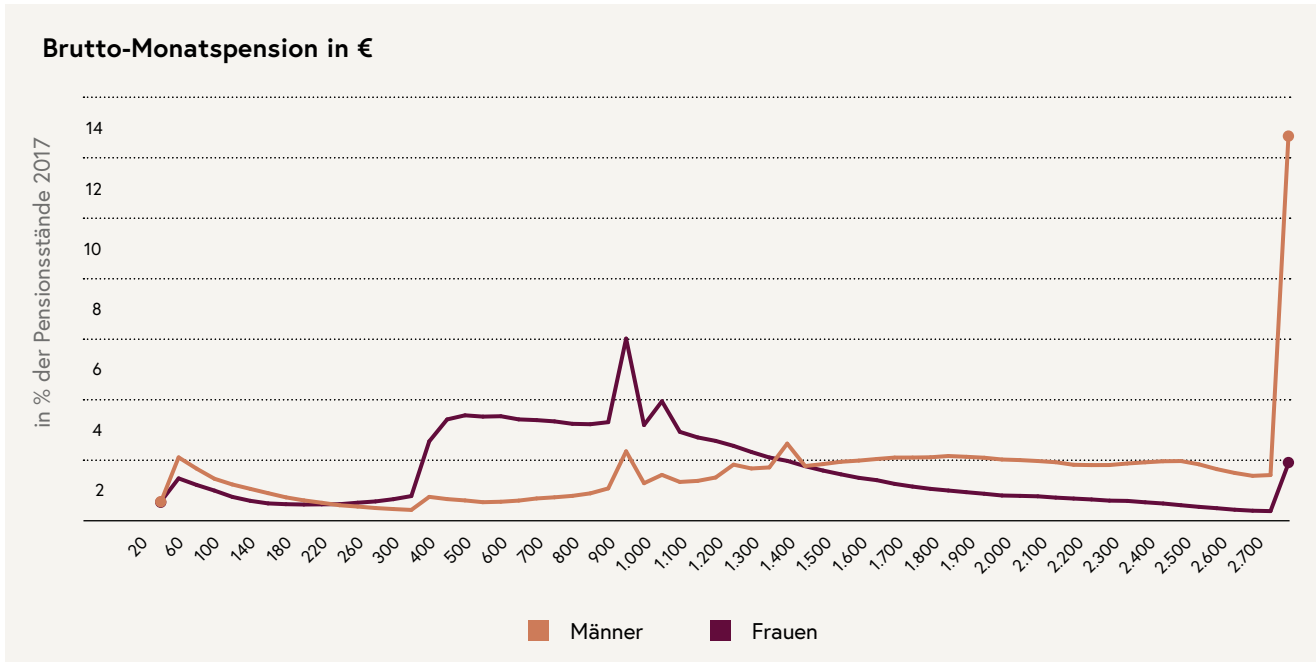
Quelle: EU-SILC, WIFO-Berechnungen.

* sonstige Leistungen: Privatpensionen, Unfallrenten, Pflegegeld etc.

2.3.3 Pensionsunterschiede in Österreich

Die geringere Frauenerwerbsquote, ihre höhere Teilzeitquote und ihre geringeren Einkommen sind mit geringeren Erstpensionen im Vergleich mit den Männern verbunden. Einen ersten Eindruck und eine erste grobe Annäherung an die genderspezifischen Pensionshöhenunterschiede in Österreich liefern die aggregierten Daten der Pensionsneuzuerkennungen. Durch die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung und der daraus abgeleiteten Höchstpension sollte der Pensionsnachteil der Frauen kleiner sein als der Gap bei den Activeinkommen, da Erwerbseinkommen über der Höchstbeitragsgrundlage zwar in die Berechnungen der Einkommensunterschiede (vgl. Tabelle 2), nicht aber in den Pension-Gap einfließen. Weiters ist die Ausgleichszulage ein Instrument zur Erhöhung geringer Pensionen, dieses Instrument zielt aber auf den Einkommenskern im Haushalt ab. Die Höchstpension und die Ausgleichszulage führt bei Berechnungen des Durchschnitts (Median⁷, Mittelwert) dazu, dass das arithmetische Mittel weniger stark vom Median abweicht als bei unzensierten Daten (Erwerbseinkommen). Aber auch so zeigen sich die Unterschiede in der Verteilung der monatlichen Pensionseinkommen zwischen Frauen und Männern: Ein deutlich höherer Frauen- als Männeranteil bezieht Pensionen unter/am Ausgleichszulagenrichtsatz. Auf der anderen Seite haben 13% der Männer und 2% der Frauen Monatspensionen von über 2.700 Euro.

Abbildung 4: Verteilung der Bruttomonatspensionen* der Pensionsstände 2018 in der gesetzlichen Pensionsversicherung



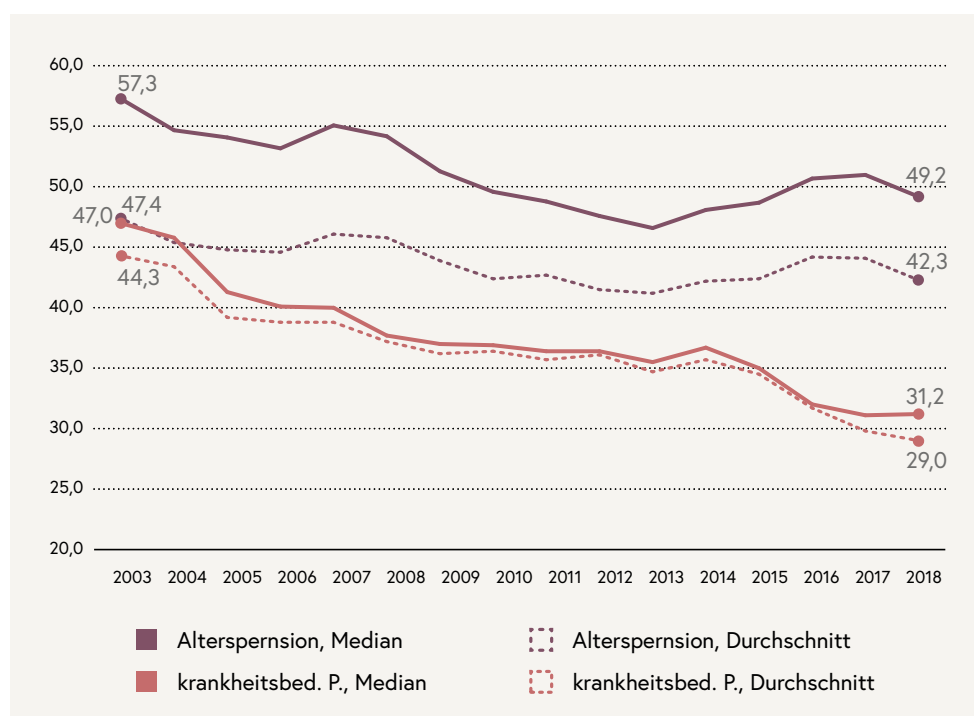
Quelle: Hauptverband, WIFO-Berechnungen.

* einschließlich Zulagen, Zuschüsse und zwischenstaatliche Teilleistungen

⁷ Der Mittelwert (arithmetisches Mittel) reagiert stärker auf Ausreißer als der Median.

Tatsächlich weicht der Median vom Mittelwert bei den Alterspensionen stärker ab als dies bei krankheitsbedingten Pensionen der Fall ist, da im ersten Fall auch die Zahl der Versicherungsjahre stärker variiert (Abbildung 5). In der gesetzlichen Pensionsversicherung erreichte 2018 bei den neuzuerkannten Alterspensionen die durchschnittliche Frauenpension nur 57,7% der Männerpension, der *Gender Gap* lag damit bei 42,3%. Auf der Grundlage der Medianpensionen betrug der Gap sogar 49,2%. Dieser Pension-Gap reduzierte sich in den vergangenen 1,5 Jahrzehnten um 5 bzw. 8 Prozentpunkte. Der Nachteil bei den krankheitsbedingten Pensionen fällt weniger groß zu Ungunsten der Frauen aus. Da die Versicherungszeiten hier weniger streuen⁸, und es Zurechnungsmonate gibt, ist auch die Differenz zwischen Mittelwert (29,0%) und Median (31,2%) weniger ausgeprägt.

Abbildung 5: Pensionslücken* in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen, krankheitsbedingte Pensionen), 2003 bis 2018



Quelle: Hauptverband, WIFO-Berechnungen

* brutto, ohne zwischenstaatliche Teilleistungen, einschließlich Zulagen und Zuschüsse.

⁸ Auch gibt es Zurechnungsmonate, hypothetische Versicherungsmonate zwischen dem Eintritt der dauerhaften Krankheit und dem regulären Pensionsantrittsalter.

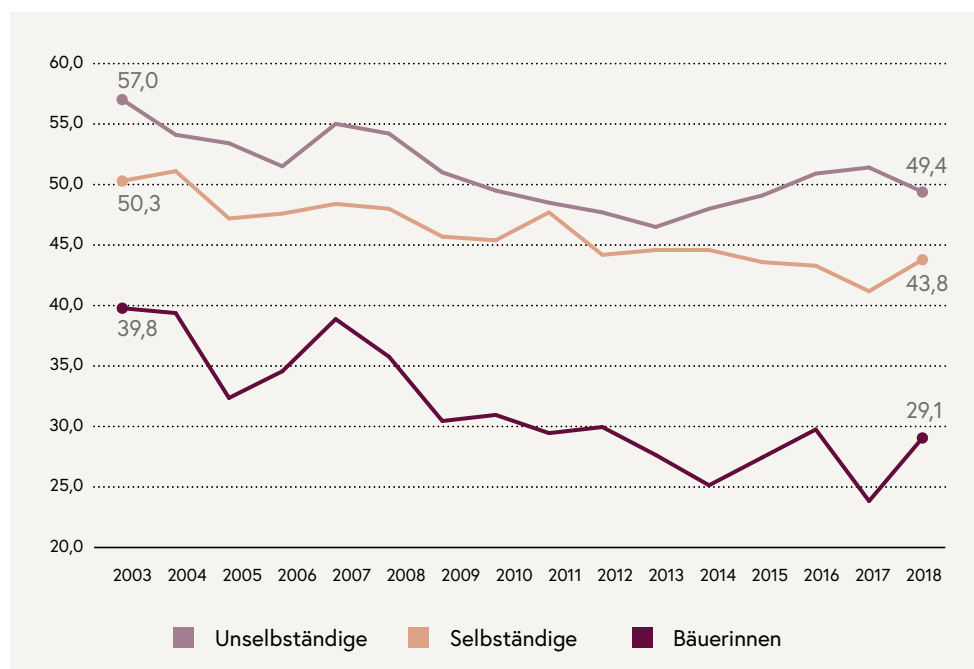
Unselbständige – Selbständige

Die Erwerbs- und Einkommenssituation zwischen unselbständig und selbständig Erwerbstätigen unterscheidet sich voneinander deutlich (Mayrhuber 2019). Entsprechend größere Differenzen sind auch bei den Pensionshöhen der unterschiedlichen Versicherungsgruppen zu erwarten. Die niedrigste Pensionslücke hatten 2018 mit 29,1% die Bäuerinnen. Diese vergleichsweise geringe Differenz ist allerdings auf das geringe Pensionsniveau der Männer und den hohen Anteil an Ausgleichszulagenbezieherinnen zurück zu führen. Vormalig selbständig erwerbstätige Frauen haben im Schnitt um 43,8% geringere Alterspensionen als Männer, bei den unselbständigen beträgt der GGP 49,4%. In den vergangenen 1,5 Jahrzehnten ist für alle drei Beschäftigungsgruppen ein Rückgang der Lücke vorhanden (Abbildung 6), dieser Rückgang war bei den Bäuerinnen mit –10,8 Prozentpunkte am deutlichsten ausgeprägt, gefolgt von –7,6 Prozentpunkten bei den vormalig unselbständig erwerbstätigen Frauen (ohne Beamtete) und den Selbständigen mit –6,4 Prozentpunkten. Begleitet ist dieser Rückgang mit der beschriebenen Zunahme der Frauen mit eigenständigen Alterspensionsansprüchen, der alleine seit 2011 um 3 Prozentpunkte von 79% auf 82% aller Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren gewachsen ist.

Die nachfolgende Darstellung der Pensionsnachteile entlang der unterschiedlichen Sozialversicherungsträger erfolgt auf der Grundlage der Medianwerte, da hier die Verteilung der Pensionseinkommen eine größere Rolle einnimmt als bei den Durchschnittswerten. Weiters sind ausschließlich Pensionen ohne zwischenstaatliche Teilleistungen berücksichtigt. Zwischenstaatliche Teilleistungen bilden nur einen zeitlich begrenzten Ausschnitt eines individuellen Erwerbsverlaufs. Diese Pensionen erreichen im Schnitt nur ein Drittel jener Pensionen, die ausschließlich auf Versicherungszeiten in Österreich beruhen. Umgekehrt führt das Ausblenden dieser Pensionsleistungen sowohl zu höheren Durchschnittspensionen⁹ als auch zu einem höheren Pensionsnachteil der Frauen.

⁹ 2018 lag die mediane neuuzuerkannte Alterspension (alle Versicherungsträger) bei 1.970 Euro (Männer) bzw. 994 Euro (Frauen) brutto monatlich, werden die zwischenstaatlichen Teilleistungen ausgeblendet, steigt die mediane Alterspension der Männer auf 2.228 Euro, jene der Frauen auf 1.284 Euro an (+14%). Die zwischenstaatlichen Teilleistungen betragen 357 Euro bzw. 185 Euro Männer/Frauen brutto monatlich.

Abbildung 6: Pensionslücken bei neuuerkannten Alterspensionen*, 2003 bis 2018 nach Versicherungsträger, Median



Quelle: Hauptverband, WIFO-Berechnungen

* brutto, ohne zwischenstaatliche Teileistungen, einschließlich Zulagen und Zuschüsse.

Gender Gap für die Dauer des Pensionsbezugs

Die bisher dargestellten Indikatoren vergleichen die monatlichen Pensionshöhen unterschiedlicher Gruppen zu einem bestimmten Zeitpunkt (Jahr). Für den Pensionsnachteil der Frauen sind neben den (auch arbeitszeitbedingten) Lohnniveaus auch die tendenziell kürzeren pensionsrechtlich relevanten Versicherungszeiten der Frauen gegenüber jenen der Männer verantwortlich. Grund dafür sind sowohl die häufigeren betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungen als auch das Pensionsantrittsalter von 60 Jahren, wobei sich das tatsächliche Antrittsalter nur um 2,8 Jahre unterscheidet. Das Frauenpensionsantrittsalter wird gemäß geltender Rechtslage ab dem Jahr 2024 für die Geburtsjahrgänge 1963 (ab dem Stichtag 02.12.1963) bis 1968 in Halbjahresschritten um jeweils 6 Monate steigen und für Frauen, die nach dem 02.06.1968 geboren wurden, ab 2033 beim vollendeten 65. Lebensjahr liegen. Die Pensionsbezugsdauer der Frauen unterscheidet sich auch durch die durchschnittlich längere Lebenserwartung der Frauen: Die Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren lag 2018 bei den Frauen mit 21,5 um 3,2 Jahre höher als bei den Männern (Statistik Austria 2019C). Klotz / Klimont (2016) zeigen darüber hinaus für Österreich, dass die Restlebenserwartung im Alter von 65 bei Männern mit Pflichtschulabschluss bei 17,2 Jahren und mit Hochschulabschluss um 4 Jahre höher bei 21,2 Jahren liegt, diese Differenz beträgt bei den Frauen nur 1,5 Jahre¹⁰.

¹⁰ Auch die Restlebenserwartung in sehr gutem Gesundheitszustand beträgt bei Männern mit Pflichtschulabschluss 9,9 Jahre, mit Hochschulabschluss steigt sie auf 16,5 Jahre; Frauen mit Hochschulabschluss haben im Schnitt 14,3 Jahre in sehr gutem / gutem Gesundheitszustand zu erwarten, mit Pflichtschulabschluss sind es nur 8,5 Jahre.

Würde der Pensionsnachteil der Frauen gegenüber den Männern auf der Grundlage des Pensionsbezugs über die gesamte Pensionsdauer betrachtet werden, wird der Gap kleiner, bleibt aber nach wie vor bestehen. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Alterspensionsneuzuerkennungen von Frauen und Männern und die unterschiedliche Restlebenserwartung zum Zeitpunkt des Pensionsübertritts ergibt einen Bezugszeitraum der Frauen, der um 6,1 Jahre länger ist als jener der Männer. Der GGP berechnet auf der Gesamtsumme der bezogenen Alterspensionsleistungen über die gesamte Restlebenserwartung, reduziert sich von rund 42% auf rund 36%.

Tabelle 5: Pensions-Gap unter Berücksichtigung des gesamten Pensionsbezugszeitraumes, in Jahren

Pensionsgap	Frauen	Männer	Differenz Frauen zu Männern
		in Jahren	
Durchschnittliches Antrittsalter zu neuzuerkannten Alterspensionen (2018)	60,5	63,1	-2,6
Restlebenserwartung zum Pensionszeitpunkt = gesamte Bezugsdauer der Alterspension	25,0	19,9	5,1
		in Euro	Gap in %
Monatliche Alterspension*, Median	1.133,0	2.232,0	49,2
Höhe des gesamten Pensionsbezugs	396.550,0	621.835,0	36,2

Quelle: Hauptverband

* Medianpension der Neuzugänge 2018, ohne zwischenstaatliche Leistungen, mit Zulagen und Zuschüssen, WIFO-Berechnungen

Institutionelle Ausgleichsmechanismen

Im österreichischen Pensionsrecht gibt es Instrumente zur Dämpfung und Kompensation vorhandener Erwerbslücken, die als Teilversicherungszeiten bezeichnet werden. Bestimmte Tatbestände jenseits der unmittelbaren Erwerbstätigkeit werden als pensionsrelevante Versicherungszeiten definiert. Dazu zählen Zeiten des Bezuges einer Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Sonder- und Notstandshilfe, Sonderunterstützung, Weiterbildungs- oder Übergangsgeld), Wochengeldbezug und Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes. Darüber sind die ersten 48 Kalendermonate nach der Geburt eines Kindes Teilversicherungszeiten (Kindererziehungszeiten) mit einer definierten monatlichen Beitragsgrundlage (1.864,78 Euro für Zeiten im Jahr 2019). Bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in dieser Zeit bildet das Erwerbseinkommen eine additive Beitragsgrundlage und wirkt damit deutlich pensionserhöhend.

Die Teilversicherungszeiten unterscheiden sich sowohl hinsichtlich des Ausmaßes als auch hinsichtlich der Struktur zwischen Frauen und Männern. Mehr als die Hälfte der Teilversicherungszeiten der Frauen sind Kindererziehungszeiten, bei den Männern nimmt Arbeitslosigkeit den größten Anteil ein. Bezogen auf die Pensionshöhe der Neuzugänge 2015 sind bei Frauen bzw. Männern 138 Euro bzw. 91 Euro der Monatspension durch Teilversicherungszeiten entstanden (Hauptverband 2016). Durch die Anrechnung der Teilversicherungszeiten erhöhten sich die Pensionen um durchschnittlich 13,7% bei den Frauen und 6,0% bei den Männern gegenüber den Pensionen aus Pflichtversicherungszeiten aufgrund von Erwerbsarbeit. Der *Gender Gap* der neu zuerkannten Alterspensionen (einschließlich zwischenstaatlicher Teilleistungen) 2015 sank durch die pensionserhöhende Wirkung der Teilversicherungszeiten von 39% auf 33% (Hauptverband 2016).

Neben dem Instrument der Teilversicherungszeiten zur Reduktion der pensionsdämpfenden Wirkung von Beschäftigungsunterbrechungen bei lebenslanger Durchrechnung besteht seit 2005 die Möglichkeit eines Pensionssplittings: Der erwerbstätige Elternteil kann dem kinderbetreuenden Elternteil bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift für die ersten sieben Lebensjahre des zu betreuenden Kindes (insgesamt maximal 14 Jahre) übertragen lassen. Im Prinzip stellt dieses Instrument einen innerfamiliären Lastenausgleich dar, bei dem die Summe der Pensionseinkommen beider Eltern unverändert bleibt, aber die individuelle Pensionshöhe des erziehenden Elternteils gestärkt wird. Zwischen 2010 und 2018 gab es 1.366 Splittingfälle, das entspricht 0,2% aller Geburten in diesem Zeitraum (PVA 2019B). Das Instrument wird derzeit kaum genutzt und hat daher in der Praxis keinen relevanten dämpfenden Einfluss auf den Pensionsgap zwischen Frauen und Männern.

2.4 Bestimmungsgründe der Pensionslücke in Österreich – empirische Analyse

Wie die bisherigen Ausführungen zeigten, kommen alle vorhandenen nationalen und internationalen Arbeiten zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden der Pensionshöhen in Österreich zum Ergebnis eines erheblichen Nachteils der Frauen. Vor diesem Hintergrund ist die folgende empirische Analyse der Frage nach der quantitativen Bedeutung einzelner Einflussfaktoren gewidmet. Dies erfolgt für die Pensionszugänge 2017 mit ihren tatsächlichen österreichischen Erwerbsverläufen. Für diese Kohorte wird die Pensionshöhe auf Basis der geltenden Regelungen (für die Geburtsjahrgänge ab 1955) ermittelt, denn die Auswirkungen unterschiedlicher pensionsrechtlicher Regelungen sind hier nicht von Interesse.

2.4.1 Methodische Abgrenzungen und Datengrundlage

Welche Alterseinkommen werden berücksichtigt?

Die Alterseinkommen in Österreich setzen sich 2018 zu rund 90% aus Pensionen aus der gesetzlichen Alterssicherung, 4,5% aus Betriebspensionen und 6,3% aus privaten Altersvorsorgeprodukten zusammen (WIFO 2019¹¹). Bezugspunkt der nachfolgenden Analyse bilden die **Alterseinkommen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung**, da für die anderen Einkommensquellen die Datenlage fragmentiert ist. Weiters werden – wie mehrfach erwähnt – nur eigenständige Pensionen, nicht aber Hinterbliebenenleistungen berücksichtigt. Darüber hinaus können aus Datengründen Beamtinnen und Beamte nicht berücksichtigt werden, hier fehlen zugängliche Versicherungsdaten.

Welche Personengruppe wird einbezogen?

Pensionsneuzuerkennungen des Jahres 2017 bilden die Grundlage der Analyse. Damit ist das rezente Pensionsgeschehen eines Jahres ohne große Pensionsreformen mit möglichen Vorzieh- oder Aufschubeffekten gegeben. Würde der Vergleich auf der Grundlage aller Pensionen, also der Pensionsstände, durchgeführt werden, wären ältere Kohorten erfasst. Damit wären sowohl nicht mehr gültige Pensionsregulierungen als auch andere Lebensmodelle betrachtet, die vor allem in Bezug auf die Frauenerwerbstätigkeit an Relevanz verloren haben. Die Analyse der Genderunterschiede bei den neuzuerkannten Pensionen setzt am rezenten Entwicklungsrand an. Gleichzeitig spiegelt der so berechnete GGP nicht die ökonomischen Nachteile aller, sondern nur der jungen Pensionistinnen wider, ein Faktor, der für die Interpretation relevant ist.

Welche Pensionsarten werden für die Berechnung herangezogen?

Der Vergleich der geschlechtsspezifischen Unterschiede erfolgt **getrennt nach den Pensionsarten der alters- und krankheitsbedingten Pension**. Die Berücksichtigung krankheitsbedingter Pensionen hat Vor-, aber auch Nachteile: krankheitsbedingte Pen-

¹¹ WIFO-Neuberechnung auf der Grundlage von Url (2007).

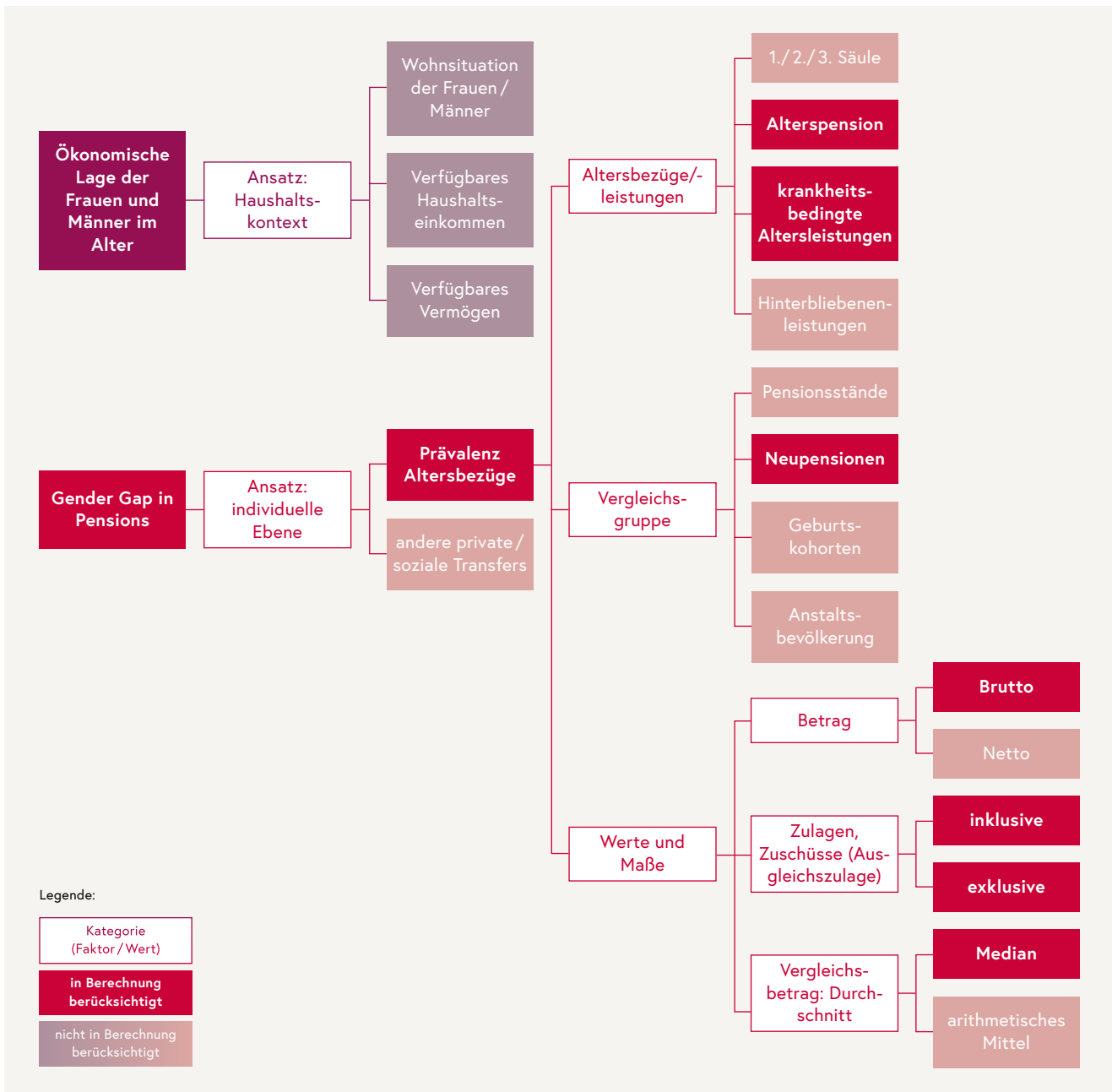
sionen haben eine wichtige Sicherungsfunktion im Alter. Die Zugangsvoraussetzungen zu krankheitsbedingten Pensionen werden von den Versicherten in einem unterschiedlichen Ausmaß, insgesamt eher von Männern als von Frauen, eher von vormals selbständig Erwerbstätigen – besonders im Bereich der Landwirtschaft – als von unselbständig Erwerbstätigen erfüllt. Darüber hinaus ist für die Höhe der krankheitsbedingten Pension das Pensionsrecht bedeutsam: Der Grund und der Zeitpunkt der eingetretenen Invalidität haben für die individuelle Pensionshöhe durch die „Zurechnungsmonate“ (Zeit zwischen dem Zeitpunkt der zuerkannten Invalidität bis zum Regelpensionsalter) eine stärkere Relevanz als der vorhergehende Versicherungsverlauf. Diese Zugangsverzerrungen sind bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

Rund ein Fünftel der Pensionsneuzuerkennungen sind Pensionen mit zwischenstaatlichen Abkommen, das heißt sie werden an Personen ins Ausland überwiesen. Diese Gruppe besteht aus vormals in Österreich Beschäftigten mit Versicherungszeiten in anderen Ländern, aber auch österreichischem Pensionsanspruch. Die Durchschnittspensionshöhe der neuzuerkannten Auslandspensionen beträgt im Schnitt knapp zwei Fünftel der Pensionen ohne zwischenstaatliche Abkommen. **Die Auslandspensionen verringern die durchschnittliche Pensionshöhe sowohl bei Männern als auch bei Frauen. In den verwendeten Versicherungsdaten sind ausschließlich inländische Versicherungszeiten erfasst, damit könnte für Personen mit Auslandsbeschäftigungszeiten die hier analysierten Versicherungszeiten untererfasst sein.**

Welches Lagemaß wird für den Vergleich verwendet?

In einer aggregierten Betrachtung des *Gender Gap in Pensions* zeigen sich unterschiedliche Werte in Abhängigkeit des verwendeten Durchschnittsmaßes: Der Mittelwert liegt für die Pensionsneuzuerkennungen um rund 12 % über dem Medianwert. Der Mittelwert (arithmetisches Mittel) reagiert stärker auf Ausreißer als der Median. Der **Median ist daher der geeignetere Indikator für den GGP, in den Ergebnistabellen sind beide Werte enthalten.**

Abbildung 7: Abgrenzung der für die Analyse verwendeten Pensionen von Frauen und Männer im Vergleich



Quelle: WIFO-Zusammenstellung.

Welche Daten wurden wie verwendet?

Die Analyse beruht auf der am WIFO regelmäßig aufbereiteten, bereinigten und gewarteten Versicherungsdatei des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger. Diese anonymisierten Individualdaten enthalten sämtliche Episoden der österreichischen Sozialversicherung ab 1972; es handelt sich um eine Vollerhebung und nicht um eine Stichprobe.

Untersucht werden die rund 85.000 Pensionsneuzuerkennungen 2017, für das Jahr 2018 standen nur vorläufige Beitragsinformationen zur Verfügung, daher bildet 2017 den Ausgangspunkt. Für die Zugangskohorte 2017 liegen Versicherungsinformationen für einen bis zu 45-jährigen Zeitraum mit entsprechende langen Beitragsgrundlageninformationen vor. Die sozialversicherungspflichtigen Einkommen beziehen sich dabei auf unselbständige und selbständige Beschäftigungen. Im Gegensatz zu den unselbständig und den meisten selbständig Erwerbstätigen sind die Angaben zu Beamten lückenhaft. Diese Versicherungsgruppe kann daher nicht in die Analyse eingeschlossen werden.

Für eine Reihe verschiedener Tatbestände sind zudem Teilversicherungszeiten vorgesehen, die für die Pension relevant sind. In die vorliegende Analyse gehen Episoden von gemeldeter Arbeitslosigkeit sowie für die Betreuung von im Inland geborenen Kinder ein. Präsenz- / Zivildienst, Rehabilitationsgeld, Krankengeldbezug, Familienhospizkarenz, Pflegekarenz, Pfl egeteilzeit etc. bleiben unberücksichtigt. Weiter- und Höherversicherungszeiten sind aus Datengründen ebenso ausgeblendet, wie Schul- und Studienzeiten.

Die Analysen wurden auf folgenden Faktoren aufgebaut: Geschlecht, Alter beim Pensionsantritt, Pensionsart, Dauer und Lage der versicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten (unselbständige und selbständige Episoden) seit 1972, Höhe der Beitragsgrundlagen (bei Mehrfachbeschäftigung bis zur täglichen Höchstbeitragsgrundlage), Datum einer Geburt, Dauer und Lage von Arbeitslosenzeiten.

Zu erwähnen sind zudem folgende Nachteile des verwendeten Datensatzes im Hinblick auf seine Eignung für eine weitergehende Analyse¹² spezifischer Einflussgrößen auf die Unterschiede in der Pensionshöhe:

- Es fehlen sowohl soziodemografische Informationen zu den Personen (etwa Personenstand) als auch Angaben zum ausgeübten Beruf oder zum Bildungsabschluss (sofern dieser nicht mit einem akademischen Grad verbunden ist).
- Auch gibt es teilweise Lücken bezüglich der pensionsversicherungsrelevanten Tatbestände wie beispielsweise Arbeitslosenzeiten vor 1995, freiberuflich Selbständige mit Pensionen über Kammern. Es fehlen auch ausländische Versicherungszeiten, womit bei Personen, die einen Teil ihrer Erwerbslaufbahn im Ausland verbrachten, eine Untererfassung ihrer Beitragsjahre vorhanden ist.
- Die Informationen zu den Versicherungsepisoden stehen zwar auf Tagesbasis zur Verfügung, allerdings sind keine Angaben zur geleisteten Tages- bzw. Wochenarbeitszeit enthalten.

¹² Die geplante Blinder-Oaxaca-Zerlegung zeigte mangels Informationen zur Kinderzahl der beobachteten Männer und mangels Anzahl an robusten erklärenden Variablen über den Beobachtungszeitraum von 45 Jahren keine eindeutigen Ergebnisse.

Die Komplexitäten der pensionsrechtlichen Regulierungen mit den jeweiligen Übergangsbestimmungen werden für die Analysen vereinfacht. Der Vergleich von Frauen und Männerpensionen ist nach identen institutionellen Regulierungen berechnet, wenngleich es sich dabei um eine Vereinfachung handelt.

In einem ersten Schritt wird die beitragsbedingte Pensionshöhe ermittelt. Sie ergibt sich aus der Summe der durch unselbständige oder selbständige Tätigkeit erworbenen Versicherungszeiten einerseits, sowie der damit verbundenen Beitragsgrundlagen andererseits. Zur Berechnung der relevanten Beitragsgrundlagenhöhe werden dabei die Bruttoeinkommen der einzelnen Jahre mit der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage begrenzt, die Jahressummen anschließend mit den für das Jahr 2017 geltenden Faktoren aufgewertet und die aufgewerteten Beträge über die Jahre summiert

Die Pension wird zusätzlich auch durch die Teilversicherungszeiten und die dadurch erworbenen Ansprüche bestimmt. Berücksichtigung finden davon Monate in registrierter Arbeitslosigkeit sowie der Kinderbetreuung:

- Die Höhe der **Arbeitslosenbezüge** als Grundlage der Teilversicherungszeit wurde über die durchschnittlichen Leistungshöhen (Tagsatz, getrennt für Frauen und Männer gemäß Arbeitsmarktservice) der betreffenden Kalenderjahre angenähert, da die Datengrundlage für die weitere Vergangenheit nicht flächendeckend vorhanden ist. Teilweise sind die Arbeitslosengeldbezugsmonate vor dem Jahr 1995 unvollständig erfasst, es wurden daher alle Arbeitslosenzeiten als Teilversicherungszeiten definiert, unabhängig vom Leistungsanspruch. Damit könnte es eine Übererfassung dieser Zeiten bei den Frauen geben, da sie oftmals aufgrund des Partnereinkommens keinen Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung hatten.
- Teilversicherungszeit **Kindererziehung**: Von den 44.800 Neupensionistinnen ist in den Daten für rund 29.800 (66 %) die Geburt von mindestens einem Kind registriert. Diesen Frauen werden maximal 48 Teilversicherungsmonate je Kind zugerechnet. (Kürzere zusätzliche Teilversicherungszeiten ergeben sich durch Geburt eines weiteren Kindes vor Ablauf dieser 48 Monate sowie für Monate einer Erwerbstätigkeit im relevanten Zeitraum.) Bewertet sind die Zeiten mit der seit 2013 definierten Bemessungsgrundlage für diese Teilversicherungszeit.

Damit können die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den beitragsbedingten Pensionshöhen auf die Differenzen in den durchschnittlichen Beitragsgrundlagen und auf unterschiedlich lange Erwerbslaufbahnen zurückgeführt werden. Im Hinblick auf die Differenzen in der Gesamtpensionshöhe lässt sich zudem die relative Bedeutung bestimmter Teilversicherungszeiten, konkret von Arbeitslosigkeit oder Kinderbetreuung, errechnen.

2.4.2 Bestimmungsfaktoren des österreichischen GGP

In der deskriptiven Analyse (Abschnitt 2.3) wurde der Einfluss verschiedener Merkmale wie die Pensionsart und Versicherungsträger auf die Höhe des *Gender Gap in Pensions* gezeigt. Nun stellt sich die Frage, wie die unterschiedlichen Faktoren zusammenwirken bzw. wie hoch der Einfluss der einzelnen Faktoren auf den GGP ist, wenn die Pensionsneuzuerkennungen 2017 herangezogen werden.

Die Größe der Pensionslücken ist in zwei Dimensionen und schrittweise dargestellt: Zum einen geht es um einen Vergleich der Versicherungszeiten, also Beitragszeiten aus aktiver Beschäftigung und Teilversicherungszeiten („Mengen- bzw. Zeitgerüst“). Zum anderen sind die Unterschiede auf der Grundlage der jeweiligen Beitragsgrundlagen analysiert („Wert- bzw. Geldgerüst“). Darüber hinaus sind diese Größen nach Pensionsarten unterschieden.

Von den Pensionsneuzuerkennungen hatten rund zwei Drittel der Frauen Kinder und ein Drittel war kinderlos bzw. hatten keine Geburten in Österreich¹³. Frauen mit / ohne Kinder unterscheiden sich kaum in den Pensionsarten (vgl. Tabelle 6). Einzig die vorzeitigen Alterspensionen nehmen Frauen mit Kindern in einem stärkeren Ausmaß in Anspruch.

Tabelle 6: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Anteil der Frauen mit und ohne Kinder*

Pensionsart	Frauen	davon mit Kind	davon ohne Kind*	Mit Kind	Ohne Kind*
	in % aller Neuzuerkennungen			in %	
Normale Alterspension	75,3	49,0	26,3	74,2	77,5
Krankheitsbedingte Pension	13,9	8,9	5,0	13,4	14,8
Vorzeitige Alterspension	10,8	8,2	2,6	12,4	7,7
	100,0	66,1	33,9	100,0	100,0
Gesamt	45.163	29.839	15.324	29.839	15.324

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

* bzw. Kinder die nicht in Österreich geboren wurden.

Lesebeispiel: 75,3% aller Neuzuerkennungen an Frauen 2017 waren normale Alterspensionen (49% an Frauen mit, 26,3% an Frauen ohne Kinder). Unter Frauen mit Kind(ern) waren 74,2%, bei Frauen ohne Kind 77,5% der Neuzuerkennungen normale Alterspensionen.

¹³ Geburten, die nicht in Österreich stattfinden, sind nicht in der Versicherungsdatei enthalten. Bei zugezogenen Frauen fehlen diese Informationen, damit gibt es in den Berechnungen eine Untererfassung der Kinder.

Gender Gap bei den Beschäftigungszeiten

Die Versicherungsjahre aus einer aktiven selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung unterscheiden sich sowohl entlang der Pensionsarten als auch zwischen Frauen und Männern. Ein Viertel der neuen Alterspensionistinnen hatte nur 11,3 Beitragsjahre, die Hälfte bis zu 24,2 Beitragsjahre, bei den Pensionisten waren es 18,1 bzw. 36,1 Jahre. Für die Hälfte der Frauen in Alterspension betrug der „Versicherungs-Gap“ 12 Jahre, bei den vorzeitigen und krankheitsbedingten Pensionen lag er mit rund 7,5 Jahre etwas niedriger.

Tabelle 7: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Verteilung der Versicherungszeiten aus aktiver Beschäftigung in Jahren zwischen Frauen und Männer und Pensionsarten

Neuzugänge nach Geschlecht	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
	Alterspension			
Frauen	11,9	24,4	32,2	22,5
Männer	19,8	36,5	42,0	30,0
GAP der Frauen in Jahren	-7,9	-12,0	-9,8	-7,5
	Krankheitsbedingte Pensionen			
Frauen	9,7	18,8	27,3	18,7
Männer	14,8	26,4	36,5	25,1
GAP der Frauen in Jahren	-5,1	-7,7	-9,2	-6,4
	Vorzeitige Alterspensionen			
Frauen	32,9	36,5	39,4	34,9
Männer	42,2	44,0	44,5	40,0
GAP der Frauen in Jahren	-9,4	-7,5	-5,0	-5,1

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Gender Gap bei den Teilversicherungszeiten

Die wichtigsten Teilversicherungszeiten sind jene für Kindererziehung und Zeiten mit Leistungsbezügen aus der Arbeitslosenversicherung. Frauen mit Kindern haben im Schnitt rund fünf Jahre Teilversicherungszeit durch Kindererziehung. Mit 4,6 Jahren ist in der Gruppe der vorzeitigen Alterspensionistinnen diese Teilversicherungszeit etwas geringer.

Weiters haben Alterspensionistinnen zusätzlich rund 2,6 Jahre Arbeitslosigkeitsteilversicherungszeit. Arbeitslosigkeit definiert bei den betroffenen Männern im Schnitt 3,5 Jahre bei normalen Alterspensionen. Bei krankheitsbedingten Pensionen ist der Umfang der Arbeitslosigkeit mit 3,9 (Frauen) bzw. 4,6 Jahren (Männer) deutlich größer. Die ungleiche Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit zeigt sich in der großen Differenz zwischen der medianen und der durchschnittlichen Zahl an Teilversicherungsjahren. Diese Differenz

ist bei krankheitsbedingten Pensionen mit über einem Jahr besonders hoch. Einen Gap zugunsten der Frauen zeigt die durchschnittliche Anzahl von Arbeitslosenjahren, er ist um 0,6 bis 0,9 Jahre geringer als bei den Männern. Hier dürfte sowohl die geringere Erwerbsteilnahme aber auch der Entfall der Notstandshilfe bei zu hohem Partnereinkommen¹⁴ eine Rolle spielen.

Tabelle 8: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Verteilung der Teilversicherungszeiten (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit) in Jahren, nur betroffene Personen

Teilversicherungszeit	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
Alterspension				
Kindererziehung (Frauen)	4,0	4,9	6,7	5,2
Arbeitslosigkeit Frauen	0,6	1,4	3,4	2,6
Arbeitslosigkeit Männer	0,7	2,0	4,9	3,5
Vorzeitige Alterspensionen				
Kindererziehung (Frauen)	2,8	4,7	6,2	4,6
Arbeitslosigkeit Frauen	0,5	1,2	3,5	2,8
Arbeitslosigkeit Männer	0,2	0,5	1,0	0,9
Krankheitsbedingte Pensionen				
Kindererziehung (Frauen)	3,5	4,9	7,0	5,3
Arbeitslosigkeit Frauen	1,1	2,7	5,6	3,9
Arbeitslosigkeit Männer	1,1	3,2	6,7	4,6

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Aufgrund des Lebensstandardprinzips in der österreichischen Alterssicherung bildet die Versicherungsdauer die Grundlage für die individuelle Einkommensersatzrate. Durch die Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten erhöhen sich die pensionsrelevanten Versicherungszeiten sowohl für Frauen als auch für Männer. Insgesamt sinkt dadurch der *Gender Gap* in den Einkommensersatzraten von 21,3 auf 13,6 Prozentpunkte bei den Alterspensionen. Die hohe Zahl an notwendigen Versicherungsjahren bei den vorzeitigen Alterspensionen ist für den niedrigeren Gap von 3,9 Prozentpunkten verantwortlich. Auch bei krankheitsbedingten Pensionen tragen die Kindererziehungszeiten maßgeblich zum Aufholen der Einkommensersatzrate bei.

¹⁴ Diese Regelung wurde 2017 abgeschafft.

Tabelle 9: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Einkommensersatzraten aus Erwerbstätigkeit und Teilversicherungszeiten (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit), Median

Pensionsart nach Geschlecht	Alterspension			Vorzeitige Alterspensionen			Krankheitsbedingte Pensionen*		
	Frauen	Männer	GAP	Frauen	Männer	GAP	Frauen	Männer	GAP
Erwerbstätigkeit	43,1	64,3	-21,3	64,9	78,2	-13,3	33,4	47,0	-13,6
Kindererziehung	8,7		8,7	8,3		8,3	8,8		8,8
Arbeitslosigkeit	2,5	3,5	-1,1	2,2	0,9	1,3	4,9	5,6	-0,7
gesamt	54,3	67,9	-13,6	75,4	79,2	-3,8	47,0	52,6	-5,6

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

* ohne Berücksichtigung der Zurechnungsmonate (fiktive Versicherungsjahre vom Pensionierungszeitpunkt bis zum regulären Antrittsalter).

Gender Gap bei den Bemessungsgrundlagen

Neben den geringeren pensionsrelevanten Versicherungszeiten, die maßgeblich auf die geringere Zahl an Erwerbsjahren zurückgehen, tragen die strukturellen Unterschiede in den Einkommensniveaus zum Pensionsnachteil der Frauen bei und verstärken diesen sogar deutlich. Ausgehend von den sozialversicherungspflichtigen Beitragsgrundlagen über den gesamten Erwerbsverlauf, zeigen sich bei den Bemessungsgrundlagen zur Pensionsberechnung deutliche Unterschiede. Bei der Hälfte der Alterspensionistinnen lag die Bemessungsgrundlage aus ihrer Erwerbstätigkeit mit 1.526 Euro um knapp 40% unter dem vergleichbaren Wert der Männer. Auch bei den vorzeitigen Alterspensionen, hier kommt eine höhere Bemessungsgrundlage zur Anwendung, beträgt die Lücke 38,7%, das entspricht rund 1.100 Euro.

Tabelle 10: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Bemessungsgrundlagen aus Erwerbstätigkeit im Vergleich

Neuzugänge nach Geschlecht	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
	Alterspension			
Frauen	1.107	1.526	2.119	1.709
Männer	1.881	2.527	3.314	2.613
GAP der Frauen in %	-41,1	-39,6	-36,0	-34,6
	Krankheitsbedingte Pensionen			
Frauen	1.199,8	1.522,8	1.939,6	1.630,1
Männer	1.753,3	2.232,2	2.710,1	2.273,3
GAP der Frauen in %	-31,6	-31,8	-28,4	-28,3

Neuzugänge nach Geschlecht	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
	Vorzeitige Alterspensionen			
Frauen	1.450,5	1.859,7	2.425,9	1.998,6
Männer	2.518,1	3.034,8	3.650,1	3.006,9
GAP der Frauen in %	-42,4	-38,7	-33,5	-33,5

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Gender Gap bei den Pensionshöhen

Die Versicherungs- und Einkommensverläufe der Frauen führen zu einer theoretischen Versicherungspension, die im Bereich der Alterspension im Durchschnitt um die Hälfte geringer ausfällt als jene der Männer, bei 50% der Frauen ist der Rückstand sogar 60% (vgl. Tabelle 11).

Die Zusammenführung der Beitragszeiten und der Teilversicherungszeiten, sowie die Berücksichtigung der entsprechenden Beitragsgrundlagen, erhöht sowohl das Niveau der Frauen- und auch der Männerpensionen. Für die Teilversicherungszeit Kindererziehung kommt zusätzlich zum Tragen, dass sie sowohl Erwerbslücken schließt als auch die Bemessungsgrundlage zu einem individuellen Erwerbseinkommen erhöht. Insgesamt übten knapp 14% der Frauen innerhalb der maximal möglichen Kindererziehungszeit eine Erwerbstätigkeit aus, bei Frauen, die in eine vorzeitige Pension übertraten, waren es 19%, für sie beträgt die Bemessungsgrundlage die Summe aus Beitrags- und Teilversicherungszeit.

Im Vergleich mit der Pensionshöhe ausschließlich aus Beitragszeiten durch Erwerbstätigkeit verkleinert sich der *Gender Gap in Pensions* durch die Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten, er schließt sich dadurch allerdings nicht. Bei Alterspensionen sinkt der Gap um knapp 12 Prozentpunkte von 60% auf 48,1% (Median) bzw. um 13,6 Prozentpunkte von 49,0% auf 35,4%. Ohne Berücksichtigung von Abschlägen bei vorzeitiger Pensionierung, den Zurechnungsmonaten bei krankheitsbedingter Pensionierung, ohne Ausgleichszulagen, war der *Gender Gap in Pensions* für die Hälfte der vorzeitigen Alterspensionistinnen 40,1%, bei den krankheitsbedingten Pensionen lag er bei 33%.

Tabelle 11: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Pensionshöhen der Frauen und Männer ausschließlich aus Erwerbstätigkeit „Versicherungspension“

Neuzugänge nach Geschlecht	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
Alterspension				
Frauen	260	612	1.086	762
Männer	660	1.531	2.254	1.496
GAP der Frauen in %	-60,6	-60,0	-51,8	-49,0
Krankheitsbedingte Pensionen				
Frauen	227,6	488,3	828,8	587,8
Männer	481,4	1.010,2	1.589,8	1.085,8
GAP der Frauen in %	-52,7	-51,7	-47,9	-45,9
Vorzeitige Alterspensionen				
Frauen	849,9	1.177,3	1.610,1	1.264,8
Männer	1.857,8	2.296,0	2.806,9	2.190,2
GAP der Frauen in %	-54,3	-48,7	-42,6	-42,2

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Tabelle 12: Pensionsneuzuerkennungen 2017: Pensionshöhen der Frauen und Männer nach Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten

Neuzugänge nach Geschlecht	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
Alterspension				
Frauen	395	811	1.393	1.003
Männer	671	1.563	2.333	1.552
GAP der Frauen in %	-41,1	-48,1	-40,3	-35,4
Krankheitsbedingte Pensionen				
Frauen	372,0	711,1	1.170,5	853,2
Männer	499,5	1.060,7	1.697,4	1.158,7
GAP der Frauen in %	-25,5	-33,0	-31,0	-26,4
Vorzeitige Alterspensionen				
Frauen	984,4	1.381,3	1.919,3	1.509,6
Männer	1.861,2	2.304,5	2.823,2	2.204,6
GAP der Frauen in %	-47,1	-40,1	-32,0	-31,5

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Komponentenzerlegung

Einkommenshöhe und Versicherungsdauer: Die Beitragsjahre aus aktiver Beschäftigung und die aufgewerteten Beitragsgrundlagen aus dieser Beschäftigung sind die Hauptkomponenten des berechneten *Gender Gap in Pensions*. Eine Zerlegung dieser Komponenten zeigt, dass die **höheren Einkommen der Männer** einen höheren Erklärungsbeitrag haben als ihre höhere Zahl an Versicherungsjahren. Würden die höheren Beitragsgrundlagen der Männer für die Neupensionistinnen 2017 gegolten haben, würde sich der Gap sowohl bei den normalen als auch bei den krankheitsbedingten Pensionen um mehr als die Hälfte reduzieren. In diesem Fall sinkt der Gap der medianen Alterspension von 48,1% auf 21,7%. Bei den vorzeitigen Alterspensionen, die als Voraussetzung lange Versicherungsdauern haben, zeigt sich die Einkommenskomponente noch deutlicher, hier fällt der Gap auf unter 10%, bei der Medianpension von 40% auf 8,7% und bei der Durchschnittspension von 31,5% auf 9,3%.

Die Anwendung der **realisierten Versicherungsjahre der Männer** auf die niedrigeren medianen Bemessungsgrundlagen der Frauen, ließe den *Gender Gap in Pensions* ebenfalls sinken, allerdings in einem deutlich geringeren Ausmaß: Hätten die Neupensionistinnen 2017 die realisierten Beitragsjahre der Männer gehabt, wäre der Median-Gap von 48,1% auf 28,5% gefallen. Die geringste Veränderung wäre bei den vorzeitigen Alterspensionen vorhanden, da sich hier die Versicherungszeiten zwischen Frauen und Männer weniger stark unterscheiden.

Tabelle 13: Komponentenerlegung: Gender Gap in Pensions Erwerbseinkommen und Beitragsjahre – im Vergleich zu den tatsächlichen Neuzuerkennungen

Neuzue- gänge nach Geschlecht	Tatsächliche Neuzuerkennungen 2017				BMGL Männer & Beitragsjahre Frauen ¹⁵				Beitragsjahre Männer & BMGL Frauen ¹⁶			
	25 % (1. Quartil)	50 % (Median)	75 % (3. Quartil)	Durch- schnitt	25 % 1. Quartil	50 % Median	75 % 3. Quartil	Durch- schnitt	25 % 1. Quartil	50 % Median	75 % 3. Quartil	Durch- schnitt
Frauen	395	811	1.393	1.003	514	1.224	2.030	1.166	498	1.117	1.716	1.032
Männer	671	1.563	2.333	1.552	671	1.563	2.333	1.552	671	1.563	2.333	1.552
GAP der Frauen in %	-41,1	-48,1	-40,3	-35,4	-23,4	-21,7	-13,0	-24,9	-25,8	-28,5	-26,5	-33,5
Frauen	Alterspension											
Männer	Alterspension											
GAP der Frauen in %	Alterspension											
Frauen	Krankheitsbedingte Pensionen											
Männer	Krankheitsbedingte Pensionen											
GAP der Frauen in %	Krankheitsbedingte Pensionen											
Frauen	Vorzeitige Alterspensionen											
Männer	Vorzeitige Alterspensionen											
GAP der Frauen in %	Vorzeitige Alterspensionen											
Frauen	984,4	1.381,3	1.919,3	1.509,6	1.607,3	2.104,3	2.696,0	1.999,2	1.222,9	1.589,6	2.054,2	1.550,6
Männer	1.861,2	2.304,5	2.823,2	2.204,6	1.861,2	2.304,5	2.823,2	2.204,6	1.861,2	2.304,5	2.823,2	2.204,6
GAP der Frauen in %	-47,1	-40,1	-32,0	-31,5	-13,6	-8,7	-4,5	-9,3	-34,3	-31,0	-27,2	-29,7

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

¹⁵ Den Berechnungen liegen die Bemessungsgrundlagen (BMGL) aus aktiver Beschäftigung der Männer und die Beitragszeit (Aktivbeschäftigung) der Frauen zugrunde.

¹⁶ Auf die niedrigeren BMGL der Frauen wird die längere Beitragsdauer der Männer angewendet.

Kinder: Zwei Drittel der Frauen der Neuzuerkennungen 2017 hatten Kinder, die Anzahl ihrer Beitragsjahre war höher als jene der Frauen ohne Kinder. Die Gruppe der kinderlosen Frauen ist sehr heterogen: Ein Teil von ihnen hat kürzere Versicherungszeiten und höhere Bemessungsgrundlagen, ein anderer Teil vereint kurze Versicherungszeiten mit unterdurchschnittlichen Bemessungsgrundlagen. Hier kommt einerseits die geringere Fertilitätsrate bei höheren Bildungsabschlüssen der Frauen zum Tragen (Neyer 2009, Beaujouan et al 2015). Andererseits fällt in diese Gruppe auch ein großer Anteil an prekär Beschäftigten. Durch diese unterschiedliche Gruppenzusammensetzung lässt sich die Wirkung der Kindererziehung deutlicher im Vergleich zu den Männerpensionen zeigen.

Tabelle 14: Komponentenerlegung: GGP in % bei der Versicherungspension*, Frauen insgesamt, Frauen mit Kind(ern), vor / nach Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten

Gender Gap in Pensions in %	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
Alterspension				
GGP* Frauen insgesamt	60,6	60,0	51,8	49,0
GGP*Frauen mit Kind(er)	43,0	54,6	49,7	44,7
GGP nach Berücksichtigung Kindererziehung	23,8	43,1	38,5	31,3
Krankheitsbedingte Pensionen				
GGP* Frauen insgesamt	52,7	51,7	47,9	45,9
GGP*Frauen mit Kind(er)	40,7	48,4	47,7	44,5
GGP nach Berücksichtigung Kindererziehung	14,4	30,7	31,8	25,8
Vorzeitige Alterspensionen				
GGP* Frauen insgesamt	54,3	48,7	42,6	42,2
GGP*Frauen mit Kind(er)	55,7	51,8	46,8	45,4
GGP nach Berücksichtigung Kindererziehung	48,9	43,8	37,8	36,3

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

* GGP bezieht sich hier auf die Pensionshöhe aus aktiver Beschäftigung.

Kindererziehung erhöht sowohl für die Versicherungszeit als auch für die Bemessungsgrundlage der Frauen mit Kindern. Auf der Grundlage ausschließlich der Beschäftigungszeiten beträgt die Pensionslücke bei den Alterspensionen 60% (Median) bzw. 49% (Durchschnitt). Für Frauen mit Kindern ist die Lücke gegenüber den Männern kleiner. Durch die Berücksichtigung der Kindererziehung verringert sich der *Gender Gap in Pensions* von 54,6% auf 43,1% im Median und von 44,7% auf 31,3% bei der durchschnittlichen

Alterspension (Tabelle 14). Kindererziehungszeiten dezimieren den Pensionsnachteil der Frauen im Median damit um ein Fünftel, im Durchschnitt fast um ein Drittel. Diese dämpfende Wirkung ist bei den krankheitsbedingten Pensionen deutlich höher als bei den Alterspensionen.

Hätten die Frauen mit Kind(ern) auch noch die höheren Bemessungsgrundlagen der Männer, würde der Gap für sie weiter auf rund 5% sinken (Tabelle 15).

Tabelle 15: Komponentenzzerlegung: GGP in % der Frauen mit Kind(ern) unter Anwendung der Bemessungsgrundlagen* der Männer

Gender Gap in Pension in % ⁴	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
	Alterspension			
Frauen, in €	724	1.448	2.360	1.413
Männer, in €	660	1.531	2.254	1.496
GAP der Frauen in %	9,8	-5,4	4,7	-5,5
	Krankheitsbedingte Pensionen			
Frauen, in €	487,0	1.010,9	1.685,7	1.024,9
Männer, in €	481,4	1.010,2	1.589,8	1.085,8
GAP der Frauen in %	1,2	0,1	6,0	-5,6
	Vorzeitige Alterspensionen			
Frauen, in €	1.595,3	2.185,6	2.906,8	2.106,5
Männer, in €	1.857,8	2.296,0	2.806,9	2.190,2
GAP der Frauen in %	-14,1	-4,8	3,6	-3,8

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

* Berechnung der Frauenpensionen (mit Kind) auf der Grundlage der Bemessungsgrundlagen (BMGL) der Männer aus aktiver Beschäftigung unter Berücksichtigung der Versicherungszeiten aus Kindererziehung.

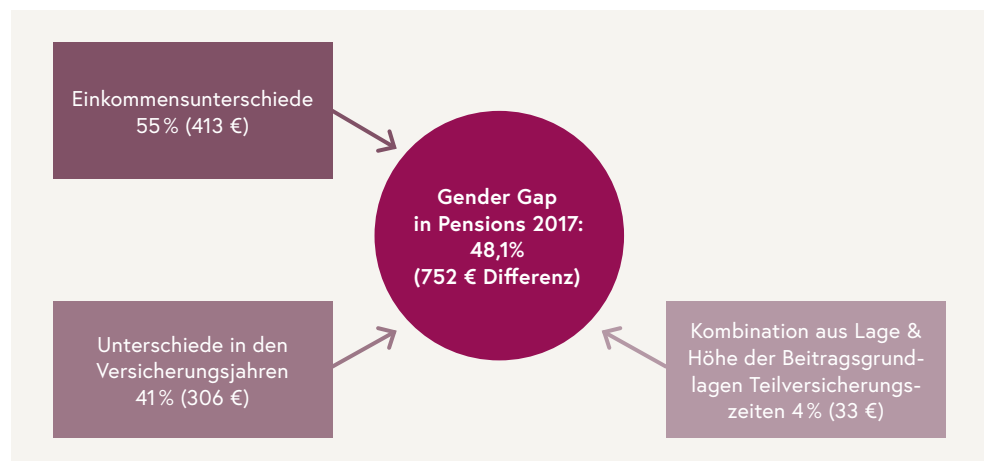
Hauptergebnisse

Die Analyse der Pensionsunterschiede auf der Grundlage individueller Versicherungskarrieren jener Frauen und Männer, die 2017 in eine krankheitsbedingte, vorzeitige oder normale Alterspension übergetreten sind, bestätigt und verdeutlicht die drastischen Befunde, die schon die Querschnittsdaten zeigen:

- Die Hälfte der Frauen hat bei den normalen Alterspensionen 12 Beitragsjahre aus aktiver Beschäftigung weniger als Männer. Auch bei den vorzeitigen Alterspensionen beträgt der durchschnittliche Gap in der Versicherungszeit aus Erwerbstätigkeit 7 Jahre.
- Die ausschließliche Berücksichtigung der Beitragsjahre aus aktiver Beschäftigung resultiert in einer theoretischen Ersatzrate, die für Frauen zwischen 9 (vorzeitige Alterspension) bis 17 Prozentpunkte (normale Alterspension) geringer ausfällt als für Männer.
- Die durchschnittlichen Beitragsgrundlagen der Frauen aus ihrer Erwerbstätigkeit erreichen im Schnitt nur 60 % (Alterspensionen) bzw. 72 % (krankheitsbedingte Pensionen) der Männereinkommen. Damit liegt der *Gender Gap* bei den Beitragsgrundlagen zwischen 40 % und 28 %.
- Durch die Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten für Arbeitslosigkeit und Kindererziehung erhöhen sich die pensionsrelevanten Versicherungszeiten. Der *Gender Gap* bei der Einkommensersatzrate sinkt um 8 bis 9 Prozentpunkte. Die Pensionslücke in Form der Versicherungszeiten (Mengengerüst) reduziert sich damit durch die Teilversicherungszeiten um bis zu einem Fünftel. Das heißt, dass ohne dieses sozialpolitischen Instrumentarium Frauen um bis zu einem Fünftel geringere Einkommensersatzraten hätten.
- Die Teilversicherungszeiten wirken durch ihre Beitragsgrundlagen auch pensions erhöhend. Insgesamt steigt durch sie das Leistungsniveau für Frauen gegenüber einer reinen Versicherungspension um 32 % (normale Alterspensionen). Bei den krankheitsbedingten Pensionen beträgt der Anstieg 45 %.
- Auch nach der Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten liegt der *Gender Gap in Pensions* hoch. Die höheren Pensionsleistungen durch die Berücksichtigung der sozialen Tatbestände Kindererziehung und Arbeitslosigkeit führt nicht zu einer Verringerung des Gaps.
- Hauptfaktor für den Pensionsrückstand der Frauen ist ihr geringeres Erwerbseinkommen im Laufe ihres Erwerbslebens, der zweite Einflussfaktor ist die geringere Anzahl an Erwerbsjahren.
- Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Pensionen sind Ausdruck der Ungleichheiten am Erwerbsarbeitsmarkt. Eine Schließung der Lücke kann im bestehenden System damit eher über strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt als über pensionsrechtliche Veränderungen erreicht werden.

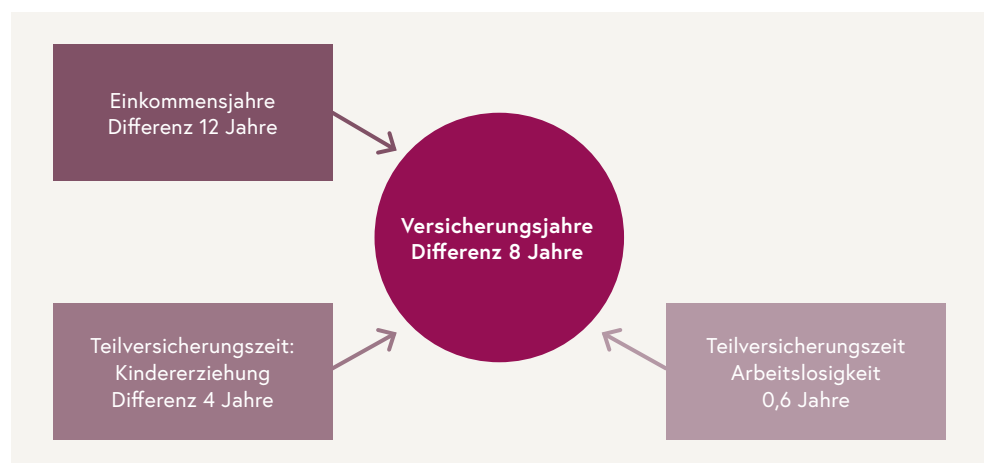
Die durchgeführte Analyse zeigt bei den medianen Alterspensionen einen *Gender Gap in Pensions* im Ausmaß von 48,1%, das entspricht einer Pensionslücke der Frauen gegenüber den Männern in der Höhe von 752 € brutto monatlich. Die unterschiedlichen Erwerbseinkommenshöhen im Laufe des Erwerbslebens erklären 55% des Unterschieds. Die geringeren Einkommen der Frauen aus Niedriglohn und Teilzeit führen zu monatlich geringeren Pensionen im Ausmaß von 413 €.

Abbildung 8: *Gender Gap in Pensions*: Pensionshöhe der Alterspensionen (Median), 2017



Die geringere Anzahl an Versicherungsjahren erklären 41% der Lücke, das entspricht monatlich 306 €. Die unterschiedliche Lage und Höhe der Teilversicherungs- und Beitragszeiten erklären rund 4% des *Gender Gap in Pensions*.

Abbildung 9: *Gender Gap in Pensions*: Versicherungsjahre der Alterspensionen, 2017



2.4.3 Ausblick

Die Größe und vor allem die Bestimmungsfaktoren der berechneten Pensionsnachteile der Frauen zeigen deutlich, dass es in Österreich Maßnahmen zur Reduktion des – auch im europäischen Vergleich – überdurchschnittlich hohen *Gender Gap in Pension bedarf*. Dieser Gap ist das Ergebnis strukturelle Unterschiede in der Verteilung der bezahlten wie unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männer. Die konkreten Stellschrauben zur Verringerung des Pensionsnachteils finden sich im Synthesebericht. Insgesamt können mögliche Veränderungen weniger weitreichend, also systemimmanent (a, b, c), aber auch systemtranszendent (d), also über eine Neugestaltung der Alterssicherung insgesamt, ansetzen:

a) Arbeitsmarkt

In erwerbszentrierten Alterssicherungssystemen spiegeln sich die Arbeitsmarktungleichheiten in der sozialen Absicherung im Alter wider: Eine Verringerung des Pensionsnachteils der Frauen ist daher in erster Linie durch Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen.

b) Pensions- und Familienrecht

Im Pensionsrecht gibt es durch die Berücksichtigung definierter Betreuungsleistungen (Kindererziehungszeiten, Anrechnung von Zeiten der Pflegekarenz bzw. Pflegezeitkarenz) bereits Regulierungen, die fehlende Erwerbszeiten bzw. Erwerbsunterbrechungen zumindest teilweise kompensieren. Eine weitere Kompensationsmöglichkeit im Alterssicherungssystem ist die Teilung der Pensionsanwartschaft bei (Ehe)Paaren. Empirische Studien zeigen, dass die Aufteilung von Anwartschaften den geschlechtsspezifischen Pensions-Gap verringern hilft, aber die unterschiedlichen Teilungsmodelle nicht in der Lage sind, die Lücke zu schließen (Fluder et al. 2015, European Parliament 2019).

c) Steuerrecht

Implizit gehen vom österreichischen Steuerrecht Effekte auf das Ausmaß der Erwerbsteilnahme aus: Auch wenn – im Gegensatz zu Deutschland – die Individualbesteuerung umgesetzt ist, gibt es an den Steuergrenzen besonders beim Steuereingangssatz eine hohe Grenzsteuerbelastung, die einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit bzw. der Arbeitszeit entgegenstehen kann (Schratzstaller/Dellinger 2017). Änderungen im Abgabenrecht sollten immer im Zusammenhang mit der Verhaltensänderung vor allem von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Betreuungspflichten gesehen werden.

d) Systemtranszendent

Pensionsrechtliche Instrumente zur Verringerung des GGP stehen überwiegend im Zusammenhang mit Mutterschaft. Damit sind sie nur Ergänzungen und Anpassungen an ein zutiefst geschlechtsspezifisches System (Frericks et al. 2008). Frericks et al. (2008) argumentieren, dass diese Instrumente die Geschlechtersegregation eher verstärken und die Entwicklung eines 1,5-Verdiener-Modells fördern, da es sich hier tendenziell um

Anpassungen an eine männliche (Arbeits-)Norm handelt. Die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Alterssicherung braucht erhebliche Anstrengungen beginnend bei der Ausbildung von Frauen und Männern, über die Neuverteilung gesellschaftlich relevanter Arbeit bis hin zu neuen Erwerbsarbeitsmarktprinzipien (Arbeitsbewertung, Arbeitszeiten etc.). Esping-Andersen (2002) sprach bereits 2002 von der Notwendigkeit eines neuen Geschlechtervertrags.

3 Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied – Wissen, Sichtweisen und Bedarfe der Frauen

Ingrid Mairhuber

3.1 Zielsetzungen und methodische Vorgehensweise

Die qualitative Teilstudie hatte das primäre Ziel zu erfahren, was Frauen im erwerbsfähigen Alter in Österreich über die aktuellen Regelungen der Pensionsversicherung wissen, wie sie die Ursachen des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes wahrnehmen und welche individuellen Handlungsmöglichkeiten sie sehen, aber auch, welche Veränderungen sie als notwendig erachten.

Um diesen Fragen nachzugehen, wurden die aktuellen Regelungen der österreichischen Pensionsversicherung für unselbständig Erwerbstätige aufgearbeitet und eine qualitative empirische Studie durchgeführt. Da es in Österreich keine qualitativen Studien zum *Gender Gap in Pensions* gibt und daher nur sehr wenige Informationen vorliegen, stellte diese ein geeignetes, weil exploratives Forschungsinstrument dar.

Die genaue Kenntnis der Regelungen der österreichischen Pensionsversicherung waren sowohl eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung der qualitativen Erhebung als auch die Interpretation der Ergebnisse.

Herzstück der qualitativen empirischen Studie waren ausführliche Interviewgespräche mit elf Frauen und drei Fokusgruppengespräche, an denen insgesamt 26 Frauen teilnahmen. Qualitative Zugänge via Interviews sowie Fokusgruppen eröffnen vor allem die Chance, neue, über bestehende Vorkenntnisse hinausgehende Einsichten und Erkenntnisse zum Themengebiet zu erlangen. Zudem können qualitative Zugänge vertiefende Erklärungen für die Ergebnisse der quantitativen Teilstudie liefern.

Eine Besonderheit dieser Interviews und Fokusgruppen liegt darin, dass die befragten Frauen im Zuge der Durchführung über das österreichische Pensionsversicherungsrecht informiert wurden, denn es zeigte sich, dass diese darüber kaum etwas wissen. Um zu erfahren, welche Einstellung sie zu den einzelnen Regelungen haben und was diese für

sie individuell bedeuten, mussten die Gesprächspartnerinnen daher zuerst entsprechende Informationen erhalten.

Alle Interviews und Fokusgruppen wurden zwischen April und Oktober 2019 durchgeführt. Die insgesamt 37 beteiligten Frauen sind zwischen 30 und 56 Jahre alt und unterscheiden sich nach folgenden Aspekten: Sie kommen aus fünf verschiedenen Bundesländern, leben in der Stadt oder am Land, sind verheiratet, leben in Lebensgemeinschaft, sind verwitwet oder geschieden, haben keine Kinder bzw. bis zu vier Kinder, ihre höchsten Bildungsabschlüsse reichen von Pflichtschule, Lehre, Matura bis Universitätsabschluss, sie sind Arbeiterinnen, Angestellte oder erwerbslos, österreichische Staatsbürgerinnen oder haben Migrationshintergrund. (vgl. Tabelle 14)

Beim Finden geeigneter Gesprächspartnerinnen wurde FORBA von abz*austria und der Arbeiterkammer Oberösterreich unterstützt. Dafür an dieser Stelle herzlichen Dank!

3.2 Zentrale Ergebnisse

3.2.1 Pensionsversicherung und Pensionskontorecht

Die österreichische Pensionsversicherung ist relativ komplex. Mit der Pensionsreform 2005 und der Einführung des neuen Pensionskontorechtes sollte diese Komplexität reduziert und vor allem mehr Transparenz geschaffen werden (siehe dazu näher: BKA 2019; BMASGK 2019A). Versicherte können jederzeit Einblick in das persönliche Pensionskonto nehmen und seit 2014 die Entwicklung der eigenen Pensionsleistung einfach mitverfolgen. Die Auswirkungen von Änderungen im Erwerbsverhalten – etwa die Reduzierung oder die Erhöhung der Arbeitszeit und damit des Erwerbseinkommens – werden an Hand der jährlichen Teilmittelströme unmittelbar sichtbar. So können sich Versicherte individuell besser um ihre eigene finanzielle Absicherung im Alter kümmern, indem sie jeweils die pensionsversicherungsrechtlich „richtigen“ Entscheidungen im Erwerbsverlauf treffen (siehe dazu näher: BKA 2019). Dies setzt ein zukunftsorientiertes Denken und Handeln voraus und bedeutet, dass sich die Versicherten mit dem Thema „Pension“ auseinandersetzen und auch die Regelungen der Pensionsversicherung bzw. das Pensionskontorecht kennen.

Tabuthema „Eigene Absicherung im Alter“ – große Informationslücken

Wie sich im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen zeigte, haben sich Frauen in Österreich bisher kaum mit dem Thema „Pension“ beschäftigt. Es besteht eine große Hemmschwelle, die auch mit der Angst vor einer sehr niedrigen eigenen Pensionsleistung in Verbindung steht. Nachdem sich die Frauen im persönlichen Gespräch – im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen – auf das Thema eingelassen haben, bestand jedoch ein großes Interesse und es zeigt sich ein großer Informationsbedarf. Vorhandene Informationen bzw. Informationsmaterialien – sowohl analog als auch digital – des Sozial-

ministeriums, des Frauenministeriums, der Pensionsversicherungsanstalt oder auch der Arbeiterkammer werden kaum genutzt, weil sie weitgehend unbekannt sind.

Nein, mit den Infobroschüren bin ich noch nicht in Berührung gekommen. Ich muss auch ganz ehrlich sagen, ich habe mir das jetzt bewusst noch nie mitgenommen von irgendwo. Und bekommen habe ich es jetzt auch noch nicht. (Frau H., 48 Jahre, Wien).

Von den wenigen Frauen, die Informationsmaterialien kennen, werden die zum Teil wenig verständlichen Formulierungen kritisiert und es wird darauf hingewiesen, dass die verwendeten Fachbegriffe oder auch die zu vielen gesetzlichen Details von einer Beschäftigung mit den Inhalten abschrecken. Erst nachdem im Rahmen der Interviews bzw. Fokusgruppen einzelne – für die teilnehmenden Frauen besonders interessante – Inhalte der Folder und Broschüren oder auch Webseiten speziell besprochen wurden, gaben sie an, sich weiter informieren bzw. genauer nachlesen zu wollen.

Zeiten für Erziehungs- und Betreuungsarbeit – wie geht das?

Insgesamt sind die aktuellen Regelungen der österreichischen Pensionsversicherung bzw. ist das Pensionskontorecht – unabhängig von Alter, Wohnort, höchster abgeschlossener Ausbildung etc. der befragten Frauen – nicht bzw. kaum bekannt. Am ehesten wissen sie, dass die zukünftige Pensionsleistung grundsätzlich vom Ausmaß der Erwerbstätigkeit abhängt und Zeiten der Kinderbetreuung Berücksichtigung finden. Wie die Anrechnung der Kindererziehungszeiten genau erfolgt, dass diese als Teilpflichtversicherungszeiten gelten und sich seit ihrer Einführung 1993 auch im Fall einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit positiv auf die Pensionshöhe auswirken, wissen die Frauen meist nicht (siehe dazu näher: Mairhuber 2000, S. 165ff.)

Ich weiß, dass es was für Kindererziehung gibt. Ich weiß aber nicht genau, wie, weil ich auch Zwillinge habe und da war ich nur ein Jahr in Karenz. (Frau C., 49 Jahre, Wien).

Die befragten Frauen wissen auch nicht, welche Beitragsgrundlage herangezogen wird oder dass die Kindererziehungszeiten grundsätzlich der Mutter angerechnet werden bzw. auf Antrag dem Vater übertragen werden können (BKA 2019, S. 20f.).

Also ich weiß, dass Kindererziehungszeiten angerechnet werden, aber nicht in welchem Ausmaß. Also ich glaube, das wird dann in die Berechnung reingenommen. Aber ich habe mich immer gefragt, mit welchem Gehalt eigentlich und ich weiß auch nicht, wie viele Jahre es sind. (Frau D., 42 Jahre, Wien).

Frau G., Mutter von zwei kleinen Kindern, ist vor dem Interview davon ausgegangen, dass bei der Pensionsberechnung keine Kindererziehungszeiten angerechnet werden. Nachdem sie im Gespräch erfahren hat, dass diese sehr wohl Berücksichtigung finden, ist sie sehr erfreut.

Wie gesagt, ich habe ja mit gar nix gerechnet. Aber ich habe da ja nie reingeschaut in diesen Rechner. Und für mich ist das natürlich jetzt eine schöne Nachricht. (Frau G., 42 Jahre, NÖ/Land).

Für die Absicherung von Frauen im Alter wird die Anrechnung der Kindererziehungszeiten als sehr wichtig erachtet und auch als gerecht empfunden. Frau C., sie hat vier Kinder, betont explizit den gesellschaftlichen Stellenwert der von ihr privat geleisteten Kinderbetreuung.

Das [= Anrechnung der Kindererziehungszeiten] ist gut. Ja, da hat man auch was geleistet. Die Kinder werden ja auch was leisten dann und einzahlen. Ich meine, das was man für die Kinder eigentlich leistet, kommt dann auch zurück für die Gesellschaft. Das ist nicht für mich. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Die mit der Einführung der Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit 2014 einhergehende Anrechnung dieser Zeiten in der Pensionsversicherung als Teilpflichtversicherungszeiten (siehe dazu näher: BMASGK 2019) ist ebenfalls kaum bekannt. Die seit Jahrzehnten bestehende Möglichkeit der kostengünstigen bzw. kostenfreien Weiter- oder Selbstversicherung im Falle der Betreuung und Pflege eines/r Angehörigen¹⁷ – mit Anspruch auf Pflegegeld ab Stufe 3 bzw. eines behinderten Kindes – wird selbst von den davon betroffenen Personen kaum in Anspruch genommen (siehe dazu näher: BKA 2019, S. 33, Mairhuber/Sardadvar 2017, S. 17f.).

Nein, diese Möglichkeit [der freiwilligen Weiter- oder Selbstversicherung während der Angehörigenpflege] habe ich überhaupt nicht gewusst. Nein, ich kenne auch Leute, die in so Situationen kommen, da kommt mir nicht vor, dass das irgendwer weiß. (Frau D., 42 Jahre, Wien)

Nur befragte Frauen aus dem Burgenland hatten davon schon gehört. Dies dürfte u. a. auf die zum Interviewzeitpunkt aktuelle mediale Berichterstattung im Zusammenhang mit Einführung der Möglichkeit, sich als pflegende Angehörige bei einer neu geschaffenen Landesdienststelle („Pflegeservice Burgenland GmbH“) anstellen zu lassen, in Verbindung stehen.

¹⁷ Bereits seit 1998 konnten sich Personen, die aufgrund der Betreuung und Pflege eines Angehörigen mit Pflegestufe 5 bis 7 aus der Erwerbsarbeit aussteigen, in der Pensionsversicherung begünstigt weiter- bzw. selbstversichern lassen. Pflegende Angehörige hatten nur die Hälfte der Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten. In den darauffolgenden Jahren wurde diese Möglichkeit auf die Angehörigen mit Pflegestufe 3 und 4 ausgedehnt. Seit 2009 zahlt der Bund die Pensionsversicherungsbeiträge zur Gänze (Mairhuber/Sardadvar 2017, S. 12)

Auf die Pflegestufe kommt es an, nicht, welche Pflegestufe. Das war gestern im Fernsehen nämlich. Ja, das ist sehr interessant. (Frau J., 50 Jahre, Burgenland)

Die Möglichkeiten der kostenfreien Selbst- bzw. Weiterversicherung im Zusammenhang mit der Angehörigenpflege werden als sehr positiv eingeschätzt, auch wenn von manchen betont wird, dass ein längerer Ausstieg aus dem Erwerbsleben gerade in fortgeschrittenem Alter problematisch sein kann.

„Lebenslange Durchrechnung“ sowie Zu- und Abschläge – kaum bekannt

Auch im Hinblick auf die Pensionsberechnung bestehen große Informationsdefizite. Zwar wissen Frauen, dass nicht mehr wie bis 2003 die „besten 15 Jahre“ für die Berechnung der Pension herangezogen werden (siehe dazu: Mairhuber 2012, S. 42f.), von der lebenslangen Durchrechnung hat kaum jemand gehört. Nur sehr wenige wissen, dass seit der Pensionsreform 2005 das Einkommen der gesamten Erwerbsbiographie für die Pensionsberechnung herangezogen wird.

Ja, früher haben sie die besten 15 Jahre genommen und jetzt rechnen sie alles durch. (Frau L., 56 Jahre, Wien)

Ich weiß nur, dass quasi alle Arbeitszeiten berücksichtigt werden, die man hat. Ja, es macht einen Unterschied, ob ich jetzt 40 Stunden angestellt bin oder ob ich weniger arbeite. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Im Zusammenhang mit der lebenslangen Durchrechnung wird auch angemerkt, dass diese Berechnungsmethode für Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ungünstig ist. Dies wird durchaus als Benachteiligung empfunden.

Das [=die lebenslange Durchrechnung] ist sicher ein System, das Frauen stark benachteiligt, weil die länger Teilzeit arbeiten und zu Hause bleiben. (Frau D., 42 Jahre, Wien).

Dass im Falle eines vorzeitigen Pensionsantritts die Pensionsleistung niedriger ausfällt bzw. Abschläge zur Anwendung kommen (siehe dazu näher: BMASGK 2019, S. 15f.) wissen die befragten Arbeiterinnen zum Teil. Dies dürfte einerseits daran liegen, dass sie aufgrund ihres meist frühen Einstieges in den Arbeitsmarkt am ehesten einen Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension erwerben können (siehe dazu näher: BMASGK 2019A, S. 9f.). Andererseits dürfte dies mit der kurz vor den Wahlen im September 2019 beschlossenen Reform zu tun haben, die eine Abschaffung der Abschläge nach 45 Erwerbsjahren beinhaltet und medial große Verbreitung fand. Wie die Abschläge genau geregelt sind, wissen die Arbeiterinnen aber nicht.

Von der Möglichkeit, über das gesetzliche Pensionsanfallsalter hinaus weiter zu arbeiten und dafür Zuschläge zu erhalten, hat von den befragten Frauen noch keine gehört. Bei

manchen stößt diese Möglichkeit auf großes Interesse, andere wiederum äußern aufgrund von gesundheitlichen Problemen oder des Mangels einer Beschäftigungsmöglichkeit Bedenken, das derzeit geltende gesetzliche Pensionsantrittsalter erreichen zu können (siehe dazu näher Kapitel: 3.2.2).

Zeiten der Erwerbslosigkeit und Ausgleichszulage – keine bzw. fehlerhafte Informationen

Dass auch für Zeiten der Arbeitslosigkeit bzw. während des Bezuges von Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung Teilversicherungszeiten in der Pensionsversicherung gutgeschrieben werden, ist ebenfalls kaum bekannt. Selbst zum Interviewzeitpunkt erwerbslose Frauen wissen dies nur zum Teil, sind aber erfreut, dass sich auch diese Zeiten im Pensionskonto niederschlagen.

*Das ist aber schon einmal eine gute Nachricht, weil das habe ich mir nicht gedacht, dass das auch mit berechnet wird, also dass da trotzdem was eingeht aufs Pensionskonto.
(Frau H., 48 Jahre, Wien)*

Welche Beitragsgrundlage dafür herangezogen wird und wie sich die Zeiten der Arbeitslosigkeit damit auf die spätere Pensionsleistung genau auswirken werden, ist aber nicht bekannt.

Wenn es um die Mindestsicherung im Alter geht, ist in Österreich oft die Rede von einer Mindestpension. Die befragten Frauen gehen fälschlicherweise vielfach davon aus, dass die österreichische Pensionsversicherung eine individuelle Mindestpension vorsieht und verlassen sich – im Sinne einer „worst case“ Situation – darauf.

Das ist sicher leichter, wahrscheinlich, wenn man 2 Mindestpensionen kriegt, trotzdem hat man nur einen Haushalt zu erhalten, einmal Miete zahlen und das Ganze. Das ist, denke ich mir, dass es schon leichter ist. Auch so, sonst im Leben, wenn man alleinerziehend ist, wenn man alles alleine machen muss und Kinder hat. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Das Ausgleichszulagenrecht sieht in Österreich seit 1972 aber nur ein vom Familienstand abhängiges Mindesteinkommen vor (siehe dazu näher: Mairhuber 2000: 120ff.). Die Anrechnung des gesamten eigenen Einkommens für die Berechnung der Ausgleichszulage stößt bei den befragten Frauen weniger auf Unverständnis bzw. Ablehnung als die Tatsache, dass auch die Pension bzw. das Einkommen des Ehe/Partners angerechnet wird (siehe dazu näher: BKA 2019, S. 34f.). Die Höhe der Richtsätze – derzeit rund 933 Euro für Alleinstehende und knapp 1.400 Euro für Ehepaare – wird als viel zu niedrig angesehen, um davon leben zu können.

Von 933,00 Euro kann man ja nicht leben. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

1.400,00 Euro zu zweit ist schon wenig. Also das ist ein Wahnsinn, wenn man dann, wie das alte Modell war, dass die Frau daheim war und nicht mehr kriegt als ein paar Netsches, das ist ein Wahnsinn, weil die ist dann total abhängig. (Frau G., 42 Jahre, NÖ/Land)

Nicht mehr als wie 1.400,00 Euro zu zweit? Wie soll man da leben? (Frau J., 51 Jahre, OÖ/Land)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass abgesehen von der Tatsache, dass die Pensionsleistungen auf dem vorangegangenen Erwerbseinkommen basieren, die Regelungen der österreichischen Pensionsversicherung weitestgehend unbekannt sind. Dies betrifft sowohl Elemente, die sich auf die eigenständige Alterssicherung von Frauen positiv auswirken, wie etwa die Anrechnung von Kindererziehungszeiten, als auch Elemente, die sich negativ auswirken können, wie etwa die vom Familienstand und gemeinsamen Haushalt abhängige Ausgleichszulage.

Vertrauen in die österreichische Pensionsversicherung – sehr gering

Diese Nicht-Kenntnis ist aber nicht nur problematisch für die individuelle Absicherung, es untergräbt auch das Vertrauen in die Nachhaltigkeit der österreichischen Pensionsversicherung insgesamt. Jüngere Frauen bezweifeln, ob sie überhaupt noch eine Pension bekommen werden (vgl. dazu auch: BMFJ 2014, S. 58; Institut für Jugendkulturforschung 2015; 2016). Es wird vielfach die Meinung geäußert – so erzählen auch die älteren Interviewpartnerinnen –, dass junge Leute nicht mehr mit einer eigenen staatlichen Pensionsleistung rechnen bzw. wird die Ansicht vertreten, dass sich die Pensionsversicherung bis zur eigenen Pensionierung ohnedies noch vielfach verändern wird und eine Beschäftigung mit den derzeitigen Regelungen daher unnötig erscheint.

Die Jugend, die hat die Einstellung: Geh, ich kriege sowieso keine staatliche Pension mehr. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Weil ich mich noch nicht damit beschäftigt habe und weil ich glaube, dass, bis es bei mir einmal soweit ist, bis ich Pension kriege, sich da eh schon fünfmal was geändert hat. Und wer weiß, ob dann ... ob man dann überhaupt noch was kriegt. Keine Ahnung. Die können ja irgendwann einmal entscheiden, dass es das nimmer gibt oder viel weniger oder so. Ich habe da kein Vertrauen in dieses Sozialsystem, ehrlich gesagt. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Die Jungen glauben sowieso nimmer, dass sie einmal eine Pension kriegen. Das finde ich schlimm. (Frau E., 55 Jahre, OÖ/Land).

Aber auch befragte ältere Frauen gehen davon aus, dass sich die Regelungen, speziell die der Pensionsberechnung, bis zur eigenen Pensionierung noch mehrfach ändern werden und die Höhe ihre Pensionsleistung daher sehr gering bzw. nicht abschätzbar ist.

Ich weiß einfach nicht, wie am Pensionssystem gebastelt wird, ob es dann überhaupt noch eine gibt für mich, von der ich überhaupt leben kann. (Frau I., 45 Jahre, Wien)

Ja eh, ich meine, wir werden schon was kriegen, aber ich weiß nicht was in 15 Jahren ist. (Frau J., 50 Jahre, Burgenland)

Ehrlich gesagt, denke ich nicht viel über die Pension nach, weil ich denke mir, es ändert sich ständig was. Ich habe noch ziemlich bis dahin. Jetzt bin ich 49 geworden. Wer weiß, was alles noch kommt in den nächsten 13, 14, 15 Jahren. Wer weiß, was noch kommt, wie oft sich das noch ändert. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Paradoxerweise scheint es – zumindest vordergründig – sogar mehr Vertrauen in die private Pensionsvorsorge zu geben, denn befragten Frauen, die sehr wenig Vertrauen in die staatliche Pensionsversicherung haben, geben an, in Zukunft eventuell privat vorsorgen zu wollen.

Ich glaube, am Sinnvollsten ist es, eine private Pensionsvorsorge zu machen, weil da weiß man vielleicht am ehesten, was rauskommt einmal. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Auf die Nachfrage, ob dem wirklich so ist, zeigt sich jedoch, dass auch das Vertrauen in die private Vorsorge bzw. die Finanzmärkte sehr gering ist. Hier kommt wohl auch eine gewisse Verinnerlichung eines seit Jahrzehnten geführten Diskurses „Wer im Alter ausreichend abgesichert sein will, muss privat vorsorgen“ zum Ausdruck. Die befragten Frauen berichten zudem, dass eine private Vorsorge aufgrund fehlender finanzieller Mittel ohnedies nicht in Frage kommt. (siehe dazu näher Kapitel: 3.2.4)

Vorausschauendes Denken – nicht gegeben

Die weiter oben angesprochene Transparenz des neuen Pensionskontos wird von den befragten Frauen durchwegs als positiv betrachtet, das notwendige individuelle vorausschauende Denken und Handeln aber weitgehend als Überforderung und realitätsfremd empfunden.

Na ja, es geht ja viel darum, also das sind Entscheidungen, die man relativ früh treffen muss, damit sie Auswirkung haben, also eben, dass man sagt, man arbeitet so und so viele Jahre, man beginnt mit einem bestimmten Alter. Aber das macht keiner, so lebt keiner. (Frau S., 42 Jahre, Wien)

Ich finde es einerseits gut, dass das [Pensionskonto] transparent ist, das finde ich schon gut, dass man wirklich schauen kann und sich es dann auch wahrscheinlich selber ausrechnen kann: Okay, wenn ich irgendwann einmal das rauskriegen will, was muss ich dafür tun? Aber natürlich weiß ich, dass ich nie stabil beschäftigt sein werde. Also weiß ich nicht, in der heutigen Zeit kannst du es ja sowieso nie sagen, wie lange du eine Arbeit hast oder wie lange man das und das verdient. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Die befragten Frauen – auch ältere – geben aber an, dass eine vorausschauende Haltung in der Realität kaum bzw. nicht der Fall ist, weil die eigene Pensionierung zu weit entfernt ist. Es besteht noch wenig Bewusstsein darüber, dass nicht nur die letzten Jahre vor der Pension wichtig sind, sondern der gesamte Erwerbsverlauf entscheidend für eine gute Absicherung im Alter ist.

Na ja, wahrscheinlich, wenn es dann näher zu der Pension geht, dann werde ich mich generell einmal informieren. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Ich mache wirklich auch noch keine Gedanken über die Pension, wirklich so bewusst, weil ich denke mir: Es ist mir noch zu weit weg. (Frau C., 49 Jahre, Wien).

Es geht den befragten Frauen eher um die Bewältigung des Alltags bzw. darum, zum jeweils aktuellen Zeitpunkt ein Auslangen mit dem Erwerbseinkommen zu finden. Die ohnedies schwierige Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zu bewerkstelligen, ist wichtiger als langfristig für die Zukunft zu planen. Es besteht – jedenfalls nach der Teilnahme an der qualitativen Erhebung – zum Teil ein Bewusstsein, dass sich Teilzeitbeschäftigung bzw. ein geringes Einkommen direkt negativ auf die Pensionsleistung auswirken wird. Dennoch sehen sich die befragten Frauen zum Teil – aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen oder Mangel an qualifizierten Teilzeitjobs mit höherer Stundenanzahl und „traditioneller“ geschlechtlicher Arbeitsteilung – nicht in der Lage, ihre Arbeitszeit zu erhöhen (siehe dazu näher Kapitel: 3.2.5). Frau M., ist eine dieser Frauen. Sie hat 2 Kinder, lebt mit ihrem Ehemann eine traditionell-geschlechtliche Arbeitsteilung, ist nach 4 Jahren Elternkarenz erwerbslos und bisher ohne Erfolg auf der Suche nach einer qualifizierten Teilzeitbeschäftigung.

Man hat ja diese romantische Vorstellung: Ja, ich kriege viele Kinder und ... Man denkt nicht wirklich an sowas, also ich habe vor 5 Jahren nicht gedacht: Wie ist es mit einer Pension? Keine Ahnung. Ja, man denkt nicht daran. Weil was ist die Alternative? Ich kriege das Kind, gehe nach 6 Monaten wieder arbeiten. Das wollte ich nicht. (Frau M., 40 Jahre, Wien)

Frau D., eine Künstlerin, die drei verschiedene Beschäftigungsverhältnisse hat, ist sich sehr wohl bewusst, dass eine gut bezahlte Vollzeitanstellung für ihre spätere Pensionsleistung besser wäre als ihre aus unselbständiger Beschäftigung und der Tätigkeit als selbständige Künstlerin zusammengesetzte Erwerbstätigkeit. Sie möchte jedoch keine weiteren Kompromisse zu Lasten ihres Kunstschaffens machen.

Tatsächlich ist das halt dann doch alles ein bisschen zu weit weg. Da kommt dann noch dazu, dass ich nicht gewillt bin, meine Arbeitsverhältnisse auch noch nach dem auszurichten. Also ich gehe eh schon Kompromisse ein. Also es ist schon lange, dass ich eingesehen habe, dass es wichtig ist, dass man überhaupt sozial abgesichert ist, und wie viel das wert ist,

eine Krankenversicherung zu haben, eine Arbeitslosenversicherung zu haben, Ansprüche zu haben, wenn man arbeitsunfähig ist für eine Zeitlang usw. (Frau D., 42 Jahre, Wien).

Frau F., eine 55jährige Angestellte aus Oberösterreich mit zwei erwachsenen Kindern gibt auch zu bedenken, dass die Forderung nach einer kontinuierlichen Erwerbskarriere insbesondere für Jugendliche immer schwieriger wird und auch von der Wirtschaft nicht unbedingt gewünscht ist. Die Forderung nach Flexibilität und Mobilität im Arbeitsleben auf der einen Seite steht im Widerspruch zur Forderung nach einer kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung, um im Alter gut abgesichert zu sein, auf der anderen Seite.

Und insofern, also was ich halt ein bissl problematisch finde, ist, dass ja die Lebensläufe nimmer so durchgängig sind, nicht, also nicht nur, weil es die Leute nicht wollen, das ist auch, aber sozusagen, dass wer 20, 30 Jahre im selben Betrieb ist, das ist ja auch nimmer erwünscht, heißt es immer. (Frau E., 55 Jahre, OÖ/Land).

Frau K., Mutter von zwei Kindern, hat ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Kinderbetreuung mehrere Jahre unterbrochen und ist derzeit nur geringfügig beschäftigt, weil es im südlichen Burgenland sehr schwer ist eine qualifizierte Teilzeitstelle zu finden. Sie hat allerdings eine Selbstversicherung in der Pensionsversicherung abgeschlossen, damit sie Versicherungsjahre und auch Beiträge für die spätere Pension ansammeln kann. Sie stellt unter den befragten Frauen eine Ausnahme dar.¹⁸

Oh ja, ich habe mich selbstversichert, in der Pension. Genau, also geringfügig angestellt zwar, aber jetzt, seit ich angestellt bin, tue ich mich selbst versichern, ja, damit da einfach was da ist. (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Fazit

Insgesamt sind die aktuellen Regelungen der österreichischen Pensionsversicherung bzw. des Pensionskontorechts bei den befragten Frauen – unabhängig von Alter, Wohnort, höchster abgeschlossener Ausbildung etc. – nicht bzw. kaum bekannt. Selbst über die Bestimmungen, von denen Frauen stärker betroffen sind oder sogar profitieren, wie etwa die Anrechnung der Kindererziehungszeiten, wissen sie kaum Bescheid.

¹⁸ Im Juli 2018 hatte in Österreich nur 27.147 Frauen eine derartige Versicherung abgeschlossen. Insgesamt gingen im Jahr 2018 über 216.000 Frauen einer geringfügigen Beschäftigung nach (Hauptverband 2019, Abfrage 16.1.2020).

Vorhandenes Informationsmaterial wird nicht genutzt, entweder weil es nicht bekannt oder nicht verständlich bzw. ansprechend genug formuliert ist. Es ist für die befragten Frauen jedenfalls schwierig, die allgemeinen und zugleich komplexen Informationen auf ihre individuelle Situation zu beziehen. Damit können die positiven Effekte der angestrebten Transparenz des Pensionskontos nicht erreicht werden bzw. können Frauen nicht rechtzeitig Handlungen für eine Verbesserung ihrer eigenen Absicherung im Alter setzen. Erst durch das direkte und persönliche Gespräch konnten Hemmschwellen abgebaut und Tabus, sich mit dem Thema Pension bzw. der eigenen Absicherung im Alter zu beschäftigen, überwunden werden.

Die Nicht-Kenntnis untergräbt das Vertrauen und ist daher nicht nur schlecht für die eigene Absicherung von Frauen, sondern auch für ideelle bzw. politische Nachhaltigkeit der staatlichen Pensionsversicherung insgesamt.

3.2.2 Gesetzliches Pensionsantrittsalter und gewünschter Pensionsantritt

Die Anhebung des Frauenpensionsalters – für ältere, erwerbslose oder gesundheitlich beeinträchtigte Frauen ein Problem

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter wird ab dem Jahr 2024 schrittweise an das der Männer angeglichen (siehe dazu näher: Mairhuber 2013, S. 114ff; BKA 2019, S. 13). Viele der befragten – vor allem älteren – Frauen wissen davon, die wenigsten wissen allerdings, ob und wie sie persönlich davon betroffen sein werden.

Ich glaube, dass ich der letzte Jahrgang bin mit 60. Also meine normale Alterspension wäre ja mit 60, weil ich noch da reinfalle, zumindest derzeit ist es so, ohne Abschläge wäre das. (Frau E., 55 Jahre, OÖ/Land).

Ich bin 1967 geboren, ich glaube, ich bin mit 63, bin mir aber nicht 100%ig sicher. Ich habe irgendwann einmal nachgeschaut. (Frau V., 52 Jahre, Wien)

Von älteren Arbeiterinnen oder derzeit arbeitslosen Frauen wird die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsalters als problematisch angesehen, da sie – aufgrund von gesundheitlichen Problemen oder auch weil keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz besteht – bereits jetzt Bedenken haben, das aktuelle gesetzliche Pensionsantrittsalter als aktive Erwerbstätige erreichen zu können. Nachdem die einzelnen Frauen im Rahmen des Interviews bzw. der Gruppendiskussion ihr persönliches Pensionsantrittsalter erfahren haben, fallen die Reaktionen – vor allem bei den Arbeiterinnen – dementsprechend düster aus.

Bei mir ist es schrecklich ... 64 Jahre und 6 Monate. Poh. Dann muss ich noch 13 Jahre. Mah, das kann ich mir nicht vorstellen, dass ich noch 13 Jahre arbeite (atmet tief ein). (Frau H., 52 Jahre, OÖ/Land)

Ja, wenn du überlegst, eigentlich, in der Regel fängt man irgendwann mit 15 zum Lernen an, Lehrzeit, und dann arbeitest bis 65, dann hast du in der Regel 50 Jahre gearbeitet. Also das ist für mich schon hart ... (Frau L., 55 Jahre, OÖ/Land)

Frau F., sie arbeitet als Kindergartenpädagogin, hält die Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsalters auf 65 Jahre für sehr problematisch. Solange die Rahmenbedingungen in ihrem Berufsfeld nicht geändert werden, sprich die Personaldecke so dünn ist, dass auch ältere Pädagoginnen vielfach alleine eine Kindergruppe betreuen müssen, scheint ihr das unmöglich bzw. unzumutbar.

Wir lachen halt darüber. In unserem Beruf [Kinderbetreuung] ist es irgendwie unvorstellbar mit 65 alleine in der Kindergruppe zu stehen. Das ist das, was ich mir nicht vorstellen kann. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

Ältere arbeitslose Frauen und ältere Frauen mit gesundheitlichen Problemen wollen eher vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension gehen. Hier stellen finanzielle Abschläge allerdings ein Problem dar (siehe dazu näher: BMASGK 2019A, S. 15f.). Die Ende 2019 beschlossene Wiedereinführung der abschlagsfreien vorzeitigen Pensionsmöglichkeiten nach 45 Erwerbsjahren wird von den befragten Arbeiterinnen daher sehr begrüßt.¹⁹

Grundsätzlich finde ich das eine gute Lösung, auf alle Fälle, weil jetzt sind ja doch viele auch bis 65 in die Arbeit gegangen, damit sie eben diese Abschläge nicht [haben], weil die Pension eh, was die Frauen angeht, sowieso niedriger ausfällt. Und wenn da noch einmal so und so viele Prozent weggerechnet werden, dann ist das eigentlich für die Frauen gar nimmer leistbar, dass die früher in Pension gehen. (Frau P., 53 Jahre, OÖ/Land)

Die befragten Frauen – vor allem arbeitslose und Frauen, die am Land leben – haben aber auch große Bedenken, ob es für ältere Frauen bzw. für Frauen über 60 Jahre überhaupt die entsprechenden Arbeitsplätze gibt, um länger erwerbstätig sein zu können.

Es gibt jetzt schon sehr wenig Jobs für uns und es wird wahrscheinlich bis 65 noch weniger geben. Ja, das ist halt das Manko. Ja, es wird halt nicht geschätzt, dass man, wenn man älter ist vielleicht mehr Erfahrung hat oder sonst irgendwas oder wie auch immer. Alle wollen immer nur, wenn du dich vorstellst, Leute haben, die super viel Erfahrung haben, aber super jung sind, damit ja nix bezahlt werden muss von der Firma aus. (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Großeltern bzw. vor allem Großmütter spielen bei der Kinderbetreuung in Österreich eine wichtige Rolle. Dadurch ist es jüngeren Frauen oft erst möglich, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.²⁰ Die Notwendigkeit oder das Bedürfnis, sich im Alter um Enkelkinder zu kümmern, wird von einzelnen befragten Frauen erwähnt und kann eine Einschränkung ihrer Erwerbsorientierung im Alter darstellen (siehe dazu auch: Statistik Austria 2013, S. 51f. Hochman/Lewin-Epstein 2013; Samek Lodovici et al. 2016, S. 23)

So wie ich bin, glaube ich nicht, dass ich gerne in Pension gehen will. Ich meine, nein, ich habe gerne eine Beschäftigung, außer ich kriege jetzt 6 Enkelkinder und – keine Ahnung – muss auf die aufpassen. (Frau C., 49 Jahre, Wien).

¹⁹ Derzeit (Jänner 2020) wird von der aktuellen Bundesregierung eine Aufhebung dieser Regelung diskutiert.

²⁰ 2010 wurden Kinder unter 15 Jahren während der Arbeitszeit ihrer Mütter zu 24% durch die Großeltern betreut, 24,8% durch Kinderbetreuungseinrichtungen und 30,8% durch den Partner, wobei es hier ein starkes Stadt-Land Gefälle gibt (Statistik Austria 2010, S. 174).

Frauen wollen aber auch länger arbeiten – wenn die Bedingungen passen

Gefragt nach dem gewünschten Pensionierungszeitpunkt geben einige der befragten Frauen an, dass sie durchaus länger arbeiten wollen bzw. nicht unbedingt zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Pension gehen würden, sofern es der Gesundheitszustand zulässt und ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist.

Ich kann es mir ja gut vorstellen, dass ich länger arbeite, wenn sich das mit der Arbeit irgendwie, wenn die bewältigbar ist. Ich weiß ja nicht, wie es mir geht in 10 Jahren, ja? Also wenn ich so fit bin wie jetzt, dann habe ich kein Interesse, in Pension zu gehen. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Das ist ja auch der nächste Punkt, wo ich mir denke: Ich kann mir ja gar nicht vorstellen, dass ich mit 65, oder weiß ich nicht, wenn ich dann einmal so weit bin, vielleicht eh später, sage: So, ich gehe jetzt in Pension. Und das, und jetzt lebe ich sozusagen da vom Staat und sitze nur daheim vorm Fernseher. Also das ist ja was, was ich mir auch nicht vorstellen kann. Ich denke, wenn ich gesund bin und fit und alles, dann arbeite ich immer und schaue, dass ich immer ein Geld kriege, also aus meiner jetzigen Position heraus. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Wichtig ist für die befragten Frauen in jedem Fall, dass der jeweilige Job auch im Alter machbar erscheint und als sinnstiftend erachtet wird. Dies sind wichtige Voraussetzungen dafür, auch in höherem Alter einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können bzw. zu wollen.

Ich stehe, ehrlich gesagt, dem Thema zwiespältig gegenüber, weil ich auch berufsmäßig sehr, sehr unterschiedlich immer unterwegs war. Das heißt, für mich ist es so, dass ich mir denke: Einen Job, wie ich sie zum Teil auch gehabt habe in der Gastronomie, würde ich nicht ewig lang machen wollen. Da würde ich mir wünschen, wenn das mein Hauptjob wäre, früher in Pension gehen zu können. Wenn man in einem anderen Job ist, wenn ich jetzt die andere Seite von meiner Geschichte hernehme und eher in die Planungsrichtung gehe und in die Shop-Design-Geschichten reingehe, wo ich eher mit kreativer Arbeit verbunden bin, würde ich mir sage: Es geht immer, also da kann man länger bleiben. (Frau H., 48 Jahre, Wien).

Für einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt wird auch die Nutzung von Altersteilzeit (siehe dazu näher: BKA 2019, S. 69) als eine gute Möglichkeit angesehen.

Ich denke mir, wenn ich gesund bin, arbeite ich schon. Ich gehe nur 20 Stunden, also wenn ich gesund bin. Aber nur, wenn ich nicht gesund bin? Also meinen Job kann ich mir schon vorstellen, dass ich gehe bis 62, oder länger...halt mit weniger Stunden. (Frau J., 50 Jahre, Burgenland)

Also ich arbeite gerne. Vielleicht ein bisschen reduzieren, Altersteilzeit ja, das könnte ich mir schon vorstellen. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Allerdings müssen sich die Frauen Altersteilzeit bzw. eine Reduzierung ihres Einkommens auch leisten können. Für die befragten Arbeiterinnen, die ohnedies ein sehr niedriges Einkommen haben und zum Teil auch Teilzeit arbeiten, stellt dies keine wirkliche Option dar, vor allem wenn sie Alleinerzieherinnen oder alleinstehend sind.

Da ist das Problem, dass sie es [=Altersteilzeit] sich nicht leisten können. Das ist das. Also Alleinerzieher oder Alleinstehende, ist schwer, das sie durchkommen. (Frau C., 51 Jahre, OÖ/Land)

Beim Wunsch länger im Erwerbsleben zu bleiben, spielt die höhere Pensionsleistung bei den befragten Frauen nur eine geringe Rolle. Wie bereits aus den oberen Zitaten ersichtlich, geht es eher um die Lust am Arbeiten, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen und die Rolle in der Gesellschaft durch die Einbindung in die Erwerbswelt (siehe dazu auch: Radl 2012, S. 758).

Aber Geld ist für mich ein schlechter Motivator in dem Fall. Weil, das war immer schon so, weil ich andere Dinge im Leben auch sehr wichtig finde. Also wenn eine gewisse Basis da ist, dann reicht mir das. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Fazit

Frauen wollen durchaus länger – also über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus – im Erwerbsleben bleiben, sofern es ihre Gesundheit zulässt und ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist. Dabei geht es den Frauen vor allem um die soziale Integration bzw. die Freude an der Erwerbstätigkeit.

Ältere arbeitslose Frauen und ältere Frauen mit gesundheitlichen Problemen haben hingegen bereits die Sorge, das derzeitige noch niedrigere gesetzliche Pensionsantrittsalter in aktiver Erwerbstätigkeit erreichen zu können.

Auch das Vorhandensein von Enkelkindern kann einen Einfluss darauf haben, wann Frauen in Pension gehen wollen. Vor allem dann, wenn die Betreuung der Enkelkinder – aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen – eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass ihre Töchter bzw. Schwiegertöchter erwerbstätig sein können.

Damit Frauen bis zum gesetzlichen Pensionsalter aktiv erwerbstätig bleiben können, braucht es jedenfalls Unternehmen, die ältere Frauen auch (weiter-) beschäftigen und ihnen altersgerechte Arbeitsplätze anbieten.

3.2.3 Pensionshöhe und eigene zukünftige Pensionsleistung

Kontoerstgutschrift – für viele eine „Schock“

Mit 1. Jänner 2014 wurde die Pensionsberechnung für alle Versicherten ab den Geburtsjahrgängen 1955 auf das Pensionskontosystem umgestellt. Alle Personen, die bereits vor 2005 erwerbstätig waren und Beiträge angesammelt hatten, erhielten eine sogenannte Kontoerstgutschrift.²¹ Diese Kontoerstgutschrift enthält alle Versicherungs- und Beitragszeiten, die bis Ende 2013 in der österreichischen Pensionsversicherung angesammelt wurden.

Die befragten Frauen geben durchwegs an, dass sie von der Kontoerstgutschrift, die in vielen Fällen sehr niedrig war, entsetzt bzw. enttäuscht gewesen sind.

Ich kriege natürlich diese Zuschriften von der Pensionsversicherung. Da war, glaube ich, die Mitteilung bei einem absurden Betrag von 370,00 Euro monatlich oder so, was mir laut denen zustehen würde. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Ja, bei mir waren es lächerliche 400 Euro (lacht) (Frau H., 52 Jahre, OÖ/Land)

Genau, das habe ich gekriegt. Ich glaube, ich habe nur gelacht, weil da einfach so wenig gestanden ist, aber ich kann mich nimmer an den Beitrag erinnern. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

Genau. Das war damals, der Zettel muss irgendwo bei den Unterlagen sein. Ich glaube, wenn ich jetzt in Pension gegangen wäre, dann hätte ich 350,00 Euro Pension bekommen. (Frau G., 42 Jahre, NÖ/Land).

Ich meine, damals, 2014, glaube ich, wie sie die Erstgutschrift verschickt haben, hat es mich schon geflasht, wie wenig ich eigentlich kriege, bis jetzt. (Frau I., 45 Jahre, Wien)

Obwohl sie meist wissen, dass sich die Pensionsleistung an der Erwerbstätigkeit bzw. am Erwerbseinkommen orientiert und sie zum Teil längere Erwerbsunterbrechungen haben bzw. Teilzeit arbeiten, scheint ihnen die Höhe der Erstgutschrift als viel zu niedrig, vor allem im Hinblick auf eine ausreichende Absicherung im Alter. Dies betrifft sowohl ältere als auch jüngere Frauen.

Nur Frau J., die eine Lehre gemacht hat und ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Kinderbetreuung viele Jahre unterbrochen hatte, gibt an, dass sie positiv überrascht war, auch aufgrund der Anrechnung der Kindererziehungszeiten.

²¹ Siehe näher zu den Bestimmungen und Auswirkungen der Pensionsreform 2004 bzw. der Einführung des neuen Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG): Mairhuber 2013, S. 128f; BMASGK 2019A

Ich war positiv überrascht. Bei mir haben sie ab dem 15. Lebensjahr angerechnet, weil ich ja in der Lehre war. Ich habe 2 Burschen, da habe ich 6 Jahre sogar angerechnet gekriegt. Jetzt gehe ich schon wieder 9 Jahre arbeiten. Also ich war überrascht. Also ich habe eigentlich mit dem gar nicht gerechnet, dass ich so viel schon habe. (Frau J., 50 Jahre, Burgenland)

Für die meisten der befragten Frauen hatte die sehr niedrige Kontoerstgutschrift den Effekt, dass sie sich nicht weiter mit dem Thema beschäftigen wollen. Bis auf zwei der befragten Frauen hat keine jemals einen weiteren Blick auf das eigene Pensionskonto geworfen. Eine Frau tat dies aufgrund ihres etwas komplexeren Erwerbsverlaufs, der zu offensichtlichen Fehlern bei der Erstgutschrift führte. Die zweite Frau, schon älter und derzeit arbeitslos, hat sich bereits mit ihrer zukünftigen Pension beschäftigt, auch weil das AMS bei schlechtem Gesundheitszustand dazu drängt, einen Antrag auf Pensionierung bei der Pensionsversicherungsanstalt zu stellen.

Einige der befragten Frauen geben allerdings an, dass sie nach den – durchaus auch positiven – Informationen, die sie durch das Interview bzw. die Fokusgruppe erhalten haben, nun doch auf ihr persönliches Pensionskonto schauen und sich weiter mit dem Thema beschäftigen wollen.

Also durch diese ganzen Informationen, muss ich ganz ehrlich sagen, geht es mir ein bisschen besser mit dem Gedanken. Schon alleine deshalb, weil ich jetzt weiß, dass ich mir das jetzt einmal anschauen, wo ich jetzt gerade stehen würde. Das ist sehr interessant. Die Tatsache, dass ich mich jetzt nicht super unfit fühle und nicht das Gefühl habe, dass ich übermorgen nimmer arbeiten kann. Aber das kann sich immer ändern. Aber eben die Möglichkeit, da noch Zusatzjahre zu machen und dadurch was zu verbessern bzw. jetzt diese letzte Information mit der Höherversicherung ist auch interessant. (Frau H., 48 Jahre, Wien)

Ausreichende eigenständige Pensionsleistung – für Frauen realistisch?

Da die Biografien der befragten Frauen vielfach (lange) Erwerbsunterbrechungen und (viele) Teilzeitjahre aufweisen und die Einkommen der Frauen grundsätzlich relativ niedrig sind, schätzen diese ihre zukünftige eigene Pensionsleistung durchwegs als (sehr) niedrig ein. Aber auch Frauen mit einer guten Ausbildung und relativ guten Einkommensmöglichkeiten befürchten, dass ihre finanzielle Absicherung im Alter nicht sehr hoch sein wird. Frau E., Akademikerin mit zwei Kindern und derzeit 30 Stunden beschäftigt, sieht hier vor allem ihre sehr flexible Erwerbsbiografie als Problem.

Na, wenn man die eigene Biografie, Erwerbsbiografie sich anschaut und sieht, was da für ein Auf und Ab an Anstellungen, Nicht-Anstellungen, geringfügigen Anstellungen, Arbeitslosigkeit usw. gegeben hat, dann denkt man sich: Ja, Teilzeit. Ja, dann denkt man sich: Okay, hm, wird nicht so hoch sein, wahrscheinlich. (Frau E., 44 Jahre, Wien)

Auf die Frage, wie hoch die eigene Pensionsleistung sein müsste, um im Alter damit auszukommen bzw. um gut abgesichert zu sein, geben selbst vollzeitbeschäftigte Frauen an, dass sie eine Nettoersatzrate von 75% bis 100% ihres derzeitigen Einkommens brauchen würden.

Na ja, eigentlich, dass ich sage: Das wäre super, okay, das müsste fast $\frac{3}{4}$ von dem sein, was ich jetzt verdiene. Dann kann ich mich auch ein bissl vielleicht um Enkerl kümmern und so, wie es halt ist. (Frau A., 53 Jahre, Angestellte, 35 Stunden, Wien).

80% vom jetzigen Einkommen, sage ich. Weiß ich nicht. Da muss man sich wahrscheinlich eine andere Wohnung nehmen. Keine Ahnung. Auto weg. Und mit 60% wird man schon überleben können, denke ich. (Frau F., 41 Jahre, vollzeitbeschäftigte Angestellte, Wien)

Dasselbe Einkommen, was ich jetzt habe. (Frau L., 55 Jahre, vollzeitbeschäftigte Arbeiterin, OÖ/Land)

Zwei verheiratete Arbeiterinnen, die jetzt teilzeitbeschäftigt sind, würden für eine eigenständige Absicherung im Alter sogar mehr als das derzeitige Einkommen brauchen, da ihre Einkommen sehr gering sind. So verdient etwa Frau H. bei 32 Stunden und nach 19 Jahren Betriebszugehörigkeit nur 1.150 Euro/netto.

Na, ich bräuchte mehr, weil ich arbeite Teilzeit. (Frau S., 30 Jahre, 20 Stunden, OÖ/Land)

Ja, ich auch. (Frau H., 52 Jahre, 32 Stunden, OÖ/Land)

Da die befragten Frauen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung aber auch als Arbeiterinnen im Niedriglohnbereich ohnedies wenig verdienen, ist eine hohe Ersatzrate notwendig, damit sie auch im Alter ihr Auslangen finden, denn die Lebenserhaltungskosten, die derzeit einen Großteil der Ausgaben ausmachen, werden im Alter in diesem Einkommenssegment nicht notwendigerweise geringer.

Man will oder kann dann mit der Pension nicht alles ändern, in eine kleinere Wohnung ziehen oder so, weil die Mieten dann auch wieder höher geworden sind. Das hilft dann nix. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg).

Gleichzeitig kann festgehalten werden, dass die befragten Frauen durchwegs sehr geringe Ansprüche haben und sich ihre Vorstellungen von einer ausreichenden Pension bei 1.000 Euro und einer guten Pension zwischen 1.500 und 1.800 Euro bewegen.

Ich kann ein Leben in Würde leben, wenn ich mir eine Wohnung und Essen leisten kann und vielleicht auch noch das eine oder andere Goody. Da müsste meine Pension sicherlich auch 1.500,00 Euro sein. (Frau H., 48 Jahre, Wien).

Ich glaube, 1.500,00 wären super. 1000,00 wäre die untere Grenze. Ob ich das Haus jetzt dann alleine erhalten könnte oder nicht, wäre für mich gar nicht so wichtig. Also dann ziehe ich halt in eine Wohnung. Das wäre so. Ich bin da flexibel. (Frau G., 42 Jahre, NÖ / Land)

Im Zusammenhang mit einer ausreichenden finanziellen Absicherung im Alter spielt der Wohnraum eine besondere Rolle. Wie bereits aus den angeführten Zitaten hervorgeht, nehmen manche der befragten Frauen an, dass sie sich ihre Mietwohnung oder auch das Eigentums Haus, indem sie derzeit leben, nach der Pensionierung eventuell nicht mehr leisten können. Der Verkauf von Eigentums Häusern wird in manchen Gegenden als sehr schwierig angesehen und angesichts der Entwicklungen am Wohnungsmarkt scheint ein Umzug in eine billigere Wohnung im Alter aber auch wenig realistisch.

Das Vorhandensein von Wohnungseigentum kann aber auch Sicherheit im Alter bieten, entweder, weil dadurch die eigenen Lebenshaltungskosten geringer sind als in einer Mietwohnung oder weil dieses im Notfall veräußert werden kann und somit eine zusätzliche finanzielle Absicherung im Alter darstellt.

Bedeutung der betrieblichen Pensionsvorsorge sehr gering

Die Bedeutung der betrieblichen Pensionsvorsorge ist in Österreich für die Absicherung im Alter gering. Ende 2018 waren rund 22% der unselbständig Erwerbstätigen in eine betriebliche Pensionskasse einbezogen. Der Anteil der Frauen an diesen betrug zwar 47 %, bei der Betrachtung der angesparten Vermögenswerte verschiebt sich das Verhältnis aber deutliche zu Ungunsten der Frauen, ihr Anteil beträgt nur mehr 25 % (FMA 2019, S. 20ff.)²². Von den befragten Frauen geben nur zwei an, über eine betriebliche Altersvorsorge zu verfügen. Es fehlen ihnen aber nähere Informationen, etwa über den Betrag, der entrichtet wird und vor allem was dies für ihre Alterssicherung konkret bedeuten wird.

Wir haben eine betriebliche Pensionsvorsorge. Das ist nicht, weiß ich wie viel, aber bei uns macht die Firma was. (...) Es gibt aber ein anderes Modell, wo die Firma praktisch einahlt, was für beide Seiten gut ist, für den Betrieb und für uns. Ja, die ersparen sich wahrscheinlich auch was, und uns bleibt da was (Frau E., 55 Jahre, OÖ / Land)

Eben über meinen Arbeitgeber habe ich sehr wohl so eine Minipensionsversicherung mit abgeschlossen. Das wird mir vom Gehalt abgezogen. Ich glaube so 30,00 Euro. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

²² Die Höhe der Vermögenswerte hängt in der Regel von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den eingezahlten Beiträgen bzw. dem zugrundeliegenden Einkommen ab (FMA 2019, S. 23).

Abhängigkeit vom Partner versus finanzielle Eigenständigkeit auch im Alter

Frauen, die sehr lange Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungsphasen aufgrund von Kinderbetreuung haben, gehen davon aus, dass sie im Alter von ihrem Partner abhängig sein werden und sehen dies auch als logische Konsequenz ihres Lebensentwurfes an.

Zwischendurch mache ich mir schon Gedanken. Und ich weiß, dass ich sicher nicht sehr viel Pension kriege, weil ich sehr lange bei den Kindern zuhause war und ich bin im Alter sicher von meinem Mann total abhängig. Ja, da habe ich mir auch gedacht: Mah, ich muss ihn hegen und pflegen, ... aber ich würden es jetzt nicht anders machen (Frau I., 53, Burgenland)

Ich habe ja nie Vollzeit gearbeitet. Wegen der vier Kinder habe ich immer Teilzeit gearbeitet. Mehr als Mindestpension wird das bei mir eh nicht, denke ich mir. Wirklich. Aber wir sind zu zweit, ich und mein Mann, denke ich mir. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Gleichzeitig denken viele der befragten Frauen im Zusammenhang mit der Alterssicherung nicht an ein ausreichendes „Familieneinkommen“, sondern explizit an ihre eigene Pensionsleistung und vertreten die Ansicht, dass eine Abhängigkeit vom Ehe-/Partner viel zu unsicher ist bzw. sie ihre finanzielle Eigenständigkeit auch im Alter nicht verlieren wollen.

Ich meine, sicher, oft sagst, man hat miteinander ... Okay, man hat miteinander das Geld. Aber was ist? Ich meine, ich weiß nicht, ich bin einfach so realistisch, dass ich sage: Okay, auf das kann ich mich nicht verlassen, dass man ein Leben lang zusammenbleibt, weil man weiß es ja nicht. Was ist, wenn es einmal nimmer so funktioniert? (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Also ich muss ehrlich sagen, ich habe mir noch keine Gedanken darüber [=Alterssicherung] gemacht, ich habe mir nur das eine gedacht: Kommt man ohne Partner mit dem Geld aus? Und da habe ich mir gedacht: Okay, sollte man alleine einmal da sein, käme ich aus. (Frau E., 55 Jahre OÖ/Land)

Und Garantie ist sowieso keine, dass die Partner zusammenbleiben. Also ich würde mich nie auf einen Mann verlassen, nicht einmal auf meinen eigenen. (Frau L., 56 Jahre, Wien)

Es besteht aber auch die Problematik, dass die finanzielle Unsicherheit und Abhängigkeit sehr stark verdrängt wird. Frauen wollen nicht daran denken, dass sie im Alter vom Partner finanziell abhängig sein werden oder dass es zur Trennung oder Scheidung kommen könnte und ihre eigene Absicherung im Alter dann nicht ausreicht.

Aber wir sind zu zweit, ich und mein Mann, denke ich mir. Er hat dann auch seine Pension. Und, ja, wenn man in der Familie lebt und so viele Kinder kriegt und so, es ist ja auch anders, als wenn man alleinerziehend ist. Und dann, entweder kriegt man Witwenpension,

wenn er stirbt, oder man lebt mit dem Mann. Ich habe nicht vor, jetzt mit 60 mich scheiden lassen, denke ich mir. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Aber eben, man weiß ja nicht, was für ein Esel geritten wird, dass er dann auf einmal sagt: „So, und jetzt dann Tschüss, ich gehe jetzt“, oder auch sie – man weiß es ja nicht genau. Aber ich glaube, da denkt keiner darüber nach: Wie, wie komme ich dann aus? Was für ein Auskommen mit meinem Einkommen habe ich nachher? Da denkst nachher erst drauf, wenn du wirklich in der Situation bist. (Frau P., 53 Jahre, OÖ)

Manchen der befragten Frauen ist erst im Zuge des Interviews bzw. der Fokusgruppengespräche der Gedanke gekommen, dass ihre Beziehung auch in die Brüche gehen könnte und dies auch Konsequenzen für die Alterssicherung haben würde. Frau A., verheiratet, ein Kind und derzeit Teilzeit beschäftigt, meint daher auch, dass sie nun über eine Erhöhung ihres Stundenausmaßes nachdenkt.

Den Aspekt vielleicht auch im Hintergrund halten, dass man vielleicht in der Pension, auch wenn es jetzt, sage ich jetzt, nicht ist, vielleicht einmal alleine ist und nimmer zu zweit ... Weil ich sage jetzt einmal, auf das habe ich absolut gar nicht gedacht, weil es einfach ... ja, momentan keinen Grund gibt. (Frau A., 40 Jahre, OÖ / Land)

Frau M., 2 Kinder, die nach 4 Jahren Elternkarenz derzeit erwerbslos und auf der Suche nach einer qualifizierten Teilzeitbeschäftigung ist, stellt im Zuge der Fokusgruppendifkussion fest, dass sie gemeinsam mit ihrem Partner beschlossen hat, in den nächsten Jahren Teilzeit zu arbeiten. Im Falle einer Scheidung müsste sie die Konsequenzen eines geringeren Einkommens und folglich einer geringeren Pension jedoch alleine tragen.

Es ist hart, weil man eh schon, wenn man Kinder hat ... Also wir haben uns jetzt dafür entschieden, dass ich eben weniger arbeite, das bedeutet, ich kriege von Haus aus schon weniger, weil ich eine Frau bin, zusätzlich kriege ich weniger, weil ich weniger Stunden mache, um für die Kinder da zu sein, weil natürlich er mehr verdient. Das ist sowieso ... Also das ist, also scheiden lassen dürfte ich mich nicht, dann stehe ich da mit 2 Kindern und mit null. (Frau M., 40 Jahre, Wien)

Fazit

Die zum Teil sehr niedrige Kontoerstgutschrift war für die befragten Frauen durchwegs ein „Schock“. Die Angst vor einer unzureichenden Absicherung im Alter wird Großteils verdrängt und führt dazu, dass sie sich nicht weiter mit dem Thema beschäftigen und auch keinen weiteren Blick auf das Pensionskonto werfen.

Die eigene zukünftige Pensionsleistung wird als sehr niedrig eingeschätzt, gleichzeitig geben – selbst vollzeitbeschäftigte – Frauen an, dass eine ausreichende Pension zwischen 75% und 100% ihres derzeitigen Erwerbseinkommens ausmachen müsste. Nur manchen ist bewusst, dass dies unrealistisch ist.

Aufgrund der erwarteten niedrigen Pensionen gehen manche Frauen davon aus, nach der Pensionierung Schwierigkeiten bei der Finanzierung ihre Mietwohnung oder auch der Leistbarkeit ihrer Eigentumshäuser zu haben. Gleichzeitig kann Wohneigentum aber auch eine zusätzliche finanzielle Absicherung im Alter darstellen.

Die betriebliche Pensionsvorsorge spielt für Frauen in Österreich kaum eine Rolle.

Die finanzielle Abhängigkeit von Partner im Alter wird von Frauen mit einem „traditionellen“ Lebensentwurf und geschlechtlicher Arbeitsteilung in Kauf genommen. Die Problematik von Scheidung oder Trennung und deren Auswirkungen auf die eigene Alterssicherung werden Großteils verdrängt. Vielen der befragten – auch älteren – Frauen ist eine finanzielle Eigenständigkeit aber auch im Alter wichtig.

3.2.4 Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied

Der enorme Unterschied wird als große Ungerechtigkeit empfunden

Der *Gender Gap in Pensions*, also der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied, ist in Österreich seit Jahrzehnten anhaltend hoch. 2018 betrug die mittlere neuzugegangene Alterspension unselbständig erwerbstätiger Frauen in Österreich (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen, aber mit Zulagen und Zuschüssen) nur rund die Hälfte jener der Männer, bei den Arbeiterinnen gar nur 45 % (Hauptverband 2019, Zugriff 16.9.2019; siehe dazu auch: Kapitel: 2.3).

Die befragten Frauen schätzen die Höhe des *Gender Gap in Pensions* überwiegend richtig ein. Teilweise besteht – nachdem sie im Rahmen des Interviews bzw. der Fokusgruppen darüber informiert wurden – aber auch großes Entsetzen über die tatsächliche Höhe des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes. Der enorme Unterschied wird von allen befragten Frauen unabhängig von Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung, gelebter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung etc. als sehr ungerecht empfunden.

Ich weiß die Höhe [des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes] nicht genau, aber gigantisch, gigantische Schlechterstellung. Ich finde das ganz schrecklich, muss ich sagen, weil Frauen verdienen einfach von Haus aus weniger. Das ist sicher auch bei mir der Fall. (Frau E., 55 Jahre, OÖ / Land)

[Der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied ist] katastrophal groß. Eine Katastrophe. Und da, glaube ich, am Land ist es ja noch viel schlimmer als in der Stadt. Das ist eine Katastrophe. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

[Der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied ist] gewaltig. Ungerecht bis zum Geht nicht mehr. (Frau J., 50 Jahre, Burgenland)

Die befragten Frauen thematisieren in diesem Zusammenhang wie ungerecht sie es empfinden, dass sie, obwohl sie die unbezahlte Versorgungsarbeit wie Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen, im Alter so viel schlechter als Männer abgesichert und von ihnen abhängig sind.

Wir pflegen die Kinder, wir pflegen die Angehörigen und am Ende landen wir in der Altersarmut und sind wieder von Männern abhängig, die uns erhalten. Also da, wirklich, da gruselt es mich, ja? (Frau U., 50 Jahre, Wien)

Und wenn Frauen dann auch mit 65 in Pension gehen und sie noch um 60% weniger bekommen, das ist schon zum Lachen, nicht? Und dann hast du noch Kinder gehabt und alles. (Frau B., 50 Jahre, OÖ / Land)

Frau V., verheiratet, zwei Kindern, bringt die wahrgenommene Ungleichbehandlung sehr beispielhaft auf den Punkt, wenn sie meint, dass sie nach 45 Erwerbsarbeitsjahren und unbezahlter Versorgungsarbeit theoretisch die gleiche Pensionsleistung bekommen wird wie ein Mann nach 20 Jahren Erwerbsarbeit.

Na, wie gesagt, wenn ich dann letztendlich ... jetzt müsste ich noch 10 Jahre arbeiten, wenn ich dann 45 Arbeitsjahre habe und im Endeffekt vielleicht genauso viel kriege wie ein Mann, der 20 Arbeitsjahre hat, hinterfragst du im Alter schon sehr viel. (Frau V., 52 Jahre, Wien)

Frau M., verheiratet, zwei Kinder spricht im Zusammenhang mit dem *Gender Gap in Pensions* auch die Frage der Gerechtigkeit der Angleichung des Frauenpensionsalters an. Sie kann nicht verstehen, wieso Frauen, obwohl sie nur die Hälfte einer Männerpension erhalten, in Zukunft gleich lange erwerbstätig sein müssen.

Was ich nicht verstehe, ist, wieso die Männer so viel wahnsinnig viel mehr verdienen oder wahnsinnig viel mehr Pension bekommen, wir aber genauso viele Jahre arbeiten müssen. Das ergibt für mich keinen Sinn, ja? Wir müssen beide bis 65 arbeiten, die Männer kriegen fast doppelt so viel, aber da ist Emanzipation, auch von Frauen und Männer, aber beim Gehalt und bei der Pension nicht. Das geht nicht ganz auf. (Frau M., 40 Jahre, Wien)

Die Ursachen des Gender Gap in Pensions werden klar erkannt

Als Gründe für den enormen Unterschied werden von den befragten Frauen – in einem erwerbszentrierten Pensionsversicherungssystem – ganz zurecht der bestehende geschlechtsspezifische Einkommensunterschied und die anhaltende geschlechtliche Arbeitsteilung identifiziert (siehe dazu näher Kapitel 2.2.1).

Die Ursachen sind in erster Linie einmal natürlich, dass die Frauen die meiste, die Erziehungs- und Hausarbeit leisten, also sobald Kinder da sind, vor allem noch eine Generation vor mir. Also ich glaube, es ist ein bissl im Wandel, aber minimalst. Aber sicher, ich meine, meine Elterngeneration oder Großelterngeneration, von der reden wir ja gar nicht, weil da war das noch klar aufgeteilt, und da war halt einfach die Frau daheim. Und jetzt ist es auch noch so, dass die meisten Frauen dann einfach Teilzeit arbeiten gehen. Und die Teilzeitarbeiten, das sind einfach schlecht bezahlten Jobs. Und, und, ja, und Frauen halt generell wenig verdienen, also kann man jetzt halt einmal so pauschal sagen. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Na ja, die Frauen waren nicht berufstätig, die waren viel daheim. Und das heißt, die haben keine Ansprüche. Nicht, die unbezahlte Arbeit wird ja nicht für die Pensionsversicherung herangezogen. Also nicht, dass die faul waren, sondern die haben halt die unbezahlte Arbeit erledigt, und die Männer haben die Erwerbsarbeit gemacht, nicht. Das ist halt der Hauptpunkt, glaube ich. Und auch, natürlich auch die ungleiche Bezahlung, nicht, für die gleiche Arbeit, auch bei gleicher Qualifikation, was jetzt noch immer so ist. (Frau G., 42 Jahre NÖ/Land)

Es ist logisch, wenn man denkt, dass man im Durchschnitt wirklich die ganzen Arbeitsjahre nimmt. Das wird jetzt verständlich, wenn die Frau z. B. in Karenz ist und weniger verdient und Teilzeit arbeitet und so. (Frau C., 49 Jahre, Wien).

Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied wird ebenfalls von allen befragten Frauen unabhängig von Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung, gelebter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung etc. für sehr ungerecht gehalten.

Manche der befragten Frauen stellen zusätzlich fest, dass die Nicht-Berücksichtigung bzw. zu geringe Berücksichtigung der unbezahlten Versorgungsarbeit in der Pensionsversicherung ungerecht ist.

Sind ja auch die Einkommen noch entsprechend unterschiedlich. Wahrscheinlich auch weil Frauen halt mehr Zeiten in Familie oder Soziales, Pflege, Kinder und so investiert, dadurch fällt natürlich Arbeitszeit weg. Das finde ich sehr ungerecht, weil eigentlich sollte man ja gerade das lohnen. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Wenn ich z. B. meine Zeit dafür hergebe, dass ich unentgeltlich irgendwen pflege, dann darf das auch nicht im Nachhinein noch bestraft werden. (Frau E., 55 Jahre, OÖ / Land).

Die geschlechtliche Arbeitsteilung wird zwar als wesentlicher Grund für den *Gender Gap in Pensions* angeführt, gleichzeitig aber wenig in Frage gestellt bzw. gilt sie als kaum änderbar. Ähnlich wie bei der Frage des freiwilligen Pensionssplittings (s. Folgeabschnitt) scheinen Frauen diesbezügliche Konflikte in der Partnerschaft vermeiden zu wollen und die Verantwortung für die Abmilderung der Auswirkungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Gesellschaft bzw. Politik zu sehen.

Freiwilliges Pensionssplitting, oder doch verpflichtend?

In Österreich besteht seit 2005 für Paare mit Kindern die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings (siehe dazu näher: BKA 2019, S. 23; BMASGK 2019A, S. 23). Im Zusammenhang mit der Verringerung des *Gender Gap in Pensions* wurden die Frauen auch gefragt, ob sie diese Möglichkeit kennen und was sie vom Splitting halten bzw. ob diese für sie persönlich eine Option darstellt. Grundsätzlich zeigt sich, dass die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings unter den befragten Frauen kaum bekannt ist, gleichzeitig war diese Frage im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen einer der meist diskutierten Punkte.

Ich kenne den Begriff. Ich bin mir nicht ganz sicher, was es bedeutet. Ich glaube, es ist, dass die quasi vom Mann erworbene Pension im Alter irgendwie ein bissl aufgeteilt wird. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Die Haltung zum freiwilligen Pensionssplitting ist aber eher skeptisch. Die befragten Frauen – auch jene, die in einer Beziehung leben – vertreten vielfach die Ansicht, dass dies kein Mann freiwillig macht.

Kein Mann würde freiwillig einen Teil von seiner Pension der Frau abgeben. Das macht kein Mann. (Frau K., 38 Jahre, geschieden, 2 Kinder, Wien)

Finde ich toll, aber es wird keiner freiwillig machen. Also mein Mann würde nicht auf die Idee kommen. Er geht ja mit der Idee hinein: Ja, wir sind doch eh zusammen die nächsten 40 Jahre. Ja, er geht ja mit der Idee: Wozu? Mein Geld ist ja dein Geld, das höre ich mir jeden Tag an. Aber wenn es Streit gibt, ist es plötzlich sein Geld und mein Geld. (Frau M., 40 Jahre, verheiratet, 2 Kindern, Wien)

Also ich kann es mir schon verpflichtend vorstellen. Freiwillig kann ich es mir nicht vorstellen. Macht das dann wirklich ein Mann freiwillig? Der muss schon sehr perfekt sein. (Frau F., 41 Jahre, Wien).

Die befragten Frauen geben auch zu bedenken, dass das Einfordern durch die Frau zu einem Konflikt in der Beziehung führen könnte, den sie eher nicht riskieren wollen.

Ja, das wollte ich jetzt gerade sagen: In einer vorher funktionierenden Ehe kommt man dann zum Streiten, oder so. (Frau K., 47 Jahre, 2 Kinder, Burgenland)

Ja, da hast du einen Vater, der viel verdient, und eine Mutter, die wenig verdient, oder halt eine Person, die weniger ... Und dann soll man sich das noch dazu untereinander aushandeln, ja, wer dann ... dass man vom Partner dann noch ein bissl Pension kriegt, ja? (...) Ich glaube, es schafft irgendwie Unmut in der Beziehung auch, ja, glaube ich. (Frau E., 44 Jahre, 2 Kinder, Wien)

Manche der befragten Frauen finden das freiwillige Pensionssplitting durchaus interessant. Es kommt allerdings auf die Rahmenbedingungen an. In Fällen, in denen die Beziehung zwischen Mutter und Vater nicht gut funktioniert oder es bereits zu einer Trennung gekommen ist, scheint das freiwillige Splitting noch unrealistischer.

Natürlich, in einer Situation, wo man sich während der Zeit, wo die Kinder klein sind, trennt, ist die Freiwilligkeit sicher ein Problem. Da ist es dann schwierig, dass du verlangst: Hey, gib mir einen Teil von deiner Pension. (Frau H., 48 Jahre, 1 Kind, Wien).

Das wäre schon interessant gewesen. Also ich wäre ja dafür gewesen, aber dann ... Ich meine, mein Mann hätte sich vielleicht gut überreden lassen. Aber was machst du mit Ehen, die nicht gut funktionieren? Es ist schon sehr ... Also bei uns wäre das vielleicht möglich gewesen. (Frau I., 53 Jahre, 2 Kinder, Burgenland)

Ich finde es, vielleicht nicht schlecht, weil man ... Ich sage jetzt einmal, man vergisst halt immer ... Ich gehe auch davon aus, dass wir einmal, gemeinsam in Pension gehen und noch beieinander sind. Auf das, dass das vielleicht einmal in 20 Jahren, 25 Jahren vielleicht nimmer so sein könnte, ich glaube, auf das denkt man nicht. (Frau A., 40 Jahre, OÖ / Land)

Frauen, vor allem die befragten Arbeiterinnen, kritisieren, dass Männer damit von ihren ohnedies nicht allzu hohen Pensionen etwas abgeben müssen und dieser geringe Betrag die Pensionen der Frauen auch nicht wesentlich verbessern würde.

Ich sage einmal, das kann vielleicht einer machen, der von mir aus eine hohe Pension hat im Monat. Aber das ist unmöglich, wenn ein Mann so wenig Geld kriegt dann, wenn er in Pension geht. (Frau L., 55 Jahre, 2 Kinder, OÖ / Land)

Ja, weil ist eh der gleiche Schmarren, entweder kriege ich ein bissi mehr oder kriegt er ein bissi mehr, 100,00 Euro ich oder 100,00 Euro er, ... (Frau S., 30 Jahre, 2 Kinder, OÖ / Land)

Wenn Frauen annähernd gleich viel oder besser verdienen als ihre Partner, scheint das Pensionssplitting gar nicht in Frage zu kommen. Auch wenn sich die Frauen überwiegend der Kindererziehung gewidmet haben, wird nicht davon ausgegangen, dass der Partner einen Teil seiner Pensionsansprüche übertragen würde. Die unbezahlte Versorgungsarbeit der Frauen findet damit in der Pensionsleistung – abgesehen von den Kindererziehungszeiten – keine Anerkennung.

Andere Frauen wiederum betonen, dass es mit dem Pensionssplitting nur zu einer Umverteilung zwischen den PartnerInnen kommt und damit zu keiner – von ihnen gewünschten – finanziellen Anerkennung für die unbezahlte, gesellschaftlich sehr wertvolle Versorgungsarbeit.

Es ist ein Ansatz. Also schöner wäre es, wenn nicht das, das Wenige, was da ist, noch geteilt werden muss, sondern wenn das schon von außen käme. (Frau G., 42 Jahre, 2 Kinder, NÖ / Land).

Na, also das finde ich eigentlich nicht interessant. Ich finde, man muss das anders ausgleichen. Weil ich meine, das ist dann sowas wie eine private Vorsorge, die halt jemand anders privat für mich übernimmt, weil der gibt mir seinen Anteil ab. Ich finde, das muss einfach der Staat übernehmen, oder das muss anders geregelt werden. Weil das bringt ja wieder keine Anerkennung für die Zeit (Frau A., 53 Jahre, 2 Kinder, Wien).

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich darauf, dass die Absicherung von Frauen im Alter damit wieder vom Einkommen des Partners abhängig ist. Viele der befragten – auch verheirateten – Frauen wollen aber (auch) im Alter finanziell unabhängig vom Partner sein.

Aber ich will einfach mein eigenes Geld haben. Und ich will – weiß ich nicht – unabhängig sein. Und das ist so ein ... Ja, das ist mir so ganz zuwider. (Frau B., 33 Jahre, 2 Kinder, Salzburg).

Erstens, ich weiß nicht, ob das irgendwer weiß. Ich habe es noch nie gehört, dass es das überhaupt gibt. Und zweitens, ist man wieder in der Abhängigkeit. (Frau G., 42 Jahre, 2 Kinder, NÖ/Land).

Also, ehrlich gesagt, ich möchte nie irgendwie abhängig sein vom Mann, drum interessiert mich das vielleicht schon einmal nicht, drum überlese ich das jetzt schon einmal. (Frau E., 55 Jahre, 2 Kinder, OÖ/Land).

Nachdem in Österreich seit einiger Zeit die Einführung eines verpflichtenden Splittings diskutiert wird und von der aktuellen Regierung auch geplant ist (siehe dazu Kapitel 4.2.1), wurden die Frauen im Zuge der Interviews oder Fokusgruppendifkussionen auch befragt, ob sie anstelle eines freiwilligen eher für ein verpflichtendes Pensionssplitting plädieren würden.

Einige der Frauen finden ein verpflichtendes Splitting besser als ein freiwilliges, auch weil sich Frauen damit die befürchteten Konflikte in der Beziehung ersparen würden.

Da müsste es eigentlich schon generell so gemacht werden und nicht freiwillig, sondern dass es selbstverständlich ist. Also dann ist es zumindest schon einmal gerechter, also dass ich nicht irgendwie auf das angewiesen bin, dass er da sagt: „Okay, das machen wir“, sondern es automatisch gemacht wird. Da wird der Mann praktisch da gleichgestellt, ja, das fände ich okay, muss ich sagen. Das Kind hat man auch miteinander. Und wenn ich jetzt nicht arbeiten gehen kann und weniger verdiene gehört der Mann genauso in die Verantwortung genommen. (Frau E., 55 Jahre, 2 Kinder, OÖ/Land)

Frau I., verheiratet, zwei Kinder, ist zwar grundsätzlich für eine Freiwilligkeit des Pensionssplittings, meint aber dann doch, dass für Frauen, die sich in der Beziehung nicht durchsetzen können, ein verpflichtendes Splitting von Vorteil wäre.

Ja, andererseits für die Frauen, die sich nicht durchsetzen können, ist es sicher nicht schlecht. (Frau I., 53 Jahre, 2 Kinder, Burgenland)

Für ein verpflichtendes Splitting treten vor allem auch jene befragten Frauen ein, die denken, dass ihre Männer ein freiwilliges Splitting ablehnen würden. Frau M., verheiratet, zwei Kinder, nach der Elternkarenz erwerbslos und derzeit auf der Suche nach einer qualifizierten Teilzeitstelle, plädiert für ein verpflichtendes Splitting, da sie davon ausgeht ihr Mann würde keinem freiwilligen Splitting zustimmen, auch wenn die geschlechtliche Arbeitsteilung – wie sie es im Gespräch formulierte – eine gemeinsame Entscheidung war.

Ja, es sollte automatisch passieren. Und ein kleiner Prozentsatz würde schon reichen, ja, und wenn es nur 20% sind, automatisch, wäre schon ... Er würde es nicht freiwillig machen. Und ich verstehe es auch. (Frau M., 40 Jahre, 2 Kinder, Wien)

Frau H., die sich, als ihr Kind noch sehr klein war, von ihrem Partner getrennt hat, vertritt die Position, dass gerade in diesen Fällen ein verpflichtendes Pensionsplitting sinnvoll wäre, da nicht davon auszugehen ist, dass Väter in einer derartigen Situation einen Teil ihrer Pensionsansprüche auf die Mütter übertragen.

Solange es eine freiwillige Geschichte ist, kommt es drauf an, wie diese [getrennten] Partner zueinanderstehen, ob er auch gewillt ist, das zu tun. Und das hinterfrage ich halt dann immer in solchen Situationen. Da kann eine Verpflichtung echt Sinn machen. (Frau H., 48 Jahre, 1 Kind, Wien).

Andere Frauen lehnen ein verpflichtendes Splitting ab, vielfach werden ähnliche Gründe wie beim freiwilligen Splitting angeführt. Manche finden aber auch, dass den Männern nicht per Gesetz etwas von ihrem Pensionsanspruch weggenommen werden soll.

Zudem wird kritisiert, dass mit dem Pensionsplitting die unbezahlte Kinderbetreuung von Frauen mit einem gutverdienenden Partner mehr wert ist als die von Frauen mit einem schlecht verdienenden Partner.

Aber das Pensions-Splitting verfestigt ja dann eigentlich auch noch, quasi die Einkommenshierarchien, oder? Also wenn mein Mann viel verdient, dann habe ich Glück. Und wenn mein Mann aber irgendein Maurer ist oder so, dann habe ich nicht so viel Glück ... (Frau S., 42 Jahre, Wien)

Höherversicherung, Nachkauf von Schul- und Studienzeiten, private Vorsorge – alles eine Frage der Leistbarkeit?

Im Zuge der Interviews und Fokusgruppen wurden die Frauen auch zur Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung im Rahmen der österreichischen Pensionsversicherung befragt (siehe dazu näher: BKA 2019, S. 33). Durch eine Höherversicherung könnte der *Gender Gap in Pensions* zumindest auf individueller Ebene verringert werden. Die wenigsten Frauen haben bisher von dieser Möglichkeit gehört. Es besteht aber großes Interesse mehr darüber zu erfahren. Einige Frauen beabsichtigen sich nach dem Interview bzw. der Fokusgruppe bei der Pensionsversicherungsanstalt näher darüber zu informieren.

Höherversicherung, das ist schon ein Thema, weil das ist quasi wie sparen. Interessante Option, müsste man vergleichen, einfach die Angebote, ob sich das auszahlt. Aber grundsätzlich habe ich noch keine Infos dazu. Das war mir gar nicht bekannt. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Das [=freiwillige Höherversicherung] klingt spannend, weil wenn ich mir den Betrag vor allem auch aussuchen kann. Und so wie ich, keine Ahnung, meinen Bausparer mache aus traditionsbewusstem Irgendwas, zahle ich dann in die staatliche Pensionsversicherung. (Frau G., 42 Jahre, NÖ/Land).

Ich werde da mal nachschauen, weil das ist voll interessant. Ja, ja. Ich meine, das hat schon was. Das hat sicher mehr als irgendein ... eine private Geschichte. Also zumindest ich möchte mir das einmal in Ruhe anschauen und durchrechnen ein bissl, dass ich mir die ganzen Unterlagen alle herhole, dass ich mir das irgendwie durchrechnen kann alles, ... (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Frau U. sieht – vor allem angesichts der geschlechtlichen Arbeitsteilung – in der Bezahlung von freiwilligen Pensionsbeiträgen kein adäquates Mittel, den geschlechtsspezifischen Pensionsunterschied zu verringern. Ihrer Meinung nach sollte die Gesellschaft bzw. sollten die Männer einen entsprechenden finanziellen Ausgleich leisten.

Wir pflegen die Kinder, wir pflegen die Angehörigen und am Ende landen wir in der Altersarmut und sind wieder von Männern abhängig, die uns erhalten. Also da, wirklich, da gruselt es mich, ja? Und dann sollen wir durch eigene Mittel eine Höherversicherung für uns erreichen! Das ist für mich absurd, ja, weil eigentlich muss die Gesellschaft oder müssen vielleicht auch die Männer für uns einen Ausgleich schaffen, einen finanziellen. (Frau U., 50 Jahre, Wien)

Allerdings wird vor allem von den befragten Arbeiterinnen mit geringem Einkommen und den teilzeitbeschäftigten Frauen auch die Leistbarkeit einer freiwilligen Höherversicherung thematisiert. Die Idee, dass der Partner die Beiträge – etwa auch als Ausgleich für die geschlechtliche Arbeitsteilung – entrichten könnte, steht kaum zur Debatte bzw. fällt auf wenig fruchtbaren Boden.

Na, ich finde es eigentlich super, aber es ist halt wieder nur was für Leute, denen was überbleibt. Und, ich meine, die meisten Frauen arbeiten Teilzeit, also nicht die meisten, aber viele Frauen arbeiten Teilzeit, ja, dann bleibt da halt nicht viel über. (Frau I., 45 Jahre, teilzeitbeschäftigt, Wien)

Nein, bleibt nix über, bei mir nicht. Ich weiß nicht, wie es bei Ihnen ist, aber ich habe 2 Kinder, schulpflichtige Kinder, geht nicht. (Frau K., 38 Jahre, 2 Kinder, vollzeitbeschäftigt, Wien)

Ich glaube aber ... Nein, grundsätzlich hört sich das wirklich gut an, aber gerade in Niedriglohnbranchen, die können sich das nicht leisten, die haben das Geld einfach nicht auf der Seite. Und gerade die trifft es ja. Wer gut verdient, der hat später ja das Problem mit der Pension vielleicht gar nicht so. Ich stelle es jetzt einfach einmal in den Raum. (Frau C., 51 Jahre, vollzeitbeschäftigt Arbeiterin, OÖ/Land)

Ja, aber wenn du wenig verdienst, kannst du dir so was auch nicht leisten monatlich. Das ist das Nächste. (Frau L., 56 Jahre, arbeitslos, Wien)

Frau B., eine 33jährige verheiratete Angestellte aus Salzburg mit zwei Kindern gibt zu bedenken, dass sie das Einkommen aus ihrer Teilzeitbeschäftigung für den Lebenserhalt jetzt braucht und eine Investition in die ferne Pensionszukunft erst tätigen würde, wenn sie wieder Vollzeit arbeitet bzw. mehr verdient.

Das kommt jetzt drauf an, wie viel das ist. Ich meine, das muss man sich natürlich auch leisten können. Und, also im Moment ist es schon eher so, dass ich mir denke: Ich habe lieber das Geld jetzt, wo ich es für andere Sachen brauche. Und dann, gut, was in 30 Jahren ist, das, ich weiß nicht, das tangiert mich jetzt nicht, eigentlich. Weil vor allem jetzt, eben mit Teilzeit arbeiten, dann gibst du nicht das Geld für so was aus, was irgendwo in weiter Zukunft liegt. Da denke ich mir: Okay, wenn man wieder einmal gescheiter verdient und ein bissl mehr übrigbleibt. Okay, ja, warum nicht? (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Im Zusammenhang mit der Bezahlung von freiwilligen Beiträgen kommt zudem wieder die Frage des Vertrauens in die Nachhaltigkeit der Pensionsversicherung ins Spiel. Frau D., eine 42-jährige Künstlerin mit drei verschiedenen Jobs meint, dass es ihr schwerfällt Beiträge in die Pensionsversicherung einzubezahlen, auch weil sie wenig Vertrauen hat, dass die Ansprüche in Zukunft so gültig sein werden.

Ja, ich tue mir auch wirklich ein bissl schwer, in so Sachen zu investieren, die so in der Zukunft liegen. Das wäre was anderes, wenn man sich dann sicher wäre, dass das auch irgendwie so bleibt, diesen Anspruch auch wirklich hat in 20 oder in meinem Fall in 25 Jahren. Und dann, dass sich das alles lohnt. (Frau D., 42 Jahre, Wien)

Ähnliches trifft auch auf den Nachkauf von Schul- und Studienzeiten zu, wobei über diese grundsätzliche Möglichkeit mehr Frauen Bescheid wissen als über die Höherversicherung. Allerdings wird von keiner der befragten Frauen ein Nachkauf in Erwägung gezogen. Es ist allen viel zu teuer.

Das hat mir der H. ausgerechnet, dass es eigentlich gar nichts gebracht hätte. Das ist viel zu teuer. (Frau E., 55 Jahre, OÖ/Land)

Ja, der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten ist unglaublich teuer. Also das ist einfach witzlos, eigentlich. (Frau S., 42 Jahre, Wien)

Die Frage der Leistbarkeit trifft auch auf das Thema der privaten Pensionsvorsorge zu. Einige wenige Frauen geben an, eine private Pensionsvorsorge zu haben. Interessanterweise wurden manche von ihren Eltern für sie begründet. Die genaueren Details der

privaten Pensionsversicherung, etwa die Höhe der zukünftigen Leistungen, sind nicht bekannt, manchmal nicht einmal der Betrag, der monatlich einbezahlt wird.

Ich habe auch eine private Pensionsvorsorge, noch von meinem Vater, aber ich glaube, da wird nur ganz wenig einbezahlt. Also das ist eben, z. B. ich habe nicht einmal eine Ahnung. Ja, also da müsste man sich eben mehr auseinandersetzen. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

Einige der befragten Frauen, die nach dem Interview Interesse an einer freiwilligen Höherversicherung haben, äußern sich gleichzeitig sehr kritisch zum Thema private Pensionsvorsorge bzw. über das Preis-Leistungsverhältnis. Zwei davon berichten, dass sie ihre private Vorsorge gekündigt haben, nachdem sie festgestellt hatten, dass es sich nicht mehr lohnt.

Also Privat-Pensions-Versicherung, die habe ich schon gekündigt. Meine private habe ich schon gekündigt, die rechnet sich nicht. Das hat sich mein Mann ausgerechnet. Der hat nachgerechnet, hat gesagt: „Das bringt gar nix.“ (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Wir hatten früher auch eine Lebensversicherung, aber nur deswegen, weil man es wieder von der Steuer absetzen hat können. Und mein Mann hat aber dann einmal auch hochgerechnet und vor X Jahren hat es einmal geheißen, eigentlich rentieren sich die gar nimmer, also das ist vorbei. (Frau E., 55 Jahre, OÖ/Land)

Fazit

Der enorme *Gender Gap in Pensions* scheint nicht zu überraschen, gleichzeitig wird er von allen befragten Frauen – unabhängig von Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung, gelebter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung etc. – als große Ungerechtigkeit empfunden. Als Ursachen für den enormen Unterschied werden die Einkommensungleichheit und die geschlechtliche Arbeitsteilung identifiziert, dabei wird letztere als kaum veränderbar hingenommen. Ähnlich wie im Falle des freiwilligen Pensionssplittings scheinen Frauen diesbezügliche Konflikte in der Partnerschaft vermeiden zu wollen und die Verantwortung für die Abmilderung der Auswirkungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Gesellschaft bzw. der Politik zu sehen.

Die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings wird eher skeptisch betrachtet, denn die befragten Frauen glauben nicht, dass Männer einen Teil ihrer Pensionsansprüche freiwillig abgeben. Daher sprechen sich manche für ein verpflichtendes Pensionssplitting aus. Gegen ein (verpflichtendes) Pensionssplitting spricht allerdings, dass es sich wiederum um eine vom Partner abgeleitete Absicherung handelt, es keinen gesellschaftlichen Ausgleich für die von Frauen geleistete, unbezahlte, aber gesellschaftlich notwendige Versorgungsarbeit schafft und der Wert dieser Arbeit damit individuell nach dem Einkommen bzw. den Pensionsbeiträgen des Partners variiert.

Die Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung ist ebenfalls kaum bekannt. Allerdings besteht hier auch das Problem der Leistbarkeit. Ähnlich wie im Falle eines Nachkaufes von Schul- und Studienzeiten – oder auch einer privaten Vorsorge – wäre dies vor allem für jene Frauen notwendig, die es sich aufgrund ihrer Einkommenssituation am wenigsten leisten können. Gegen eine freiwillige Höherversicherung zur Reduzierung des *Gender Gap in Pensions* spricht allerdings auch, dass die „Ungleichbehandlung“ damit von den Frauen selbst ausgeglichen wird. Eine Bezahlung der freiwilligen Beiträge durch den Partner scheint – vor allem im Falle eines niedrigen „Familienbudgets“ – nicht zur Debatte zu stehen.

3.2.5 Individuelle Handlungsmöglichkeiten von Frauen

Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit – wenn es die Vereinbarkeit zulässt

Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren arbeiteten 2018 in Österreich zu 73% Teilzeit, bei den gleichaltrigen Männern waren es nur 6,4%. Die Teilzeitquote der Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder betrug hingegen 25,9%, bei den Männern lag sie bei 11,6% (Statistik Austria, Zugriff 30. 1.2020).

Eine Verbesserung der eigenen Pensionsansprüche für Frauen hängt – in einem erwerbszentrierten Pensionsversicherungssystem – in erster Linie von der Integration in den Arbeitsmarkt ab. Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitsstunden, damit des Einkommens und folglich der Beitragsleistungen stellt hier eine naheliegende Handlungsmöglichkeit dar. Dessen sind sich viele der befragten Frauen auch bewusst.

Aber das war schon immer so. Das hat man eh gewusst. Manche Leute oder die Frauen sind dann im Alter, wenn die Kinder größer geworden sind, mehr arbeiten gegangen, damit man eine bessere Pension kriegt. Das war früher nicht anders. (Frau C., 49 Jahre, Wien).

Die Idee die wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen, ist jedenfalls bei manchen der befragten Frauen vorhanden, eine Umsetzung wird aber zum Teil auf einen späteren Zeitpunkt – wenn die Kinder nicht mehr so viel Betreuung benötigen – vertagt bzw. hängt stark von der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung ab.

Ja, an und für sich, die Überlegung, Stunden aufzustocken, sage ich jetzt, zumindest. Was dann mit 45, sage ich einmal, eh ein guter Zeitpunkt ist, sage ich jetzt. Und wo die Kinder vielleicht ..., wo dann schon wieder mehr geht. Auf alle Fälle, weil prinzipiell, wenn es irgendwo wieder geht von Jahr zu Jahr, wenn sie wieder ein wenig länger in der Schule sowieso sind, tu ich meistens eh wieder raufdrehen. Das wird sicher, sage ich jetzt einmal, mit 45, dass ich in Richtung Vollzeit gehe irgendwie, zumindest einmal anpeile. Wird sicher gehen, sage ich jetzt einmal. Weil mit dem, was ich jetzt verdiene und Pension, wird sicher, sage ich jetzt, meiner Meinung nach zu wenig sein. (Frau A., 40 Jahre, OÖ/Land)

Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit scheitert *de facto* aber vielfach an der mangelnden Vereinbarkeit. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, nicht verfügbare Väter, aber auch das Nicht-Vorhandensein von qualifizierten Teilzeitstellen mit einem höheren Stundenausmaß für Frauen und Männer führen zu langen Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenanzahl.

Ja, sicher. Wenn es von Haus aus möglich gewesen wäre, dass man sagt: Es ist ohne großen Aufwand, das heißt, dass ich nicht weiß Gott wie weit fahren muss, dass ich 20 Stunden arbeite, vielleicht sogar noch einen Teil Vormittag, natürlich wären wir arbeiten gegangen. Aber es gibt nichts. Da am Land gibt es nix. Es ist echt traurig. Es gibt nix. Ich hätte müssen pendeln. Und mein Mann ist aber im Ausland. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Also ich möchte eigentlich so bald wie möglich wieder mehr arbeiten. Und ich fände das natürlich auch sehr attraktiv, wenn man sagt, okay, man ist jetzt zu zweit, und dann arbeiten halt beide nur 30 Stunden. Ja, aber wo geht das? Du musst einmal die Arbeitgeber finden, weil dann sind ja beide teilzeitbeschäftigt (Frau B., 33 Jahre, Salzburg).

Auch die geringen Verdienstmöglichkeiten können Frauen von einer Erwerbstätigkeit bzw. Vollzeittätigkeit abhalten, wenn gleichzeitig (hohe) Kinderbetreuungskosten zu leisten sind.

Und im Endeffekt ist der Verdienst bei uns im Burgenland so gering, dass man ... Ich gehe nicht arbeiten für das, dass ich arbeiten gehe, dass ich dann wieder ein Auto brauche, dass ich das brauche, das brauch, das brauche und dann noch eine Kinderbetreuung zahlen muss. Das rechnet sich irgendwie nicht bei uns. (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Aber nicht nur durch die persönliche Betreuung kleiner Kinder sehen sich Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt, sondern sie fühlen sich auch für die schulische Unterstützung älterer Kinder verantwortlich. Auch das hinderte manche Frauen daran, früher ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Also, wenn man die Kinder bei uns am Land ins Gymnasium schickt, kann man sich sicher sein, dass man am Nachmittag mit den Kindern sitzen muss. Und wer sitzt? Die Mutter sitzt. Und das geht ... Bei mir hat sich das erst geändert mit den Kindern, ja, wie sie dann in die 4 gekommen sind, sind sie schon sehr selbständig gewesen. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Dennoch würden die befragten Frauen, die sehr lange Erwerbsunterbrechungen haben, ihren Töchtern bzw. Schwiegertöchtern davon abraten und sie dazu ermuntern, frühzeitig zumindest auf Teilzeitbasis wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren.

Aber es ist für uns jetzt schon uninteressant. Aber ich denke mir, da meine Schwiegertochter oder was, die müssen dann schon anders schauen. Da würde ich ihr jetzt dann schon eher zureden, dass sie einfach mit Ausbildung und alles und das anders machen und nicht so lange daheimbleibt, dann einmal zumindest 20 Stunden machen. (Frau J., 50 Jahre, Burgenland)

Ja, ich auch. Ich sage meiner Tochter: „Ja, bitte, geh ja arbeiten!“ Aber es muss auch eine Möglichkeit da sein, dass ich die Kinder wo hingebe, und dass sie auch gut aufgehoben sind. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Das Verhalten des Partners spielt eine entscheidende Rolle

Die individuellen Handlungsmöglichkeiten von Frauen sind, vor allem wenn sie Kinder haben, ganz stark vom Verhalten ihrer Partner abhängig. Nur wenn Männer ihren Teil der unbezahlten Versorgungsarbeit übernehmen, können Frauen mehr Erwerbsarbeit leisten. Es zeigt sich, dass die befragten Frauen auch hier jene Argumente anführen, die generell in der Vereinbarkeitsthematik immer wieder auftauchen: Männer können ihre Erwerbstätigkeit (derzeit) nicht einschränken, weil sie damit berufliche Nachteile hätten bzw. bestimmte berufliche Angebote nicht annehmen könnten. Frauen erfahren diese Nachteile auch, nehmen sie aber in Kauf (siehe dazu näher: Mairhuber / Sardadvar 2018, S. 42f; Wagner-Pinter 2014, Possinger 2013).

Grundsätzlich schon. Also wir haben eh auch schon einmal geredet. Er hat auch gesagt, ihm ist ... also er kann das auch machen, dass ich meine 40 Stunden arbeiten gehe, und er macht halt 20, 25 Stunden. Aber es ist halt so, dass bei ihm jetzt noch die Meisterausbildung ansteht und die Prüfung, und das will er einfach halt vorher machen. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg).

Also er war der Erste in der Firma, der in Karenz gegangen ist. Er ist trotzdem befördert worden. Er hat trotzdem sehr viele positive Rückmeldungen, hat trotzdem eine Gehaltserhöhung bekommen und war zweimal in Karenz. Also es ist schon so, ich glaube, er will den Bogen nicht überspannen und jetzt auch noch Elternteilzeit. (Frau G., 42 Jahre, NÖ / Land)

Man muss sagen, nein, also er verdient wirklich so gut, dass, wenn es hart auf hart kommt, er uns erhalten kann. Deswegen. Das will ich bei ihm nichts riskieren, ja, also auch von der Position her. Das ist nicht das Thema gewesen. (Frau M., 40 Jahre, Wien)

Gleichzeitig treten die befragten Frauen zumindest theoretisch dafür ein, dass Männer ihren Teil der Versorgungsarbeit – auch bei der Angehörigenpflege – übernehmen, um ihnen selbst eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt und damit eine bessere Pension zu ermöglichen.

... dass man natürlich die Männer auch ein bissl mehr in die Verantwortung nimmt. (Frau B., 33 Jahre, verheiratet, Salzburg)

Und für Männer halt muss es mehr klarer werden, dass auch Männer dieselben Dinge tun dürfen. Aber ich glaube, da sind wir wirklich weit weg. Ich weiß es nicht, ja, das ist trotzdem rundherum in meinem Freundeskreis. Und ich habe sehr offene Familien, und trotzdem das Organisatorische bleibt trotzdem noch an der Frau hängen. Auch wenn sie 40 Stunden arbeitet, macht sie die Sachen auch noch. (Frau F., 41 Jahre, geschieden, Wien)

Na, auf jeden Fall, dass auch die Männer auch in die Pflege der Eltern einbezogen werden. Ich finde das so arg, dass das ein Frauenthema ist. Wenn ein Mann nämlich auch die Pflege

abgibt, ist das alles noch selbstverständlich, wenn das eine Frau nicht selber macht, ist sie gleich die Rabentochter (Frau G., 42 Jahre, verheiratet, NÖ / Land)

Wie diese stärkere Einbeziehung von Männern ausgestaltet werden soll, wer dafür die Verantwortung hat und wie diese im eigenen Fall konkret ausschauen könnte, dazu äußern sich die befragten Frauen nicht.

Vollzeitarbeit ist kaum eine Option

Vollzeitarbeit kommt eigentlich für keine der befragten Frauen mit (schulpflichtigen) Kindern in Frage bzw. wollen manche Frauen aufgrund der Work-Life-Balance nicht mehr als 30 Stunden arbeiten, wenn es finanziell machbar ist bzw. weil sie auch als Teilzeitbeschäftigte ausreichend verdienen.

Na ja, ich war immer teilzeitbeschäftigt. Und ich weiß schon, dass sich das nicht unbedingt positiv auswirkt auch. Aber ich kann mir gleichzeitig auch nicht vorstellen, dass ich mehr wie die 35 Stunden, die ich jetzt seit einigen Jahren arbeite, dass sich das irgendwie ausgeht. Ja, also ich bin eh am Limit. Vorher waren es halt 25. Und das reicht mit 2 Kindern auch, finde ich. (Frau A., 53 Jahre, Wien).

Also, was ich mir wieder vorstellen kann, ist zwischen 20 und 30 Stunden zu arbeiten. Mehr möchte ich eigentlich gar nimmer. Das habe ich schon ganz früh beschlossen, dass für mich, wegen der Work-Life-Balance 30 Stunden das Maximum sind (Frau G., 42 Jahre, NÖ / Land)

Bei den Frauen hat sich zudem in der Zeit der (intensiven) Kinderbetreuung eine geschlechtliche Arbeitsteilung zwischen den PartnerInnen etabliert, die auch dann bestehen bleibt, wenn die Kinder keine Betreuung mehr brauchen (siehe dazu auch: Ehnis 2009). Ein Umstieg auf Vollzeit ist schwer vollstellbar. Die befragten Frauen geben aber auch an, dass sie sich nach den intensiven Jahren der Kinderbetreuung bzw. Doppelbelastung nicht mehr in der Lage sehen Vollzeit zu arbeiten. Entweder weil sie nun auf ihre Gesundheit achten wollen oder dies aus gesundheitlichen Gründen gar nicht mehr möglich ist.

Ich merke um mich herum sterben so viele junge Menschen. Und ich möchte jetzt gesund bleiben, zuerst einmal auf mich jetzt schauen. Und wirklich, das ist wirklich wichtig, jetzt als Erstes jetzt einmal gesund sein, dass ich es einmal bis dorthin schaffe. Deswegen habe ich jetzt die Arbeit gewechselt und arbeite weniger. Ich war bis jetzt mobile Heimhelferin. Jetzt bin ich im Heim, weil ich das nicht mehr geschafft habe. (Frau C., 49 Jahre Wien).

Und das muss man auch bedenken, wenn man älter wird. Es ist vielleicht der Wille da, dass ich wirklich Vollzeit jetzt arbeiten gehe. Die Kinder sind auch groß genug. Aber da hat man keine Kraft mehr dafür, weil man schon so viel irgendwie gemacht hat im Leben. Man wird ja älter. Muss man schauen auch, und ich hab auch nichts davon, wenn ich jetzt Vollzeit arbeiten gehe und dann mich kaputt arbeite oder so. (Frau A., 53 Jahre, Wien).

Ich glaube, gewisse Arbeiten, von der Firma her, glaube ich, ist das Problem nicht gegeben mit der Vollzeit, aber bei jeder Einzelnen vom Gesundheitlichen her. (Frau P., 53 Jahre, OÖ/Land)

Neben der individuellen Problematik zeigt sich, dass es in manchen Branchen, wie etwa der mobilen Pflege oder auch Kinderbetreuung – vor allem im Alter – kaum möglich ist Vollzeit zu arbeiten. Entweder weil es die Arbeitsbedingungen nicht zulassen oder weil fast nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden (siehe dazu näher: Astleithner et al. 2017, S. 101ff.).

Es ist auch schwer, in dieser Branche [=Langzeitpflege] sehr schwer, eine Vollzeitstelle zu finden. Die nehmen überall nur Teilzeit und erwarten, dass man im Pflegebereich Überstunden macht. Meistens ist es aber so, dass mehr Kollegen im Krankenstand sind und die alten Leute, die sitzen da und warten, dass wer kommt. (Frau C., 49 Jahre, Wien).

Na ja, also ich würde bei uns in der Firma nicht fragen wollen, ob sie mich 40 Stunden anstellen, weil ich weiß, das würden sie nicht machen. Ja, das heißt, da ist schon einmal ein Deckel. Das wird nicht funktionieren. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

„Zu alt“ für den Arbeitsmarkt – Altersarbeitslosigkeit von Frauen

Für ältere Frauen stellt sich zum Teil nicht die Frage, ob sie Teilzeit oder Vollzeit arbeiten sollen, für sie ist es überhaupt schwierig, einen Arbeitsplatz zu behalten oder bei Erwerbslosigkeit zu finden. Frauen gelten in Österreich sehr früh als „zu alt“ für den Arbeitsmarkt und sind bereits fünf Jahre vor dem derzeit noch geltenden niedrigeren Pensionsanfallsalter von 60 Jahren sehr stark von Altersarbeitslosigkeit betroffen (Mairhuber 2015, S. 13). Im Jahresdurchschnitt 2019 betrug die Arbeitslosenquote von Frauen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren 9,5 %, für Frauen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren 6,2 %. (AMS ArbeitsmarktdatenOnline; Würfel amb\wub500; Stand: Februar 2020)

Also, wenn man jung ist, kann man sich überlegen und kann das in Angriff nehmen. Ja, aber mit 50+, wenn die Firmen dich nicht wollen, und du keine Hoffnung auf einen Job hast, wie sollst du mehr einzahlen und mehr verdienen und die Pension verbessern? (Frau L., 56 Jahre, arbeitslos, Wien)

Also für mich war es schwierig. Es war auch ein Glücksfall, dass ich nach einem Jahr eine Arbeit gefunden habe. Ich habe aber einen Computer-Kurs gemacht und ein Haufen Kurse im Frauenberufszentrum und beim AMS. Und habe dann durch Zufall einen Job jetzt gekriegt halbtags. Aber wirklich nur durch Zufall, weil sie einfach eine Frau gesucht haben, die keine Kinder mehr kriegen kann. Und mit 53 falle ich super in das Profil rein. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Wie bereits weiter oben beschrieben, können sich Frauen bei entsprechender Gesundheit durchaus auch vorstellen länger im Erwerbsleben zu bleiben und auch über das gesetzliche Pensionsalter hinaus zu arbeiten (siehe dazu näher Kapitel 3.2.2). Dafür braucht es aber entsprechende Arbeitsplätze und ArbeitgeberInnen, die ältere Frauen auch (weiter-)beschäftigen.

Fazit

Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit oder auch der längere Verbleib im Erwerbsleben stellen für Frauen Möglichkeiten dar, die eigene zukünftige Pensionsleistung zu erhöhen. Die Umsetzung dieser individuellen Handlungsmöglichkeiten wird aber durch mehrere Faktoren stark begrenzt: Frauen gelten sehr früh als „zu alt“ für den Arbeitsmarkt, und die Altersarbeitslosigkeit ist bei Frauen bereits fünf Jahre vor dem derzeit noch geltenden niedrigeren Pensionsanfallsalter sehr hoch. In manchen Branchen bzw. Berufsfeldern, wie etwa der Langzeitpflege, werden zudem fast nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten bzw. sind die Tätigkeiten aufgrund der starken Belastung – zumindest auf Dauer – nur als Teilzeitbeschäftigung machbar.

Fehlende Vereinbarkeitsoptionen, sprich vor allem ein Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, nicht verfügbare Väter, das Nicht-Vorhandensein von qualifizierten Teilzeitstellen mit einem höheren Stundenausmaß, erlauben kaum eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und manche Frauen können oder wollen – aus gesundheitlichen Gründen oder einer sich über Jahre etablierten Arbeitsteilung im Haushalt – ihre Stunden nicht weiter erhöhen bzw. Vollzeit arbeiten.

Damit Frauen mehr Zeit in Erwerbstätigkeit und somit in ihre zukünftige Pensionsleistung investieren können, wird zwar die Übernahme eines größeren Teiles der unbezahlten Versorgungsarbeit durch Männer gewünscht, die konkrete Umsetzung bleibt aber eine offene Frage.

3.2.6 Veränderungsnotwendigkeiten und Unterstützungsbedarfe²³

Obwohl die anhaltende geschlechtliche Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen als einer der wesentlichen Gründe für die geringere Arbeitsmarktintegration von Frauen und damit für ihre bedeutend niedrigeren Pensionen identifiziert wird, rütteln die befragten Frauen daran – wie bereits mehrfach erwähnt – kaum bzw. scheinen sie wenig Hoffnung zu haben, dass sich daran rasch etwas ändert. Hier wird von manchen Frauen jenes Argument angeführt, das generell bei der Frage der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern immer wieder auftaucht, nämlich der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied (siehe näher dazu Kapitel: 2.1)²⁴.

Also wie man sich das aufteilt, die Belastung, das ist ja sowieso immer individuell. Das wird jeder anders lösen. Und wahrscheinlich wird das, solange die Gehältergleichheit nicht annähernd gegeben ist, immer so sein, ja, dass der, der besser verdient, einfach seinen Full-Time-Job weiter macht. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Maßnahmen in der Pensionsversicherung

Da die geschlechtliche Arbeitsteilung unveränderbar erscheint, plädieren die befragten Frauen für eine längere bzw. **bessere Anrechnung von Zeiten unbezahlter Versorgungsarbeit** in der Pensionsversicherung. Diese könnte etwa durch eine verbesserte Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung sowie der Betreuung und Pflege von Angehörigen erreicht werden.

Für mich ist die, einfach die Umverteilung von bezahlt und unbezahlt, das ist für mich der Weg, ja. Aber ich sehe schon ein, natürlich, es ist halt nicht so, es ist halt anders. Und deswegen, also z. B. finde ich, dass man für die Kinderbetreuung diese Jahre kriegt, das finde ich echt ein gutes System. Das finde ich gut. Es könnte noch höher sein, finde ich. Da könnten sie gewisse Beträge noch höher machen. (Frau E., 44 Jahre, Wien)

Ich fände eine bessere Anrechnung von Kinderbetreuung und Pflege [in der Pensionsversicherung] wichtig. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Und ich denke mir einfach, es gehört vielmehr gemacht. Der Staat und jeder will, dass man mehr arbeitet, mehr arbeitet, mehr Kinder kriegen, damit der Staat erhalten bleibt Dann muss aber auch der Staat sich vielleicht überlegen, wie er die Frauen, die wirklich die Kinder haben, besser unterstützt, indem, dass er einfach mehr Zeiten anrechnet für später für die Pension oder solche Sachen. (Frau C., 51 Jahre, OÖ)

²³ Alle in diesem Kapitel angeführten Vorschläge wurden von den befragten Frauen selbst genannt.

²⁴ Siehe näher zur Relativität des Einkommensargumentes: Mairhuber / Sardadvar 2018, S. 44, Schmidt et al. 2015; Peukert 2015.

Eine bessere Anrechnung von Zeiten unbezahlter Versorgungsarbeit im Rahmen der Pensionsversicherung wird aber nicht nur als Kompensation für die geschlechtliche Arbeitsteilung und damit geringere Arbeitsmarktintegration von Frauen gesehen, sondern auch als notwendige Systemänderung im Sinn einer **Neu-Definition des zugrundeliegenden Leistungsprinzips**. Nicht nur die Erwerbstätigkeit, sondern auch die gesellschaftlich notwendige, aber unbezahlte Versorgungsarbeit soll für die Berechnung der Pensionsleistung herangezogen werden und wesentlich zu einer guten Absicherung im Alter beitragen.

Und vor allem, und das ist, glaube ich, das Hauptproblem, das System einfach, das gehörte grundlegend geändert. Es geht jetzt ja nur darum, was man hackelt und was man verdient. Also diese Arbeit, die man dann für die Gesellschaft leistet, Erziehungsarbeit, oder diese ganze unbezahlte Arbeit, dass halt der Laden rennt, wird ja nicht gesehen. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg).

Jetzt werden die Leute begünstigt, die möglichst lange möglichst viel arbeiten und möglichst viel verdienen. Das heißt umgekehrt, alle anderen sind quasi schlechter gestellt. Und das, finde ich, sollte man ändern, weil ich glaube, dass die Karenz, die Teilzeit – jetzt, um es polemisch zu sagen – oft auch ein Dienst an der Gesellschaft ist. (Frau D., 42 Jahre, Wien).

Na ja, wenn man schon von dieser männlichen Biografie redet, vielleicht sollte man einfach unterschiedlichste Biografien hernehmen, um auf ein Pensionssystem zu kommen, das einfach eine gerechtere Verteilung garantiert. (Frau S., 42 Jahre, Wien)

Es geht dabei auch um eine **Anrechnung von Zeiten der Teilzeitbeschäftigung** aufgrund von Kinderbetreuung. So könnten etwa Zeiten, in den Elternteilzeit gearbeitet wurde – ähnlich wie im Falle von Pflgezeitkarenz – auf dem Pensionskonto gutgeschrieben werden.

Die Kinderbetreuung sollte viel stärker berücksichtigt werden. Weil auch das, was ich mit einem Kind nach diesen 4 Jahren mache, das ist jede Menge Arbeit, die ganze Schulzeit hindurch. Und das sind viele Stunden täglich. Und das wird einfach ignoriert, da gibt es gar nix. Und wenn ich dadurch nur 20 Stunden arbeite, dann fehlen mir 20 Stunden, die ich in die Familie investiere. (Frau A., 53 Jahre, Wien).

Dass für Teilzeitarbeitende, egal ob männlich oder weiblich, für, sagen wir, schulpflichtige Kinder, dass da was angerechnet wird. Also für so was wäre ich total. Weil einfach das wichtig ist, ja, dass man beim Kind ist. (Frau E., 55 Jahre, OÖ/Land).

Eine Möglichkeit, die Pensionsleistungen von Frauen zu verbessern, wird auch in der Einführung von **höheren Aufwertungsfaktoren** bei der Pensionsberechnung für geringere Einkommen gesehen. Damit würden sich Jahre mit geringen Verdiensten weniger negativ auf die Pensionshöhe auswirken.

Ja, oder vielleicht nicht unbedingt nur Frauen, aber die, die wenig verdienen z. B., ja, also die, die ein Einkommen von XY pro Jahr haben, dass sie dann halt einen höheren Aufwertungsfaktor haben. (Frau E., 44 Jahre, Wien)

Auch die Einführung einer individuellen **Mindestpension** oder zumindest die Wiedereinführung einer **vom Familienstand unabhängigen Ausgleichszulage** – wie es vor 1972 der Fall war – würde helfen, die eigenständige Absicherung von Frauen im Alter zu verbessern.

Ich mein, wenn ich mir was wünschen dürfte, dann würde ich einfach sagen: Egal, was jemand verdient, es gibt einfach eine Mindestpension, die ist – weiß ich nicht – 2.000 Euro im Monat, und die kriege ich auf jeden Fall, egal wie viel ich gearbeitet habe. Ja, das wäre super. Und das müsste halt natürlich auch mit der Inflation jedes Jahr so steigen, dass es auch wirklich real die Veränderung der Kaufkraft abbildet und so. (Frau I., 45 Jahre, Wien)

Ja, eine Idee wäre so was wie ein bedingungsloses Pensionseinkommen. Sowa in die Richtung. Und wer mehr haben will, der sammelt Pensionsversicherungsjahre dazu. Dann hätte man halt sozusagen eine Ausgleichszulage unabhängig vom Familienstand. Das wäre schon einmal eine Verbesserung. (Frau G., 42. Jahre, NÖ / Land).

Veränderungen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben

Einer der von den befragten Frauen identifizierten Gründe für den enormen *Gender Gap in Pensions* ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied. Daher fordern alle befragten Frauen – unabhängig von Alter, Wohnort, höchster abgeschlossener Ausbildung etc. – vehement **Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gap**.

Das gehört auch von Grund auf gleich einmal abgestellt. Es muss für jeden das gleiche Geld geben, ja, egal ob du Mann oder Frau bist. (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Das wäre das Erste, was geändert gehört, dass für eine Leistung, egal, ob das eine Frau oder ein Mann bringt, die gleiche Entlohnung gegeben ist. (Frau H., 48 Jahre, Wien).

Ich sage einmal, dass das einmal gleichgestellt wird für Männer und Frauen, lohnmäßig, weil, wenn jetzt eine Frau auch mehr verdient, dann kriegt sie in der Pension auch einmal mehr. Also das ist für mich schon einmal die Grundlage. (Frau L., 55 Jahre, OÖ / Land)

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bzw. der Abbau des *Gender Pay Gap* stellt aus Sicht der Frauen auch eine wesentliche Voraussetzung für eine Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern dar. Zudem hätte ein höherer Verdienst von Frauen den Effekt, dass sie auch mit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einem Teilzeiteinkommen bessere Pensionsansprüche aufbauen könnten.

Ja, wenn natürlich der Einkommensunterschied einmal weg wäre, dann könnte man die Männer natürlich oder die Väter vielmehr in die Pflicht nehmen, dass sie auch daheimblieben. Aber das hängt einfach wieder an dem Einkommensunterschied dran und solange das einfach nicht passt ... (Frau C., 51 Jahre, OÖ/Land)

Weil dann kann ich mir, auch wenn ich daheim bleibe bei meinen Kindern, kann ich mir, mit einem 20-Stunden-Job kann ich da so viel verdienen, dass ich noch eine halbwegs gute Pension kriege. Und wenn die Kinder dann, vor allem wenn sie ins Gymnasium gehen, kann ich Vollzeit oder 30 Stunden arbeiten. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Damit Männer ihren Teil der unbezahlten Versorgungsarbeit übernehmen und Frauen damit mehr Zeit in Erwerbstätigkeit und in ihre Absicherung im Alter investieren können, schlagen die befragten Frauen eine **Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der Überstunden**, eine **Arbeitszeit von 30 Wochenstunden für Eltern** und **Maßnahmen für Väter auf betrieblicher Ebene** vor.

Und ich würde auch allgemein die Arbeitszeit begrenzen für alle. Ja, ich finde, das ist untragbar für eine Familie, wenn auch nur ein Partner 50 Stunden und mehr in der Woche arbeitet, weil der ist *de facto* nicht anwesend. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Also ich möchte eigentlich so bald wie möglich wieder mehr arbeiten. Und ich fände das natürlich auch sehr attraktiv, wenn man sagt, okay, man ist jetzt zu zweit, und dann arbeiten halt beide nur 30 Stunden. Ja, aber wo geht das? Du musst einmal die Arbeitgeber finden, weil dann sind ja beide teilzeitbeschäftigt. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Und es gehörte generell auch was gemacht, dass die Männer auch die Möglichkeit von den Betrieben leichter kriegen. Wenn jetzt ein Mann in den Papa-Monat geht oder 2, 3 Monate in Karenz, dann ist das ein Mords Trara in der Firma: Der geht ab und Blabla. Ja, die Frau, geht die nicht ab, oder was? Ist die nicht gleich viel wert als wie ein Mann? (Frau C., 51 Jahre, OÖ/Land)

Frau B., 33 Jahre, Akademikerin, verheiratet, 2 Kinder, beklagt hingegen, dass Frauen mit kleinen Kindern beruflich diskriminiert werden. In den Betrieben fehlt es ihrer Erfahrung nach an Akzeptanz. Frauen mit kleinen Kindern, die nicht vollzeiterwerbstätig sein können oder wollen, werden nicht mehr als vollwertige Mitarbeiterinnen angesehen.

Das sage ich ganz ehrlich: Sobald du Kinder hast, dann ist es einfach vorbei. Karrieretechnisch ist das dann gelaufen, außer du bist jemand, der sagt: Okay, dann lasse ich meine Kinder hauptsächlich fremd betreuen und mache mein berufliches Ding. Aber trotzdem, ich glaube, als Frau ist das nicht einfach, weil du hast trotzdem die Kinder und im Hinterkopf: Okay, du musst ja auch das irgendwie noch schaukeln. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg).

Die angebotenen Teilzeitstellen liegen unter ihrem Ausbildungsniveau und ihrer bisherigen beruflichen Erfahrung. Auf betrieblicher Ebene wären daher einerseits ein **anderer Umgang mit Mitarbeiterinnen, die kleine Kinder haben** sowie andererseits **qualifizierte Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten** mit entsprechender Stundenzahl besonders wichtig.

Ich meine, ich bin natürlich in erster Linie jemand, der sagt: Jede Frau sollte schauen, dass sie eine gute Ausbildung hat und dass sie eine Arbeit macht, wo sie halbwegs verdient. Und ich verstehe nicht, warum... Ich weiß nicht, wo sind die ganzen Frauen, die eine gute Ausbildung haben und die dann einen Teilzeitjob machen. Also ich habe es ja bei mir gesehen. Ich habe ja geschaut. Ich habe einen Teilzeitjob, einen anderen gesucht, aber es ist ... Ich weiß nicht, es gibt nix gescheites. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg).

Betriebe müssen – auch in ländlichen Regionen – nicht nur qualifizierte Teilzeitstellen mit einem höheren Stundenausmaß, sondern auch – wie bereits mehrfach erwähnt – **älteren Frauen eine Beschäftigungsmöglichkeit** anbieten.

Es ist halt auch bei uns am Land eine Katastrophe mit den Arbeitsplätzen, einfach schauen, dass es mehr Arbeitsplätze gibt, gerade auch in diesen ländlichen Gebieten. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Wie bereits ebenfalls mehrfach erwähnt, geht es hier um die Schaffung von **alter(n)s-gerechten Arbeitsplätzen**. Dies kann zum Beispiel ein Mehr an Personal bedeuten, wie etwa befragte Frauen berichten, die im mobilen Pflegedienst oder auch in der Kinderbetreuung beschäftigt sind.

Hier braucht es ein Umdenken. Es ist nämlich unzumutbar für die Kinder, dass in dem Fall jetzt nur eine Pädagogin mit einer Assistentin drinnen ist. Es braucht mehr Pädagoginnen und weniger Kinder. Weil dann ist der Job natürlich machbar, auch länger. Weil dann, wenn man zusammenarbeitet, so wie es gehörte, 2, 3 Pädagoginnen in einer Gruppe, dann kann man auch bis 65 im Kindergarten arbeiten. (Frau F., 41 Jahre, Wien).

Strukturelle Rahmenbedingungen

Die Möglichkeiten von Frauen – in einem erwerbszentrierten Pensionsversicherungssystem – durch eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ihr Einkommen und damit ihre zukünftige Pensionsleistung zu erhöhen, hängen stark von der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungsarbeit ab. Dass hier die Männer bzw. die Partner eine wesentliche Rolle spielen, wurde bereits erörtert. Darüber hinaus bedarf es eines **Ausbaus von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen, Betreuungsmöglichkeiten von Schulkindern am Nachmittag und Betreuungs- und Pflegediensten für hilfebedürftige Angehörige**.

Also erstens einmal die Kinderbetreuung besser machen oder überhaupt einmal Plätze schaffen, dass das überhaupt einmal möglich ist, dass man auch sein kleines Kind fremd betreuen lassen kann, wenn man denn möchte. (Frau B., 33 Jahre, Salzburg)

Solange die Pension nur an bezahlter Arbeit hängt, ja, muss man natürlich schauen, dass die Leute so viel wie möglich arbeiten können und so viel Zeit wie möglich dort verbringen. Das heißt, alles andere muss anders geregelt sein. Pflegeeinrichtungen, da braucht es Kinder-einrichtungen, da braucht es – ich weiß nicht – alles Mögliche. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Was aber bei uns am Land gemacht gehört, ist einmal, dass man schaut, dass die Kinder eine Möglichkeit zur Betreuung haben. Bei uns in der Volksschule ist aus um 11.15 Uhr. Um 11.15 Uhr ist der Unterricht aus an 3 Tagen der Woche. Bitte, was mache ich mit diesen Volksschulkindern? (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Beim Ausbau von Betreuungseinrichtungen geht es aber nicht nur um ein Mehr an Einrichtungen, sondern sowohl im Sinne einer guten Betreuung als auch – wie bereits weiter oben ausgeführt – der Qualität der Arbeitsplätze um eine **ausreichende Ausstattung mit Personal**.

Für mich, wäre einer der wichtigsten Punkte, einerseits den Frauen eben ermöglichen, auch wieder früher arbeiten zu gehen. Aber das nur, wenn es genügend adäquate Kinderbetreuung dafür gibt. Und nicht, und das ist eben diese Augenauswischerei: Wir bauen Krippen aus und wir bauen und bauen. Schön, wenn wir die Räumlichkeiten ausbauen, aber wenn kein Personal da ist und wenn das Geld nicht aufgestellt wird, dass mehr Personal eingestellt wird. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

Die Qualität muss auch passen, natürlich, weil es nutzt nix, wenn man irgendeinen Hort anbietet, und da passiert nix mit den Kindern. Und man kommt dann vielleicht vom Arbeiten heim und stellt dann fest: Okay, es ist nicht einmal die Hausübung gemacht. (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Besonders wichtig ist auch die Frage der Leistbarkeit bzw. der Kosten von Betreuungseinrichtungen. Viele der befragten Frauen geben an, dass diese viel zu hoch sind und eine Nachmittagsbetreuung mitunter das zusätzliche Einkommen kostet. Daher lohnt sich für sie eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht wirklich.

Zum Beispiel, ich habe ja 2 Kinder. Wenn ich sie bis um 3.00 oder 4.00 Uhr im Kindergarten lasse, und die große in der Schule, (die) im Hort lasse, dann muss ich jeweils um die 300 bis 400 Euro zahlen, Hort und Kindergarten. Wenn das wegfiel, dann wäre das super. Weil auch, wenn ich Vollzeit verdiene, 300 oder 400 Euro weniger. Für was gehe ich arbeiten? (Frau S., 30 Jahre, OÖ/Land)

Also Kinderbetreuung ist wirklich ein Problem. Es ist schweineteuer. Also die Nachmittagsbetreuung ist ein Wahnsinn. Und gerade, wenn man nicht auf Großeltern oder so zurückgreifen kann. Es ist Wahnsinn. Es ist total unflexibel und es ist wirklich teuer. (Frau G., 42 Jahre, NÖ/Land).

Na ja, du kannst sie schon in die Betreuung geben, nur kostet dir die Betreuung schon wieder so viel mehr, dass sich das Arbeiten nicht auszahlt. (Frau K., 47 Jahre, Burgenland)

Fazit

Viele der befragten Frauen plädieren dafür, unbezahlte Versorgungsarbeit – einerseits als Ausgleich für die geschlechtliche Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen, andererseits aber auch im Sinne einer Neu-Ausrichtung des zugrundeliegenden Leistungsprinzips – stärker als bisher in der Pensionsversicherung zu berücksichtigen. Dies bezieht sich auch auf eine Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Kinderbetreuung.

Aber auch eine bessere Bewertung von niedrigen Einkommensjahren, die Einführung einer Mindestpension oder individuellen Ausgleichzulage unabhängig vom Familienstand könnten dazu beitragen, die Pensionsleistungen von Frauen wesentlich zu erhöhen.

Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes werden von allen befragten Frauen vehement eingefordert. Damit Männer ihren Teil der unbezahlten Versorgungsarbeit übernehmen können, sollte die wöchentliche Arbeitszeit – zumindest was Überstunden anbelangt – begrenzt, eine 30 Stundenwoche für Eltern ermöglicht und Maßnahmen für Väter auf betrieblicher Ebene ergriffen werden. Daneben ist es notwendig, dass Betriebe qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze und (altersgerechte) Arbeitsplätze auch für ältere Frauen anbieten.

Eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungsarbeit stellt eine Grundvoraussetzung für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen dar. Diese soll durch einen Ausbau an qualitativ hochwertigen, mit ausreichend Personal ausgestatteten und leistbaren Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder, schulpflichtige Kinder und betreuungs- und pflegebedürftige Angehörige gewährleistet werden.

4 Synthese der Ergebnisse

Ingrid Mairhuber, Christine Mayrhuber

Die vorliegende Studie untersucht die Höhe des Pensionsunterschiedes von Frauen und Männern in Österreich, die Bestimmungsgründe dieses *Gender Gap in Pensions* sowie die Wahrnehmung dieses Gaps seitens der Frauen.

Erstmals wird hier ein multidisziplinärer Blick auf die Einkommenssituation von Frauen im Alter geworfen. Sowohl die Quantifizierung des Pensionsnachteils als auch die Wahrnehmung der betroffenen Frauen steht im Mittelpunkt der durchgeführten Analysen: Neben dem Einblick, wie weit die institutionellen Rahmenbedingungen der österreichischen Pensionsversicherung der weiblichen Bevölkerung überhaupt bekannt und nachvollziehbar sind, braucht es diese Informationen sowohl zur Ermächtigung der Frauen selber als auch zur zielgerichteten Veränderung der institutionellen Ausgestaltung der Pensionsversicherung.

4.1 Empirische Befunde zum Gender Gap in Pensions

Der *Gender Gap in Pensions* ist ein Indikator, der die Alterseinkommenshöhen der Frauen mit jenen der Männer vergleicht. Die Unterschiede im gesamten Erwerbs- und Einkommensverlauf von Frauen und Männern werden mit diesem Indikator, der sich auf einen Zeitpunkt bezieht, abgebildet.

Als Indikator zeigt der GGP – unabhängig von den Berechnungsmethoden und den verwendeten statistischen Quellen – einen systematischen und strukturellen Einkommensnachteil der Frauen im Alter. Dieser Nachteil (Gap) ist einerseits in allen OECD-Ländern wie auch in allen EU-Mitgliedsstaaten vorhanden. Andererseits ist er in Österreich besonders deutlich ausgeprägt: Auf der Grundlage vergleichbarer Daten (Eurostat 2020; Werte für 2018) hat Österreich mit 39,5% innerhalb der Europäischen Union den vierthöchsten *Gender Gap in Pensions*. In der EU ist der GGP nur in Luxemburg (44,6%), Malta (44,5%) und den Niederlanden (41,9%) größer als in Österreich. Hierzulande liegt er um 9,2 Prozentpunkte über dem EU-28 Schnitt von 30,3%. Der überdurchschnittlich hohe GGP in Österreich, in einem Land mit einer um 40% höheren Wirtschaftsleistung pro Kopf und einer um 5,2-Prozentpunkte höheren Frauenbeschäftigungsquote als der EU-28-Durchschnitt, ist jedenfalls hervorstechend. Die vorliegenden quantitativen und qualitativen Analysen werfen einen Blick auf diese Situation und zeigen folgende Erklärungen:

4.1.1 Gemessener Pensionsnachteil der Frauen

Die Einkommensposition bestimmt sowohl kurz- als auch langfristig die ökonomischen Möglichkeiten der erwerbstätigen Menschen in Österreich. Diese Möglichkeiten unterscheiden sich strukturell zwischen den Erwerbsformen, Berufen, Qualifikationen, Altersgruppen und entlang dieser Gruppen vor allem auch zwischen Frauen und Männern. Trotz enormer Dynamik in den vergangenen Jahrzehnten ist die Arbeitsmarktintegration der Frauen sowohl in quantitativer (Arbeitszeit) als auch in qualitativer (Einkommensniveau) Sicht deutlich geringer als jene der Männer (Bock-Schappelwein et al. 2017). Die gestiegene Frauenbeschäftigungsquote ist immer noch von einer geringen ökonomischen Absicherung der Frauen – sowohl in der Erwerbsphase als auch im Alter – begleitet. Tatsächlich war 2018 in Österreich der Einkommensnachteil der Frauen bei neuverkauften Alterspensionen mit 42,3% deutlich höher als bei den lohnsteuerpflichtigen Einkommen 36,7%.

Durch das Äquivalenzprinzip, dem im Pensionskonto-Recht (ab 2005) verstärkten Zusammenhang zwischen Dauer der Erwerbstätigkeit, Einkommenshöhe und individueller Monatspension (Wöss/Türk 2018), werden die genderspezifischen Ungleichheiten des Arbeitsmarktes in das Pensionsversicherungssystem transferiert. Gegenüber dem Altrecht vor 2003 verstärken sich die Ungleichheiten, da die Pensionsberechnung auf der Grundlage des gesamten Erwerbslebens (lebenslange Durchrechnung) erfolgt (Mayrhuber 2006). Gleichzeitig beobachten wir seit 1975 eine generelle Zunahme des Anteils von kurzen Beschäftigungsverhältnissen, diese Zunahme ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern (Mayrhuber et al. 2019). Frauen sind insgesamt häufiger von atypischen Beschäftigungsformen betroffen (Eppel / Horvath / Mahringer 2014). Da auch der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten Frauen relativ konstant ist, kann für die Zukunft keine Verringerung des GGP erwartet werden. Auch schwache Lohnentwicklung der atypisch Beschäftigten stellen keine Entlastung im Sinne einer Reduktion des GGP für die Zukunft dar.

Abgeleitet von der gestiegenen Frauenerwerbsbeteiligung zeigt sich allerdings ein deutlicher Rückgang des Anteils an Frauen, die keinerlei Pensionseinkommen haben. Werden alle Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren betrachtet, sank der Anteil der Frauen ohne Eigenpension zwischen 2011 und 2017 um 2,8-Prozentpunkte auf 18,4%, bei Berücksichtigung auch der abgeleiteten Pensionen (Hinterbliebenenpensionen, wie Witwenpension) gab es einen Rückgang auf 13,6%. Werden neben diesen Pensionszahlungen auch (private) Zusatzpensionen, Unfallrenten, Pflegegeld, etc. berücksichtigt, sinkt der Anteil der Frauen ohne Unterstützungsleistungen auf 11,4% ab. Damit waren 2017 aber immer noch rund 106.100 Frauen älter als 65 ohne eigene oder abgeleitete Altersleistungen und vom Haushaltseinkommen abhängig. Bei Männern liegt der vergleichbare Anteil bei 0,6%, das sind 4.200 Männer.

Auf der Grundlage von Querschnittdaten zeigte sich 2018 folgender Pensionsnachteil der Frauen: Neu zuerkannte Alterspensionen (ohne zwischenstaatliche Leistungen einschließlich Zulagen und Zuschüssen) an Frauen erreichten nur 57,7% der Männerpension, der *Gender Gap* beträgt damit 42,3%. Auf der Grundlage der Medianpensionen liegt der Gap sogar bei 49,2%. Dieser Gap reduzierte sich in den vergangenen 1,5 Jahrzehnten um 5 bzw. 8 Prozentpunkte. Der Nachteil bei den krankheitsbedingten Pensionen fällt mit 29% (Median 31,2%) weniger groß zu Ungunsten der Frauen aus, da sich hier auch die Versicherungsdauer zwischen Frauen und Männern weniger stark unterscheidet.

Die Höhe des Einkommensnachteils im Alter ist vom sozialrechtlichen Status mitbestimmt. Deutliche Unterschiede in der Erwerbs- und Einkommenssituation zwischen unselbständig und selbständig Erwerbstätigen resultieren in deutlichen Pensionsunterschieden: Der *Gender Gap* bei den neu zuerkannten Alterspensionen betrug bei vormals unselbständig Beschäftigten 49,2%, jener bei vormals Gewerbetreibenden 43,8%, da hier sowohl die Pensionen der Männer überdurchschnittlich und jene der Frauen unterdurchschnittlich sind. Die insgesamt geringen Pensionshöhen im Bereich der Sozialversicherungsanstalt der Bauern gehen mit einem GGP von nur 28% einher, allerdings sind die Pensionsleistungen an Bauern mit um ein Viertel geringer als jene in der gesamten Pensionsversicherung.

Der große Pensionsnachteil der Frauen wird auch auf der Grundlage der durchgeführten empirischen Analyse der Pensionszugangskohorte 2017 bestätigt: Der überwiegende Teil des Rückstands ist durch die kürzere Versicherungsdauer der Frauen verursacht. Diese wiederum ergibt sich weniger aus den Unterschieden im Antrittsalter als aus den Erwerbsunterbrechungen im Laufe des Lebens. Der zweitstärkste Einflussfaktor sind die geringeren Einkommen der Frauen, die ihrerseits sowohl durch das geringere Lohnniveau auf den segregierten österreichischen Arbeitsmarkt als auch durch das geringere Stundenausmaß im Vergleich zu den Männern verursacht ist.

4.1.2 Wahrnehmung des Pensionsnachteils durch die befragten Frauen

Die Höhe des *Gender Gap in Pensions* wird überwiegend richtig eingeschätzt bzw. besteht keine große Verwunderung über die tatsächliche Höhe des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes. Gleichzeitig wird dieser enorme Unterschied von allen befragten Frauen – unabhängig von Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung, gelebter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung etc. – als große Ungerechtigkeit empfunden. Es ist nicht verständlich, dass Frauen, obwohl sie den überwiegenden Teil der unbezahlten Versorgungsarbeit – wie Kinderbetreuung und Angehörigenpflege – leisten, im Alter so viel schlechter als Männer abgesichert und von ihnen abhängig sind.

Als Ursachen für den enormen Unterschied werden von den befragten Frauen – in einem erwerbszentrierten Pensionsversicherungssystem ganz zu Recht – der bestehende geschlechtsspezifische Einkommensunterschied und die anhaltende geschlechtliche

Arbeitsteilung identifiziert. Dabei wird letzteres aber wenig in Frage gestellt bzw. gilt aus Sicht der Frauen als kaum änderbar. Frauen scheinen diesbezügliche Konflikte in der eigenen Partnerschaft vermeiden zu wollen und die Verantwortung für die Abmilderung der finanziellen Auswirkungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Gesellschaft bzw. Politik zu sehen. Ähnliches gilt auch für das freiwillige Pensionssplitting. Abgesehen davon, dass diese Möglichkeit den *Gender Gap in Pensions* zumindest innerhalb von Elternpaaren zu verkleinern, kaum bekannt ist, herrscht eher Skepsis vor, denn die befragten Frauen glauben nicht, dass Männer einen Teil ihrer Pensionsansprüche freiwillig abgeben. Das Einfordern durch die Frauen selbst könnte aber zu einem Konflikt in der Beziehung führen, den sie nicht riskieren wollen. Daher sprechen sich manche für ein – wie durch die aktuelle Bundesregierung bereits geplantes – verpflichtendes Pensionssplitting aus. Gleichzeitig werden aber auch zahlreiche Argumente gegen ein Pensionssplitting, sei es nur freiwillig oder verpflichtend, angeführt:

- Die bessere Absicherung von Frauen ist wiederum von einem Partner abhängig – viele der befragten Frauen wollen aber (auch) im Alter finanziell unabhängig von einem Partner sein.
- Für die von Frauen geleistete, unbezahlte, aber gesellschaftliche notwendige Versorgungsarbeit wird damit kein – wie von ihnen gewünschter – gesellschaftlicher Ausgleich geschaffen.
- Der Wert der unbezahlten Versorgungsarbeit würde – in Form der gesplitteten Pensionsgutschriften – individuell nach dem Einkommen bzw. den Pensionsbeiträgen des Partners zwischen den Frauen variieren.
- Vor allem die befragten Arbeiterinnen kritisieren, dass damit die ohnedies niedrigen Pensionen der Männer weiter reduziert und gleichzeitig die Pensionen der Frauen durch den geringen Splittingbetrag nicht wesentlich verbessert werden.

Die Möglichkeit, den Gender Pension Gap durch eine freiwillige Höherversicherung in der staatlichen Pensionsversicherung zu verkleinern, ist ebenfalls kaum bekannt, stößt jedoch auf großes Interesse. Allerdings besteht hier das Problem der Leistbarkeit. Ähnlich wie im Falle eines Nachkaufes von Schul- und Studienzeiten – oder auch einer privaten Vorsorge – wäre dies vor allem für jene Frauen notwendig, die es sich aufgrund ihrer Einkommenssituation am wenigsten leisten können. Gegen eine freiwillige Höherversicherung spricht allerdings auch, dass damit der *Gender Gap in Pensions* von den Frauen selbst verringert wird. Eine Bezahlung der freiwilligen Beiträge durch den Partner scheint – vor allem im Falle eines niedrigen „Familienbudgets“ – nicht zur Debatte zu stehen.

Für die befragten Frauen ist klar, dass in einem erwerbszentrierten Pensionsversicherungssystem vor allem eine stärkere Integration in den Arbeitsmarkt zur Verbesserung ihrer Pensionen beitragen würde. Eine tatsächliche Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit scheitert aber vielfach an der mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und

unbezahlter Versorgungsarbeit. Die befragten Frauen sehen sich meist nicht in der Lage, daran – zumindest kurzfristig – etwas zu ändern. Eine wesentliche Rolle spielt dabei das Verhalten der Männer bzw. Partner. Die geschlechtliche Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen bleibt weitgehend unangetastet, eine Veränderung scheint nahezu undenkbar und eine ständige Neu-Verhandlung der Verteilung der unbezahlten Versorgungsarbeit auf individueller bzw. Haushaltsebene zu konfliktträchtig und mühsam (siehe dazu: Ehnis 2009; Richter 2012; Peukert 2015). Aufgrund fehlender Rahmenbedingungen wie adäquate Kinderbetreuungseinrichtungen oder auch qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze für Frauen und Männer, nehmen Frauen (lange) Erwerbsunterbrechungen und auch lange Phasen der Teilzeitarbeit und damit geringere Pensionsansprüche hin.

4.2 Ansatzpunkte für Maßnahmen zum Abbau des GGP

Aufbauend auf den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Analyse des GGP sowie unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Erfahrungsaustausches mit internationalen und nationalen ExpertInnen und Stakeholdern (siehe dazu: BKA 2020; Duvury et al. 2020) werden im Folgenden Ansatzpunkte für Maßnahmen formuliert, die zum Abbau des GGP in Österreich bzw. zu einer adäquaten eigenständigen Absicherung von Frauen im Alter beitragen könnten. Dabei kann zwischen drei Ebenen und drei Zeithorizonten unterschieden werden: Maßnahmen im Bereich der Pensionsversicherung, Veränderungen am Arbeitsmarkt bzw. im Erwerbsleben sowie von institutionellen Rahmenbedingungen, die kurz-, mittel- oder langfristig umgesetzt werden können oder sollten.

Wie im Rahmen des Erfahrungsaustausches von den internationalen und nationalen ExpertInnen und Stakeholdern betont wurde, reichen individuelle Verhaltensänderungen – die ihrerseits von Rahmenbedingungen bestimmt sind – zur Schließung der Pensionslücke in Österreich nicht aus. Vielmehr braucht es essentielle strukturelle Veränderungen und Maßnahmen zum Abbau des *Gender Gap in Pensions*, damit die Beseitigung der ökonomischen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern nicht tatsächlich noch weitere 170 Jahre dauert, wie vom Weltwirtschaftsforum 2016 prognostiziert wurde (World Economic Forum 2016).

4.2.1 Maßnahmen im Bereich der Pensionsversicherung

Neue Informationsformate und niederschwelliges Informationsmaterial

Neben sehr konkreten Maßnahmenvorschlägen im Bereich der Regulierung der Pensionsversicherung, die auf eine verbesserte Absicherung von Frauen abzielen (siehe dazu weiter unten), zeigt sich – vor allem im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen – dass ein großer Informationsbedarf im Hinblick auf die geltenden Bestimmungen besteht. Diese sind weitestgehend unbekannt, selbst jene, von denen Frauen stärker profitieren, wie etwa die Anrechnung der Kindererziehungszeiten. Die bestehenden Angebote, sei es Informationsmaterial oder auch on-line Tools (z. B. Pensionskonto, Pensionsrechner),

reichen nicht aus bzw. werden von den Frauen kaum genutzt. Dies gilt – wie von Stakeholdern berichtet – auch für Informationsveranstaltungen zum Thema, die wenn überhaupt, meist nur von älteren Frauen kurz vor dem Pensionsantritt besucht werden. Damit können die angestrebten Effekte der Transparenz des Pensionskontos nicht erreicht werden bzw. können Frauen nicht rechtzeitig Handlungen für eine Verbesserung ihrer eigenen Absicherung im Alter setzen. Erst durch das aktive Zugehen auf und das persönliche Gespräch mit den Frauen – im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen – konnten jene Hemmschwellen abgebaut werden, die Frauen derzeit daran hindern, sich mit dem Thema der eigenen Absicherung im Alter zu beschäftigen. Demnach braucht es neue Informationsformate, aber auch gezielte Informationskampagnen etwa über Social Media, um vor allem junge Frauen zu erreichen.²⁵ Das zahlreich vorhandene Informationsmaterial sollte zudem sehr einfach und ohne Verwendung von (nicht erklärten) Fachbegriffen formuliert werden und modular aufgebaut sein. Dadurch könnte eine schrittweise Heranführung an ein doch relativ komplexes Thema besser gelingen. Der Pensionskontoauszug kann dann zu einem niederschweligen Informationsmaterial umgebaut werden, wenn es eine jährliche automatische Zusendung des Pensionskontostandes ab einer zu definierenden Altersgrenze für alle gibt. Gegenwärtig muss der Auszug angefordert werden (siehe dazu auch: BKA 2020, S. 54). Durch eine automatische jährliche Zusendung wird das Thema auch für jüngere Versicherte fassbarer. Die Veränderung der Pensionskontogutschriften über die Jahre veranschaulicht zudem die Höhe der eigenen Absicherung und damit den Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe, Beschäftigungsdauer und Sicherungsniveau im Alter. Das würde auch das Vertrauen in die österreichische Pensionsversicherung stärken helfen.

Die Nicht-Kenntnis der pensionsrechtlichen Bestimmungen – zumindest in seinen Grundzügen – aber auch die anhaltende öffentliche Debatte über Finanzierungsprobleme untergräbt das Vertrauen in die Pensionsversicherung und ist daher nicht nur schlecht für die eigene Absicherung von Frauen, sondern auch für ideelle bzw. politische Nachhaltigkeit der staatlichen Pensionsversicherung insgesamt (WIFO / GALLUP, 2020).

Bessere Anrechnung und Anerkennung der unbezahlten Versorgungsarbeit

Eine auch kurzfristig umsetzbare Möglichkeit, die Pensionsleistungen von Frauen zu erhöhen, stellt eine bessere Anrechnung und Bewertung von Zeiten unbezahlter Versorgungsarbeit dar. Dies wäre nicht nur als Ausgleich für die anhaltende geschlechtliche Arbeitsteilung zu Lasten von Frauen zu sehen, sondern bedeutet vor allem eine Neu-Definition des zugrundeliegenden Leistungsprinzips in der österreichischen Pensionsversicherung. Eine ausreichende oder auch gute Absicherung im Alter würde damit nicht nur auf der vorangegangenen Erwerbsarbeit und den eingezahlten Beiträgen beruhen, sondern auch auf der unbezahlten, aber gesellschaftlich notwendigen Versorgungsarbeit.

²⁵ Es bleibt zu hoffen, dass die geplanten Informationsmaßnahmen im aktuellen Regierungsprogramm diesen Erfordernissen gerecht werden (Regierungsprogramm 2020–2024, S. 251).

Konkrete Maßnahmen wären hier:

- Die höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten, indem etwa die Beitragsgrundlage von derzeit rund 1.864 Euro (12-mal im Jahr) an das Medianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen, inklusive Sonderzahlungen, angepasst wird (siehe dazu auch: BKA 2020, S. 52).
- Diese höhere Bewertung sollte auch auf die Beitragsgrundlage des Pflegekarenzgeldes bzw. Pflegezeitkarenzgeldes angewendet werden. Darüber hinaus wären die Teilpflichtversicherungszeiten bzw. Zeiten, die in der Pensionsversicherung im Falle von Angehörigenpflege derzeit angerechnet werden, zu erhöhen. Dies setzt allerdings eine Neu-Regelung der Pflegekarenz und Pflegezeitkarenzregelungen voraus und ist daher eher mittelfristig umzusetzen.
- Die Anrechnung von Zeiten, in denen Elternteilzeit gearbeitet wird, könnte jedoch kurzfristig umgesetzt werden. Hier könnten, ähnlich wie im Falle der Pflegezeitkarenz auf dem Pensionskonto Teilpflichtversicherungszeiten gutgeschrieben werden. Eine Beschränkung der Gutschriften für Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuung auf die Jahre der Elternteilzeit scheint sinnvoll, um keine zusätzlichen Anreize für eine länger andauernde Reduktion der Arbeitszeit zu geben.

Verpflichtendes Pensionssplitting – auch im Scheidungsfall

Die Einführung eines verpflichtenden Pensionssplittings im Falle gemeinsamer Kinder ist von der derzeitigen Regierung bereits in Planung (Regierungsprogramm 2020–2024, S. 251). Dabei sollen die zusammengerechneten Beitragsgrundlagen beider Elternteile auf den Pensionskonten zu jeweils 50 % gutgeschrieben werden. Dieser Vorschlag beinhaltet auch die Möglichkeit eines einmaligen zeitlich befristeten Opt-out. Darüber hinaus soll ein weitreichendes, freiwilliges Pensionssplitting für jede Form der Partnerschaft eingeführt werden.

Eine weitere Variante des Pensionssplittings ist ein so genannter Versorgungsausgleich bzw. ein freiwilliges oder auch verpflichtendes Splitting bei Scheidung nach deutschem bzw. Schweizer Vorbild (siehe dazu: BKA 2020, S. 28.; Hohnerlein 2014, S. 7ff.). Dabei werden die während der Ehe angesammelten Beitragsgrundlagen zwischen den Partner im Falle einer Scheidung aufgeteilt. Welche Wirkungen durch diese Maßnahme erzielt werden und welche Schwierigkeiten bei der Umsetzung auftreten können, hängt dabei ganz entscheidend von der konkreten gesetzlichen Ausgestaltung ab (siehe dazu näher: Hohnerlein 2014).

Bei beiden Splittingmodellen handelt es sich um eine Umverteilung innerhalb von (Ehe-) Paaren handelt. Für Frauen ohne (Ehe-)Partner und für Personen mit geringen Erwerbseinkommen kann durch dieses Instrument keine Verbesserung ihrer Absicherung im Alter erreicht werden.

Höhere Aufwertungsfaktoren – für niedrige Einkommen

Die eigenständige Absicherung von Frauen im Rahmen der Pensionsversicherung könnte aber auch durch eine andere Ausgestaltung der Aufwertungsfaktoren für angesammelte Gutschriften auf dem Pensionskonto erreicht werden. Dies wäre etwa im Falle von sehr niedrigen Einkommen und technisch – laut Reiter (2015, S. 100) – auf zwei Arten denkbar. Entweder indem die jährlichen Teilgutschriften auf dem Pensionskonto mit einem Gender-Pay-Gap-Faktor (= Prozentsatz des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes) des jeweils vorangegangenen Jahres multipliziert werden. Dies hätte den Vorteil, dass Einkommensnachteile zeitnahe ausgeglichen werden. Oder indem die Kontogesamtgutschrift bei Pensionsantritt mit einem Gender-Pay-Gap des letzten vollen Kalenderjahres multipliziert wird (Reiter 2015).

Einführung einer Mindestpension oder Individualisierung der Ausgleichszulage

Die Einführung einer Mindestpension, die weder zusätzliches eigenes Einkommen noch das Einkommen eines Partners berücksichtigt, stellt ebenfalls eine Maßnahme dar, die sehr kurzfristig die eigenständige Absicherung von vielen Frauen im Alter verbessern könnte. Gleichzeitig würde dies den Vorstellungen der befragten Frauen entsprechen. Viele gehen nämlich davon aus, dass die österreichische Pensionsversicherung bereits eine derartige Leistung vorsieht und sie im Alter einen individuellen Anspruch auf Mindestpension haben. Eine Re-Individualisierung der Ausgleichszulage – wie sie bereits vor der Reform 1972 bestanden hat (siehe dazu näher: Mairhuber 2000, S. 120ff.) – wäre hier ein erster wichtiger Schritt.

Betriebliche Pensionsvorsorge – kein geeignetes Instrument zum Abbau des GGP

Wie der internationale Vergleich zeigt, stellt die betriebliche Pensionsvorsorge kein geeignetes Instrument zum Abbau des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes dar (BKA 2020; Samek Lodovici et al. 2016; Fredericks / Knijn / Maier 2009; Brimblecombe / McClanahan 2019). Da betriebliche Systeme auf Erwerbsarbeit beruhen und (meist) keine sozialen Tatbestände, wie etwa Kindererziehungszeiten, anerkennen (D'Addio 2014, S. 3), reflektieren und reproduzieren sie die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Frauen arbeiten häufiger in Betrieben und Branchen, in denen es keine betrieblichen Pensionssysteme gibt bzw. führen Mindestverdienstgrenzen dazu, dass u. a. teilzeitbeschäftigte Frauen von bestehenden betrieblichen Systemen nicht erfasst werden (Samek Lodovici et al. 2016, S. 22; OECD 2019, S. 107ff; Brimblecombe / McClanahan 2019, S.332f.). Aufgrund des geringeren Verdienstes, der kürzeren Beschäftigungsdauer etc. erzielen Frauen in der Regel wesentlich niedrigere betriebliche Pensionsleistungen. So nimmt etwa in Schweden unter Einbeziehung der betrieblichen Vorsorge der *Gender Gap in Pensions* um 10 Prozentpunkte zu (BKA 2020, S. 36) und in den Niederlanden, einem Land, in dem die betriebliche Vorsorge eine sehr große Rolle spielt, ist der *Gender Gap in Pensions* größer als in Österreich (siehe Kapitel 2.3.1). Damit Frauen von betrieblichen Pensionssystemen profitieren können, müssten diese entsprechend gestaltet werden

(Fredericks et al. 2009, S. 711) und etwa auch in die Splittingregelungen, wie etwa in der Schweiz oder auch Deutschland, einbezogen sein (siehe dazu näher: Hohnerlein 2014, S. 8f.).

4.2.2 Maßnahmen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben

Im erwerbszentrierten österreichischen Pensionsversicherungssystem entscheiden Dauer und Höhe des sozialversicherungspflichtigen Einkommens über die Höhe der Pensionsleistung. Der Arbeitsmarkt als das der Pensionsversicherung vorgelagerte System bietet zahlreiche Ansatzpunkte zur Verbesserung der ökonomischen Absicherung von Frauen, sowohl für die Erwerbsphase als auch in weiterer Folge für die Pensionsphase. Umgekehrt müssen Veränderungen im Erwerbssystem immer auch auf seine Auswirkungen auf die Alterssicherung betrachtet werden. Die Zunahme de-standardisierter Erwerbs- und Einkommensverhältnisse hat sowohl Rückwirkungen auf die Finanzierungsstruktur als auch auf das Sicherungsniveau der betroffenen Personen: Die steigende Zahl der Neuen Selbständigen oder „digitale TagelöhnerInnen“ (Risak 2017) mit nur mehr punktuellen Einkommen bedeuten sowohl geringere Beitragseinnahme insgesamt als auch geringe Alterspensionen für diese Menschen. Eine abwartende Haltung gegenüber diesen Entwicklungen ist nicht zielführend, es braucht konkrete staatliche Regulierungsmaßnahmen, die in weiterer Folge auch Aufforderungen an ArbeitgeberInnen beinhalten, ihre Arbeits- und Lohnstrukturen im Sinne der Gleichstellung zu überprüfen (Greenfield / Levine 2017).

Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Alterssicherung der Frauen stehen damit vor zwei Herausforderungen. Zum einen braucht es eine Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Einkommenspartizipation der Frauen. Zum anderen müssen die vorhandenen De-Standardisierungstendenzen (vgl. Kapitel 2.1) in den Maßnahmen vorweg mitadressiert werden, also die langfristigen Folgewirkungen der kurzfristigen Veränderungen mitberücksichtigt werden. Bei den nachfolgend skizzierten Maßnahmen steht die mittel- und langfristige Perspektive im Vordergrund.

Maßnahmen zur Stärkung der Erwerbseinkommen

Mit der **Berufswahl** werden die Einkommensmöglichkeiten und -chancen bereits großteils festgelegt. Immer noch gibt es auch in der jüngeren Generation der AusbildungsanfängerInnen eine stark geschlechterspezifisch geprägte Berufswahl, die oft mit geschlechterspezifischen Einkommensnachteilen (geringere Einstiegsgehälter) der Frauen verbunden ist (WKO 2018, BMASGK 2019B). Auch zeigt sich eine geschlechtsbezogene Segregation beruflicher Tätigkeitsbereiche, die ebenfalls mit segregierten Einkommensmöglichkeiten einhergeht. Eine Verbesserung in der Einkommenssituation der Frauen beginnt bereits mit einem veränderten Berufswahlverhalten bzw. einem flächendeckenden Angebot an Berufsberatung, die die Einkommensperspektiven stärker in den Vordergrund rückt.

Im Bereich der **Kollektivverträge** stellt die Berücksichtigung von Karenzzeiten für die Berechnung des Urlaubsausmaßes, für Vorrückungen im Gehaltsschema, für die Dauer

der Entgeltfortzahlung im Krankenstand etc. ein wichtiges Instrument zur Dämpfung der negativen (Einkommens-)Effekt erziehungsbedingter Unterbrechungen dar. Die flächendeckende Verankerung der Elternkarenzzeiten von bis zu 24 Monaten in den Kollektivverträgen durch die Novelle des Mutterschutzgesetzes 2019 war ein wichtiger Schritt in diese Richtung (BGBl. I Nr. 68/2019). Die jährlichen **Kollektivvertragsverhandlungen** bieten insgesamt einen Ansatz zur Erhöhung geringer (Frauen)Gehälter, die langfristig mit einer Stärkung der darauf beruhenden Frauenpensionen mündet.

Transparenz der betrieblichen Einkommensstrukturen stellt ebenfalls ein Instrument zur Ermächtigung von Frauen dar (Aumayr-Pintar et al. 2018). In Island trat 2018 der „Equal Pay Act“ in Kraft, der als „Beweislastumkehr“ die Betriebe verpflichtet, die Gleichbezahlung der beschäftigten Frauen und Männer zu dokumentieren. Auch schwedische Betriebe sind alle drei Jahre verpflichtet, ihre Einkommensunterschiede darzustellen. In Deutschland stellt das Lohntransparenzgesetz seit 2017 eine Möglichkeit für MitarbeiterInnen dar, schriftliche Auskünfte über die Einkünfte von KollegInnen zu erhalten, die gleichwertige Arbeit leisten. In Österreich ist diese Transparenz auf betrieblicher individueller Ebene derzeit nicht gegeben (Eurofound 2018). Da betriebliche Einkommensberichte, seit 2014 auch für Betriebe ab 150 Beschäftigte, in Österreich verpflichtend sind, gibt es bereits Instrumente für die Weiterentwicklung der Einkommenstransparenz und damit der Ermächtigung von Frauen.

Maßnahmen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen

Eine gezielte öffentliche **Auftragsvergabe** an Unternehmen in Abhängigkeit von Einkommens- und Tätigkeitspositionen der dort beschäftigten Frauen könnte die ökonomische Absicherung von Frauen indirekt fördern.

Im vergangenen Jahrzehnt konnten wir ein Auseinanderfallen der Zunahme des Arbeitsvolumens (Summe der geleisteten Arbeitsstunden der unselbständig und selbständig Beschäftigten) und der Beschäftigungszahlen beobachten. Letztere nahmen deutlich stärker zu als das Arbeitsvolumen. Die wachsende Teilzeitquote ist ein Ausdruck dieser Entwicklung und kann als ungesteuerte individuelle Arbeitszeitverkürzung interpretiert werden. Die **Reduktion der überlangen und auch gesundheitsschädigenden Arbeitszeiten** in Verbindung mit einer Erhöhung der Teilzeitstunden in Richtung 30-Wochen-Stunde würde sowohl die Angleichung der Erwerbseinkommen als auch der unbezahlten Versorgungsarbeit und damit eine Stärkung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen in der Erwerbsphase und in der Pensionsphase fördern. Arbeitszeitregulierungen gewinnen aus Genderperspektive an Bedeutung: Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit bei Vollzeiterwerbstätigkeit liegt in Österreich überdurchschnittlich hoch, eine Begrenzung von Überstunden, die Abschaffung der steuerlichen Begünstigung von Überstunden würde eine Angleichung der Arbeitszeit „von oben“ ermöglichen.

Der **Rechtsanspruch auf Elternteilzeit** bis zum 7. Geburtstag des Kindes sollte in der kleinbetrieblichen österreichischen Wirtschaftsstruktur auf Betriebe mit weniger als 20

ArbeitnehmerInnen ausgeweitet werden. 28 % der unselbständig Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (Statistik Austria 2019D). Gemeinsam mit einer Arbeitszeitbegrenzung (beispielsweise Überstunden) bei Elternschaft oder auch Fördermaßnahmen für Ersatzkräfte für MitarbeiterInnen, die wegen Kindererziehung vorübergehend im Kleinbetrieb anwesend sind, könnte dies eine stärkere Partizipation der Männer an der Erziehungsarbeit fördern.

Betriebliche Maßnahmen

Der Grundsatz **gleicher Lohn** für gleichwertige Arbeit kann dann angewendet werden, wenn es strukturierte Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeit und von Arbeitsplätzen gibt und diese auf betrieblicher Ebene regelmäßig angewendet werden. Diese Verfahren beginnen bei nachvollziehbaren, für frauen- wie für männerdominierte Tätigkeiten gleichen Kriterien (Bewertung von Heben / Tragen in Bauberufen und Pflegeberufen) und reichen bis zu Formulierungen und Auslegungen, die keinen Bezug auf Geschlechterstereotype nehmen (Krell / Winter 2004). Besonders für die Einkommensnachteile der Frauen im segregierten Arbeitsmarkt kann eine neue Arbeitsbewertung Einkommensniveaus verändern und stärken helfen, womit langfristig die Alterssicherung ebenso verbessert wird.

Die Verlängerung der Erwerbsphase durch die Pensionsreformen der jüngeren Vergangenheit und die Alterung der Erwerbsbevölkerung geht einher mit einem Anstieg gesundheitlich beeinträchtigter Erwerbspersonen. Die Berücksichtigung dieser Tatsache auf betrieblicher Ebene braucht eine **Adaption der Arbeitsplätze zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung**. Vorhandene Instrumente (»fit2work«) gehen in diese Richtung, sollten aber einen höheren Grad an Verbindlichkeit haben. Gesundheitsfördernde Arbeitsplätze, und somit eine Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit bis zum regulären Pensionsantritt bedeuten nicht nur eine Hebung des produktiven Potentials eines Betriebes und damit einer Volkswirtschaft, sondern sichern auch das individuelle Einkommen wie auch die Finanzierungsseite der Sozialversicherung und verhindern hohe volkswirtschaftliche und persönliche Kosten von Arbeitslosigkeit (Leoni et al, 2020).

4.2.3 Institutionelle Rahmenbedingungen

Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren

Kinderbetreuungseinrichtungen

Für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen ist eine adäquate Beteiligung der Männer an der unbezahlten Versorgungsarbeit unbedingt notwendig.²⁶ Gleichzeitig bedarf es aber auch eines weiteren Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen, vor allem für Kinder unter drei Jahren, in ländlichen Regionen und in einzelnen Bundesländern

²⁶ Im aktuellen Regierungsprogramm ist an mehreren Stellen von der Förderung einer „partnerschaftlichen Aufteilung der Familien- und Betreuungsarbeit“ die Rede (Regierungsprogramm 2020–2024, S. 250, 257, 261). Konkrete Umsetzungsvorschläge fehlen allerdings.

bzw. einer Ausdehnung der Betreuungszeiten über Mittag und auf den Nachmittag sowie weniger Schließtagen über das Jahr (Statistik Austria 2019F).

Neben dem Ausbau von Einrichtungen und der Ausdehnung der Betreuungszeiten fördert mehr und gut ausgebildetes Personal die Betreuungsqualität, vor allem von Kleinkindern, und fördert damit die Vereinbarkeit. Nur so kann eine entsprechende Qualität sowohl der Betreuung als auch der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigte – meist Frauen – gewährleistet werden. Besonders wichtig ist zudem die finanzielle Leistbarkeit der Kinderbetreuung. Eine Erhöhung der wöchentlichen Stundenanzahl von teilzeitbeschäftigten Frauen sollte nicht durch die zusätzlichen Kosten für eine Nachmittagsbetreuung behindert werden.

Ausbau der Nachmittagsbetreuung von Kindern im schulpflichtigen Alter

Ähnliches gilt auch für die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern. In Österreich wird die überwiegende Zahl der Pflichtschulen nicht in einer Ganztagsform geführt. Daher ist eine leistbare und qualitativ hochwertige Nachmittagsbetreuung – im Sinne der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung – unbedingt erforderlich. Die derzeit sinkende institutionelle Betreuungsquote in Österreich in Kinderbetreuungseinrichtungen von 97,5% für 5-jährige auf 40,2% der 6–9jährigen und 20,6% der 10–13jährigen Kinder mit Kinder- bzw. schulischer Nachmittagsbetreuung (Statistik Austria 2019E & 2019G) bedeutet eine Rückverlagerung der Betreuungsarbeit in die Familien und ist sicherlich ein Erklärungsfaktor für die hohe Teilzeitquote der Frauen.

Das Thema der Nachmittagsbetreuung für Schulkinder erfährt in der Vereinbarkeitsdebatte vielfach noch zu wenig Berücksichtigung. Die befragten Frauen geben aber an, dass die unzureichende Nachmittagsbetreuung für ihre Erwerbstätigkeit bzw. eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ein großes Problem darstellt. Der Mangel trifft vor allem für Kinder zwischen 6 und 10 Jahren zu, aber auch Kinder zwischen 11 und 14 Jahren müssen versorgt werden, etwa mit einem warmen Mittagessen, und häufig braucht es auch eine Unterstützung in schulischen Angelegenheiten (siehe dazu auch: Hörl et al. 2012).

Ausbau von (mobilen) Betreuungs- und Pflegedienstleistungen

Die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Versorgungsarbeit beschränkt sich aber nicht auf die Kinderbetreuung, sondern bezieht sich immer stärker auch auf die Betreuung und Pflege von Angehörigen. 2018 pflegten ca. 396.000 bzw. 7,1% der Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren hilfebedürftige Angehörige. Bei den Frauen waren es 242.000 bzw. 8,7%, bei den Männern 154.000 bzw. 5,5% (Statistik Austria 2019F, S. 145ff.). Der Ausbau von Betreuungseinrichtungen bei der zu erwartenden Zunahme Pflegebedürftiger schafft sowohl Arbeitsplätze und verbesserte die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege.

Eine Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters bzw. die Ausdehnung des aktiven Erwerbslebens macht jedenfalls auch Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege notwendig. Wie von den befragten Frauen angeführt und auch durch andere qualitative Studien zum Thema belegt, braucht es vor allem zusätzliche leistbare, qualitativ hochwertige mobile und teilstationäre, aber auch stationäre Betreuungs- und Pflegeangebote (siehe dazu näher: Mairhuber / Sardadvar 2017; Sardadvar / Mairhuber 2018).²⁷ Im Hinblick auf die Qualität dieser Angebote gilt ähnliches wie für jene der Kinderbetreuungseinrichtungen. Nur ausreichendes und gut qualifiziertes Personal kann sowohl die Qualität der Betreuung als auch die der Arbeitsplätze – vielfach von Frauen – sicherstellen (siehe dazu näher: Staflinger 2018; Famira-Mühlberger / Firgo 2018; Mairhuber 2019).

4.2.4 Mögliche Implikationen von Maßnahmen zum Abbau des GGP

Die dargestellte empirische Evidenz zeigt eine überdurchschnittlich hohe Pensionslücke zwischen Frauen und Männern in Österreich. Die hier skizzierten Maßnahmen in der Pensionsversicherung, am Arbeitsmarkt und im Bereich der institutionellen Rahmenbedingungen lassen nicht nur Auswirkungen auf eine verbesserte langfristige Absicherung der Frauen im Alter erwarten, sondern sind mit einer Vielzahl von Wechselwirkungen verbunden.

Eine Quantifizierung der vielschichtigen Wechselwirkungen ist an dieser Stelle nicht möglich, da dies einen großen Detaillierungsgrad der Maßnahmen bräuchte. Sowohl die Konkretisierung der Maßnahmen als auch deren Evaluierung ist nicht Gegenstand des vorliegenden Projekts. Insgesamt lassen sich dennoch folgende Wirkungskanäle skizzieren.

Maßnahmen in der Pensionsversicherung

Die vorgeschlagenen Maßnahmen – mit Ausnahme des Pensionssplittings – würden die Aufwendungen in der Pensionsversicherung unmittelbar erhöhen. Schon derzeit decken die Pensionsversicherungsbeiträge die Gesamtaufwendungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht ab. Die skizzierten Maßnahmen ziehen ein größeres Ausmaß an Steuerfinanzierung nach sich, wenn der Faktor Arbeit durch höhere Pensionsversicherungsbeiträge nicht stärker belastet werden soll. Damit würden die vorgeschlagenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen die Steuerleistenden tragen. Die Steuerlast ist in Österreich allerdings sehr ungleich verteilt: Einerseits belasten indirekte Steuern wie Mehrwerts- und Verbrauchssteuern Personen / Haushalte mit geringen Einkommen überproportional stark, andererseits ist der Produktionsfaktor Kapital geringer besteuert als der Faktor Arbeit (Bierbaumer / Loretz / Mayrhuber 2019). Eine stärkere Steuerfinanzierung der gesetzlichen Pensionen müsste vor dem Hintergrund der Verteilungseffekte

²⁷ Im aktuellen Regierungsprogramm werden der Ausbau und die Flexibilisierung von ambulanten Diensten im Bereich Pflege und Betreuung in Aussicht gestellt (Regierungsprogramm 2020–2024, S. 246).

des österreichischen Steuer- und Abgabensystems gestaltet werden, um ungewollte Verteilungseffekte zu vermeiden bzw. eine gleichmäßige Lastenverteilung zu erreichen.

Ein größerer Anteil an Steuermitteln in der Pensionsversicherung verknüpft unter der Annahme eines konstanten Steueraufkommens die Mittel für andere Budget-Ausgabenbereiche. Damit stehen Gleichstellungsmaßnahmen in einem klassischen Zielkonflikt mit anderen Aufgabenbereichen, sofern es nicht gelingt, das Steueraufkommen entsprechend zu erhöhen. Der Finanzierung der Reformmaßnahmen über den Kapitalmarkt sind durch den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt Grenzen gesetzt. Zielkonflikte zeigen deutlich die Notwendigkeit eines umfassenden Finanzierungsansatzes von Gleichstellungsförderungsmaßnahmen unter Berücksichtigung aller Wechselwirkungen. Allerdings sind höhere Pensionsleistungen auch mit einem höheren Steuer- und Beitragsaufkommen sowie einer höheren Konsumnachfrage mit entsprechenden positiven Effekten auf Produktion und Beschäftigung verbunden (Stichwort „Selbstfinanzierungskraft“).

Maßnahmen, die Frauen dazu ermächtigen, rechtzeitig Handlungen für eine Verbesserung ihrer eigenen Absicherung im Alter zu setzen, oder auch Splittingvarianten könnten die Beitragsleistungen von Frauen erhöhen bzw. ihre Angewiesenheit auf die Gewährung einer Ausgleichszulage reduzieren. Dies hätte dämpfende Effekte auf die Aufwandsdynamik.

Arbeitsmarktmaßnahmen

Die formulierten Maßnahmen zur Einkommensstärkung der Frauen tragen zur Stärkung der österreichischen Wirtschaftskraft bei, sind aber auch mit direkten (Lohnkosten) und indirekten Kosten (Arbeitsplatzumstrukturierungen) für die Betriebe verbunden. Die kurzfristigen Mehrkosten sind im Zusammenhang mit den langfristigen Effekten einer Ausweitung des Produktionspotentials und einer Einbindung qualifizierter Arbeitskräfte zu sehen. Die hohe Konsumneigung von Personen und Haushalten mit geringen (Frauen-) Einkommen führt bei einer verbesserten Einkommenssituation zu einer höheren Konsumnachfrage und somit mittel- und langfristig zu einem positiven gesamtwirtschaftlichen Impuls.

Institutionelle Maßnahmen

Vom Ausbau der Betreuungsinfrastruktur gehen sowohl direkte Beschäftigungseffekte aus, da mit Betreuungseinrichtungen auch Arbeitsplätze geschaffen werden. Aber auch indirekte Beschäftigungseffekte sind evident: Bachtrögler et al. (2019) zeigen beispielsweise, dass die Einführung des beitragsfreien Kindergartens in Wien die Erwerbsquote der 20- bis 39-jährigen Frauen um 1,5 Prozentpunkte erhöhte. Verbunden damit sind zusätzliche Wertschöpfungseffekte bis hin zu einem zusätzlichen Abgabenaufkommen für die öffentliche Hand durch zusätzliche Produktion und Beschäftigung. Demgegenüber stehen zusätzliche Aufwendungen durch öffentlich geförderte / betriebene Betreuungsinfrastruktur. Die kurzfristigen Effekte sind geringer als die Langfristeffekte, letztere sollten bei institutionellen Reformen allerdings die zentrale Entscheidungsgrundlage bilden.

4.3 Fazit für die empirische Forschung

Quantifizierung der wirtschaftlichen Effekte von Gleichstellungsmaßnahmen

Wie in Abschnitt 2.1 ausgeführt, ist Gleichstellung ein Menschenrecht, festgehalten in der 1948 beschlossenen Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Vereinten Nationen). Darüber hinaus gibt es zahlreiche empirische Befunde zu den positiven ökonomischen Effekten einer Förderung von Gleichstellung. Diese Effekte reichen von Wachstumsimpulsen auf die Gesamtwirtschaft über eine bessere Performance von Betrieben mit höherem Frauenbeschäftigungsanteil (Zulehner / Weber 2014) bis hin zu positiven langfristigen Auswirkungen finanziell autonomer Frauen auf die Gesundheit und Chancengleichheit von Haushaltsmitgliedern, allen voran von Kindern (Lenhart 2019, Deaton 2003, Frijters et al 2005).

Positive wirtschaftliche Effekte müssen nicht zu jedem Zeitpunkt und von allen AkteurlInnen als positiv wahrgenommen werden. Beispielsweise kann eine steigende Arbeitsmarktpartizipation der Frauen in einer stagnierenden Wirtschaft kurzfristig zu einem steigenden Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt führen. Auch kann die notwendige Neuverteilung der Reproduktionsarbeit mit negativen Effekten für die Betroffenen verbunden sein, da eine Aufgabe von Gewohnheiten, von Privilegien, ein Umlernen mit ökonomischen und emotionalen Kosten verbunden sein kann.

Während ökonomische Effekte für einzelne Bereiche quantifiziert sind, fehlt ein umfassender Ansatz, der die Summe der langfristigen Veränderungen betrachtet. Hier ist – wie im vorliegenden Projekt praktiziert – ein multidisziplinärer Ansatz gefragt, der die vielschichtigen Wirkungen simultan betrachtet und bewertet. Dadurch wird auch ein Abwiegen (der positiven und negativen Kosten) erst ermöglicht und damit eine umfassende Grundlage für politische Entscheidungen zur Verfügung gestellt.

Quantifizierung der Effekte unterlassener Gleichstellungsmaßnahmen

Ökonomische und soziale Effekte gibt es nicht nur bei Veränderungen, diese können auch durch Nichthandeln entstehen. Diese Effekte sind schwerer zu quantifizieren, da ihre Größe von der Alternative abhängt, also einem Szenario, in dem hypothetische Maßnahmen gesetzt werden. Die Effekte unterlassener Gleichstellungsmaßnahmen zur Reduktion des GGP würden folgende Bereiche umfassen: Weiterhin geringe Frauenpensionen könnten einerseits für die Pensionsversicherung gedämpfte Ausgaben bedeuten, andererseits zu Mehrausgaben (Ausgleichszulagen) in anderen Ausgabenbereichen bedeuten. Geringe Frauenpensionen würden auch ein gedämpftes Krankenversicherungs- oder Steueraufkommen für die öffentliche Hand bedeuten. Die langfristige individuelle Finanzierungskraft etwaiger Pflegeleistungen könnte eingeschränkt sein und damit Mehrkosten für die öffentliche Hand entstehen. Die Forschung ist hier gefordert, die langfristigen Folgen intensiver zu beleuchten, also die direkten, indirekten und intangiblen (beispielsweise physisches, psychisches und soziales Leid durch Altersarmut und

Abhängigkeiten) Kosten zu benennen. Auch das ist eine Grundvoraussetzung für eine zielgerichtete Gleichstellungspolitik.

Qualitative Untersuchung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung – Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Verhalten

Die befragten Frauen identifizieren die geschlechtliche Arbeitsteilung als einen der Hauptgründe für ihren Pensionsnachteil, den sie gleichzeitig als scheinbar unveränderbar hinnehmen. Eine vertiefende qualitative Forschung kann dazu beitragen, die Diskrepanz zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit und nicht wahrgenommenen Optionen und Handlungsmöglichkeiten besser zu verstehen und Ansatzpunkte zur Überwindung dieser Diskrepanz zu entwickeln. Darüber hinaus stärkt die Einbeziehung der Sichtweisen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern sowohl ihre Handlungsfähigkeit als auch eine effektive Politikgestaltung, wofür die Forschung eine wichtige Grundlage bildet.

Qualitative Untersuchung zum Vertrauen in das österreichische Pensionssystem

Die beobachtbare Zunahme von „atypischen“ Erwerbs-, Einkommens- und Lebensverläufen sowie -perspektiven trifft auf den in den vergangenen Pensionsreformen verstärkten Zusammenhang zwischen kontinuierlichem Erwerbseinkommen und Höhe der Alterspension. Dies führt nicht nur zu einer geringen finanziellen Absicherung der Betroffenen, sondern ist auch von einer großen Verunsicherung in der Bevölkerung begleitet. Diese Verunsicherung, verstärkt durch zahlreiche meist kurzfristige Eingriffe ins Pensionsrecht und dem öffentlichen Diskurs zur finanziellen Nachhaltigkeit resultiert in einem geringen Vertrauen ins Alterssicherungssystem, wie auch die Befragung zutage brachte. Um dem Vertrauensverlust entgegen zu wirken, besteht weiterer Forschungsbedarf: Es braucht Erkenntnisse zu den Sichtweisen und Lebensrealitäten insbesondere junger Frauen und Männer, die als Ausgangspunkt für die Formulierung von Maßnahmen im Sinne einer verbesserten Absicherung und eines Vertrauensaufbaus dienen.

Je komplexer die Sachlagen, desto notwendiger sind interdisziplinäre Ansätze.

Die Ergebnisse der vorliegenden interdisziplinären Analyse zeigen sowohl eine hohe geschlechtsspezifische Pensionslücke als auch ein eingeschränktes Wissen über das österreichische Alterssicherungssystem insgesamt, wodurch integrierte Gleichstellungsanreize (Pensionssplitting, Teilversicherungszeiten) gegenwärtig nicht ihre volle Wirkung entfalten können. Auch zukünftige Veränderungen brauchen in einem ersten Schritt mehr Transparenz, mehr Wissen über die intentionelle Ausgestaltung der Alterssicherung, um so reformintendierte Ziele auch tatsächlich zu erreichen. Die durchgeführte Arbeit zeigt deutlich, dass die Rückkoppelung der Ergebnisse mit einer effektiveren Vermittlung der institutionellen Bestimmungen eine Grundvoraussetzung sowohl für die Ermöglichung eines Entscheidungsspielraums für die Betroffenen als auch für eine zielgerichtete Politik darstellt. Darüber hinaus stärkt Wissen das Vertrauen in das Alterssicherungssystem. Mit Hilfe des gewählten multidisziplinären Ansatzes wird deutlich, dass gleichstellungs-

fördernde Maßnahmen nur dann wirken, wenn sie von den Akteurinnen und Akteuren wahrgenommen werden können. Die gleiche Herangehensweise – hier gibt es ebenfalls einen erheblichen Forschungsbedarf – braucht es in weiterer Folge auch im Bereich der Unternehmen, da diese auch entscheidende AkteurInnen auf dem Weg zur Reduktion des *Gender Gap in Pensions* sind.

Literaturverzeichnis

Astleithner, Franz / Eichmann, Hubert / Mairhuber, Ingrid (2017): Arbeitslosigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen in Österreich und Gründe für den Anstieg 2008 –2016, FORBA-Forschungsbericht 10/2017, Wien.

Aulenbacher, Brigitte (2009): Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten. Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 2(2): 61–78.

Aumayr-Pintar, Christine; Gustafsson, Anna-Karin; Savolainen, Anna; Jørgensen, Carsten (2018): Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States, Eurofound.

Bachtrögl, Julia / Bock-Schappelwein, Julia / Eckerstorfer, Paul / Huber, Peter / Mayrhuber, Christine / Sommer, Mark / Streicher, Gerhard (2020): Wachstumsfaktor Gleichstellung. Der ökonomische Nutzen von Gender Budgeting in Wien, WIFO-Monographien.

Bardasi, Elena / Jenkins, Stephen (2010): The Gender Gap in Private Pensions, Bulletin of Economic Research, Vol. 62, 4, S. 343–363.

Bauhardt, Christine / Caglar, Gülay (Hg.) (2010): Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Beaujouan, Éva / Brzozowska, Zuzanna / Zeman, Kryštof (2015) “Childlessness Trends in Twentieth-Century Europe: Limited Link to Growing Educational Attainment “, VID Working Papers 6/2015.

Becker, Gary (1981): A Treatise on the Family. Harvard University Press.

Bergmann, Nadja / Gassler, Helmut / Kugi-Mazza, Edith / Leitner, Andrea / Scambor, Elli / Waid, Margit (2017): Berufsbildung „aktuell“: Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeit für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt? In: Schlögl, Peter / Stock, Michaela / Moser, Daniela / Schmid, Kurt / Gramlinger, Frant (Hg.): Berufsbildung, eine Renaissance?, S. 184–198.

Bettio, Francesca / Tinios, Platon / Betti, Gianni. (2013): The Gender Gap in Pensions in the EU. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Bierbaumer-Polly, Jürgen / Loretz, Simon / Mayrhuber, Christine (2019):

Verteilungswirkungen von Steuern und Sozialbeiträgen 2015, WIFO-Monatsberichte, 2019, 92(5), S.353–363.

BKA (Bundeskanzleramt) (2019): Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen, 3. aktualisierte Ausgabe 2019, Wien.

BKA (Bundeskanzleramt) (2020): TRAPEZ.ANALYSE International Perspective on the Gender Gap in Pensions – Methodologies and Policies. Documentation of the European Expert Workshop, Vienna 8 and 12 November 2019, Wien.

Blinder, Alan, S., (1973): Wage discrimination: Reduction form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 18(4), P. 436–455.

BMASGK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) (2019): Pflegekarenz / Pfl egeteilzeit und Familienhospizkarenz / Familienhospizteilzeit. Ein Überblick, Wien.

BMASGK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) (2019A): Grundlagen des österreichischen Pensionssystems. Ausgabe 2019, Wien.

BMASGK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) (2019B): Jugend und Arbeit in Österreich, Berichtsjahr 2018 / 2019, Wien.

BMGF (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) (2017): Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen Berichtszeitraum 2015–2016.

BMFJ (Bundesministerium für Jugend und Familie) (2014): Jugendmonitor. Gesamtbericht 2010 bis 2013. Wien.

Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike / Horvath, Thomas / Huemer, Ulrike (2017): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien.

Böheim, René / Fink, Marian / Rocha-Akis, Silvia / Zulehner, Christine (2017): Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Österreich. In: WIFO-Monatsberichte 90/9, S. 713–725.

Böheim, René / Himpele, Klemens / Mahringer, Helmut / Zulehner, Christine (2013): The gender pay gap in Austria: Eppur si muove! *Empirica*, 40(4), S. 585–606.

Brimblecombe, Simone / McClanahan, Shea (2019): Improving gender outcomes in social retirement systems. In: *Social Policy Administration* 53. S. 327–342

Brown, Randall S. / Moon, Marilyn / Zoloth, Barbara S. (1980): Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials. *Journal of Human Resources* 15. S. 3–28.

B-VG (Bundes-Verfassungsgesetz): Artikel 7 (1) bis (4).

CEDAW (1979): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, New York, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

D’Addio, Anna Christina (2014): Pension Entitlements of Women with Children: The Role of Credits within Pension Systems in OECD Countries. Manuskript.

Deaton, Angus (2003) Health, Income, and Inequality, NBER Reporter: Research Summary Spring 2003, <https://data.nber.org/reporter/spring03/health.html>

Downes, Ronnie / van Trapp, Lisa / Scherie, Nicol (2017): Gender budgeting in OECD countries. *OECD Journal on Budgeting* Volume 16/3. Paris, S. 71–107.

Duberley, Joanne / Carmichael, Fiona / Szmigin, Isabelle (2014): Exploring Women’s Retirement: Continuity, Context and Career Transition. In: *Gender, Work and Organisation*. Vol. 21, Nr. 1 Jänner 2014, S. 71–90.

Dücker, Julia / Hajek, Katharina (2019): Editorial: Krisen der Reproduktion „A woman’s work is never done“ – Soziale Reproduktion in der Debatte, *PROKLA*. Heft 197, 49. Jg. 2019, Nr. 4, 500–514.

Duvvury, Nata / Radl, Jonas / Sarter, E. K. / Scherger, Simone / Spijker, Jeroen (2020): Policy Toolkits on Employment and Ageing: A Conceptual Framework. In: *Ní Léime Á. Et al (Hg). Extended Working Life Policies*.

Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Ulrike Helmer Verlag. Frankfurt am Main.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2015A): Gender gap in pensions in the EU.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2015B): Gender Equality Index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005–2012. Available at <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-report>.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2017A): Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the empirical application of the model. Luxemburg.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2017B): Economic benefits of gender equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality EU. Luxemburg.

Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut (2013): Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000 / 2010. WIFO, Wien.

Eppel, Rainer / Leoni, Thomas / Mahringer, Helmut (2017): Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich, WIFO-Monographien, Mai, 2017.

Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut (2014): Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010 / 2013, WIFO-Monographien, Dezember 2014.

Esping-Andersen, Gøsta (2002): A new gender contract. In: Esping-Andersen, Gøsta / Hemerijck, Aanton / Myles, John / Gallie, Duncan (Hg.): Why we need a New Welfare State, Oxford 2002, S. 68–95.

Eurofound (2018): Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

Europäische Union (2016): Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016/2019, Luxemburg.

Europäischer Rat (1995): Beschluss des Rates vom 22. Dezember 1995 über ein mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996–2000), 95/593/EG, Brüssel.

European Commission (1998): Progress Report from Commission on the Follow-up of the Communication: Incorporate Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities. KOM (1998) 122, Brüssel.

European Commission (2015): Secondary earners and fiscal policies in Europe.

European Commission, Council of Europe (1998): Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practise. Straßburg.

European Parliament (2016): The gender pension gap: differences between mothers and woman without children.

European Parliament (2019): The gender gap in pensions in the EU. EMPL in Focus.

Eurostat, Closing the gender pension gap, January 2020,
<https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

Eurostat, Gender pay gap statistics, February 2020(A),
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Faik, Jürgen / Köhler-Rama, Tim (2012): Der Gender Pension Gap – Ungeeigneter Indikator, Wirtschaftsdienst, 92. Jahrgang, Heft 5, S. 319–326.

Famira-Mühlberger, Ulrike / Firgo, Matthias (2018): Aktuelle und künftige Versorgungsfunktion der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Österreich. Studien im Auftrag des Hilfswerk Österreich. Wien.

Fessler, Pirmin / Lindner, Peter / Schürz, Martin (2019): Eurosystem Household Finance and Consumption Survey 2017, First results for Austria. Aufgerufen am 10. Jänner 2020, <https://www.hfcs.at/ergebnisse-tabellen/hfcs-2017.html>.

Fessler, Pirmin / Schürz, Martin (2015): Private wealth across European countries: the role of income, inheritance and the welfare state; ECB, WP 1847, September 2015.

Fluder, Robert / Salzgeber, Renate / von Gunten, Luzius / Kessler, Dorian / Frankhauser, Regine (2015): Gender Pension Gap in der Schweiz. Verner Fachhochschule.

FMA (Österreichische Finanzmarktaufsicht) (2019): FMA Bericht zur Lage der österreichischen Pensionskassen. September 2019. Wien.

Fraser, Nancy (2005): Mapping the Feminist Imagination: From Redistribution to Recognition to Representation. In: *Constellations*. Vol. 12, No. 3, 295–307.

Frericks, Patricia / Maier, Robert / de Graaf, Willibrord (2008): Male norms and female adjustment: The influence of care credits on gender pension gaps in France and Germany. In: *European Societies* 10(1): February 2008, S. 97–119.

Frijters, Paul / Haisken-DeNew, John / Michael Shields (2005): The causal effect of income on health: Evidence from German reunification, *Journal of Health Economics*, Volume 24, Issue 5, September 2005, Pages 997–1017;
<https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2005.01.004>

Geisberger, Tamara, Glaser, Thomas (2017): Gender Pay Gap, Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, in: *Statistische Nachrichten* 6/2017, 460–471.

Greenfield, Gail / Levine, Brian, The Pensions Gender Gap – A Call to Action for Policy Makers, 2017.

Groiß, Julia / Schneebaum, Alyssa / Schuster, Barbara (2018): Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich: Eine Analyse auf der Personenebene. In: *Wirtschaft & Gesellschaft* 44. Jg. (2018), Heft 1, 45–73.

Gubitzer, Luise / Klatzer, Elisabeth / Mader, Katharina / Mayrhofer, Monika / Muhr, Katharina / Obermair, Anna / Sauer, Birgit / Schlager, Christa / Matörin, Mascha / Schunter-Kleemann, Susanne (2008): Gender Budgeting als Beitrag zur Demokratisierung europäischer Wirtschaftspolitik? – Endbericht. *Innovation in European Democracy through Engendering Budgets*, Wien.

Haidinger, Bettina., Knittler, Käthe (2016): Feministische Ökonomie: Eine Einführung.

Haidinger, Bettina / Knittler, Käthe (2013): *Feministische Ökonomie*. Wien, 2013.

Hauptverband (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) (2016): Teilversicherungs-, Ersatzzeiten- und Wanderversicherungsbericht (§ 31 Abs. 13 ASVG) für das Jahr 2015. Wien.

Hauptverband (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) (2019): Versicherte, Pensionen, Renten Jahresergebnisse 2018. Wien.

Himmelweit, Susanne (2018): Gender Equality Impact Assessment: A Core Element of Gender Budgeting. In: O'Hagan, Angela / Klatzer, Elisabeth (Hg.): Gender Budgeting in Europe. S. 89–109.

Hochman, Oshrat / Lewin-Epstein, Noah (2013): Determinantes of early retirement preferences in Europe: The role of grandparenthood. In: International Journal of Comparative Sociology, 54(1), S. 29–47.

Hohnerlein, Eva Maria (2014): Rentensplitting statt Witwenrente – Europäische Erfahrungen mit der Aufteilung von Rentenansprüchen zwischen Ehepartnern. Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik. Vortrag am 14.11.2014.

Hörl, Gabriele / Dämon, Konrad / Popp, Ulrike / Bacher, Johann / Lachmayr, Norbert (2012): Ganztägige Schulformen – Nationale und internationale Erfahrungen, Lehren für die Zukunft. In: Herzog-Punzenberger, Barbara (Hrsg.) Nationaler Bildungsbericht Österreich. Band 2. Wien, S. 269–312.

Horrace, William C. / Oaxaca, Ronald L. (2001): Inter-Industry-Wage Differentials and the Gender Wage Gap: An Identification Problem. Industrial and Labor Relations Review. 54, S. 611–618.

Hübler, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 36/2003, S. 539–559.

Huemer, Ulrike / Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike / Lutz, Hedwig / Mayrhuber, Christine (2017): Arbeitszeitverteilung in Österreich: Analysen und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, WIFO-Monographien, Jänner 2017.

Huemer, Ulrike / Mahringer, Helmut (2019): Arbeitsmarktmonitor 2018. Update des jährlichen, EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems. Kurzfassung: Österreich kompakt, WIFO-Monographien, Juli 2019.

Institut für Jugendkulturforschung (2015): Zwischen Verdrängungswettbewerb und solidarischer Gesellschaft. Soziale Gerechtigkeit aus Sicht Jugendlicher. Wien.

Institut für Jugendkulturforschung (2016): Generationenmonitoring 2015. Wien.

Kaniovski, Serguei / Url, Thomas (2019): Die Auswirkung dauernder Berufsunfähigkeit auf das erwartete Lebenseinkommen in Österreich. Wien.

Klotz, Johannes / Klimont, Jeanette (2016): Lebenserwartung in Gesundheit nach Bundesland, Geburtsland und Schulbildung. In: Statistische Nachrichten 4/2016. S. 256–263.

Korn, Gerlinde / Schmotzer, Gabriele (2017): Personenbezogene Statistiken 2016. In: Soziale Sicherheit 2/2017. S. 54–62.

Krell, Gertraude / Winter, Regine (2004): Anforderungsabhängige Entgelt-differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personal-politik – Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen (4. Aufl.), Wiesbaden 2004, S. 309–332.

Lamei, Nadja / Skina-Tabue, Magdalena (2011): Lebensstandard aus Geschlechterperspektive Indikatoren zu Einkommen, Armutsgefährdung und benachteiligten Lebenslagen von Frauen und Männern, Statistische Nachrichten 12/2011, 1205–1215.

Lenhart, Otto (2019): The effects of income on health: new evidence from the Earned Income Tax Credit, Review of Economics of the Household, June 2019, Volume 17, Issue 2, pp 377–410.

Leoni, Thomas / Brunner, Anna / Mayrhuber, Christine (2020): Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich, WIFO Monographien.

Lutz, Hedwig (2017): Einkommen im Gesundheitsbereich. Analyse von Einkommensunterschieden als Grundlage für die Diskussion der Frage der Arbeitsbewertung, WIFO-Monographien, 2017.

Mader, Katharina / Schneebaum, Alyssa / Skina-Tabue, Magdalena / Till-Tentschert, Ursula (2012): Intrahaushaltsverteilung von Ressourcen Geschlechtsspezifische Verteilung von Einkommen und Entscheidungsmacht, Statistische Nachrichten 12/2012, 983–994.

Mairhuber, Ingrid (2000): Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich – Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main / Berlin / Bern / New York / Paris, Wien.

Mairhuber, Ingrid (2012): Geschlechtergerechtigkeit in der österreichischen Pensionsversicherung. Aktuelle Situation und notwendige Veränderungen. In: Kurswechsel, 4/2012, S. 39–49.

Mairhuber, Ingrid (2013): Sozialpolitik als Frauenpolitik – das „schwere“ Erbe von Johanna Dohnal. In: Mesner, Maria / Niederkofler, Heidi (Hg.): Johanna Dohnal. Ein politisches Lesebuch, Mandelbaum, Wien, S. 113–132.

Mairhuber, Ingrid (2015): Die aktuelle sozioökonomische Situation von Frauen. In: BMBF (Bundesministerium für Bildung und Frauen) (Hg.): Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen Berichtszeitraum 2013–2014, Wien.

Mairhuber, Ingrid (2019): Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung: hohe Belastungen, geringe Entlohnung, große Herausforderungen. In: Filipic, Ursula (Hg.): Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?! Perspektiven aus der Sozialforschung. Sozialpolitik in Diskussion 21. Arbeiterkammer, S. 4–17.

Mairhuber, Ingrid / Sardadvar, Karin (2017): Erwerbstätige pflegende Angehörige in Österreich: Herausforderungen im Alltag und für die Politik. Projekt-Teilbericht: Policy-Analyse und politische Empfehlungen. FORBA-Forschungsbericht 1/2017.

Mairhuber, Ingrid / Sardadvar, Karin (2018): Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene. In: BMASGK (Hg.): EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten (Endbericht). Wien.

Mayrhuber, Christine (2006): Pensionshöhe und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes, WIFO-Monatsberichte, 2006, 79(11), S.805–816.

Mayrhuber, Christine (2017): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen- Lebenseinkommen. Wien.

Mayrhuber, Christine (2019): Verteilung des Primäreinkommens und seiner Komponenten. In: Rocha-Akis et al.: Umverteilung durch den Staat in Österreich 2015. S. 25–36.

Mayrhuber, Christine / Badelt, Christoph (2019): Durchrechnung in der Pensionsversicherung: Langfristige Implikationen. In: Wirtschaft und Gesellschaft. 45. Jg., Heft 3, S. 341–358.

Mayrhuber, Christine / Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut (2020): Destandardisierung von Erwerbsverläufen und Rückwirkungen auf die Alterssicherung. WIFO-Monographien.

Mayrhuber, Chrstine / Glocker, Christian / Horvath, Thomas / Rocha-Akis, Silvia / Zulehner, Christine (2014): Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich. In: Sozialbericht 2013–2014. S. 249–285.

Michalitsch, Gabriele (2002): Engendering Economics, Grundlagen feministischer Ökonomie, in: Kurswechsel 1/2002, 10.21.

Neyer, Gerda (2009). Bildung und Kinderlosigkeit in Österreich und in Schweden. Zeitschrift für Familienforschung, 21(3),286–309. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-3353>

Oaxaca, Ronald L. (1973): Male-female wage differentials in urban labour markets. International Economic Review, 14, S. 693–709.

OECD (2015): Economic Survey Austria 2015. OECD Publishing. Paris.

OECD (2019): Pensions at a Glance 2019. OECD and G20 Indicators. OECD Publishing. Paris.

OECD (2019A): Pension Markets in Focus 2019. OECD Publishing. Paris.

Peukert, Almut (2015): Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen? Springer, Wiesbaden.

Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur. Springer. Wiesbaden.

PVA (Pensionsversicherungsanstalt) (2019A): Jahresbericht 2018. Wien.

PVA (Pensionsversicherungsanstalt) (2019B): 2018 brachte starken Anstieg bei Pensionssplitting. Wien, Aufgerufen am 10. Jänner 2020, <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.812734>.

Radl, Jonas (2012): Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. In: Work, Employment and Society. 26(5), S. 755–771.

Reiter, Gerald (2015): Höhere Frauenpensionen durch Einführung eine Hender-Pay-Gap-Faktors! In: WISO 38. Jg. (2015) Nr. 3, S. 95–101.

Richter, Robert (2012): Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf. Dissertation. Universität Paderborn.

Risak, Martin (2017): Arbeits- und sozialrechtliche Absicherung im digitalisierten Arbeitsmarkt. In: Soziale Sicherheit. 2017, 1, S. 25–31.

Rocha-Akis, Silvia / Böheim, René / Fink, Marian / Zulehner, Christine (2017): Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Österreich. WIFO-Monatsberichte, 90(9), S.713–725.

Samek Lodovici, Manuela / Drufuca, Serena / Patrizio, Monica / Pesce, Flavia (2016): The gender pension gap: differences between mothers and women without children. Study for the FEMM committee. European Union.

Sardadvar, Karin / Mairhuber, Ingrid (2018): Employed family carers in Austria: The interplays of paid and unpaid work – beyond “reconciliation”. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 2018 (43). S., 61–72.

Schmidt, Eva-Maria / Rieder, Irene / Zartler, Ulrike / Schadler, Cornelia / Richter, Rudolf (2015): Parental construction of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples. In: International Review of Sociology. 25 (3), S. 373–386.

Schneebaum, Alyssa / Rehm, Miriam / Mader, Katharina / Hollan, Katarina (2018): The Gender Wealth Gap Across European Countries. Review of Income and Wealth.64 (2), S. 295–331.

Schratzenstaller, Margit / Dellinger, Fanny (2017): Genderdifferenzierte Lenkungswirkungen des Abgabensystems (Gender Equality Goals in the Tax System). WIFO-Monographien, Dezember 2017.

Schratzenstaller, Margit / Gössinger, Agnes (2013): Gender-Prüfung im Finanzressort. WIFO-Monographien.

Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (2015): The 2015 Pension Adequacy Report. Vol. 1.

Staflinger, Heidemarie (2018): Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege. In: Trendreport Arbeit; Bildung, Soziales. Wien, 1/2018, S. 9–11.

Ståhlberg, Ann-Charlotte (2019): The gender gap in pensions The Swedish experience. Paper presented at the EU Workshop Vienna, November 8, 2019, revised November 14.

Statistik Austria (2013): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012. Wien.

Statistik Austria (2017): Verdienststrukturerhebung 2014. Wien.

Statistik Austria (2018A): Statistik der Lohnsteuer 2017.

Statistik Austria (2018B): Hauptergebnisse der Leistungs- und Strukturstatistik 2017 nach Gruppen (3-Stellern) der ÖNACE 2008 und nach Beschäftigtengrößenklassen.

Statistik Austria (2019A): Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS).

Statistik Austria (2019B): Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

Statistik Austria (2019C): Demographische Indikatoren. Aufgerufen am 10. Jänner 2020, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_indikatoren/index.html.

Statistik Austria (2019D): Leistungs- und Strukturstatistik 2018. Erstellt am 31.10.2019.

Statistik Austria (2019E): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018. Wien.

Statistik Austria (2019F): Kindertagesheimstatistik 2018/2019. Wien.

Statistik Austria (2019G): Bildung in Zahlen 2017/2018 – Tabellenband. Wien.

Tinios, Platon / Bettio, Francesca / Betti, Gianni (2015): Men, Women and Pensions. European Commission, DG for Justice.

Url, Thomas (2010): Betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2007. WIFO-Monatsberichte, 2010, 83(1), S. 61–72.

Wagner-Pinter, Michael (2014): Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern. BMASK. Wien.

Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2005), A meta-analysis of the international gender wage gap, in: Journal of Economic Surveys, 2005, 19, 479–511.

WIFO / GALLUP (2020): Einschätzung der Bevölkerung zum Alterssicherungssystem weicht teils deutlich von vergangener und prognostizierter Faktenlage ab, Pressemitteilung vom 20.2.2020.

WKO (2018): Lehrlingsstatistik, Wien.

World Economic Forum (2016): The Global Gender Gap Report 2016, Geneva.

World Economic Forum (2016): The Global Gender Gap Report 2016, Geneva.

Wöss, Josef / Türk, Erik (2018): Ein starkes Pensionssystem. In: Arbeit & Wirtschaft 10.

Zulehner, Christine / Weber, Andrea (2014): Competition and gender prejudice: Are discriminatory employers doomed to fail?“, Journal of the European Economic Association, 2014, 12(2), 492–521.

Glossar

Alterssicherungssystem bismarckscher Prägung

Im „Bismarck-System“ (zurückgehend auf Otto von Bismarck, er führte 1883 in Deutschland die Krankenkasse ein) beruht die Finanzierung der Altersleistung auf Sozialabgaben der Versicherten und Unternehmen. In seiner Reinform gibt es hier keine Umverteilung zwischen den Einkommensgruppen.

Äquivalenzprinzip

Die geleisteten Pensionsversicherungsbeiträge der Erwerbstätigen sollen der Pensionshöhe entsprechen, sprich äquivalent sein: Je geringer das (Teilzeit)Einkommen, desto geringer die monatlichen Pensionsversicherungsbeiträge, desto geringer die Monatspension.

Arbeitsmarktpartizipation

Teilnahme der Menschen am Erwerbsleben in Form von selbständiger oder un-selbständiger Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit.

Atypische Beschäftigung

Unter atypischer Beschäftigung werden die folgenden Beschäftigungsformen subsumiert: Teilzeitbeschäftigung (d.h. unter 35 Wochenstunden), geringfügige Beschäftigung, Beschäftigung von weniger als 12 Wochenstunden, Leiharbeit, Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und freie Dienstverträge.

Aufwertungsfaktor

Die Gesamtgutschrift auf dem Pensionskonto wird jährlich um einen bestimmten gesetzlich festgelegten Faktor aufgewertet.

Ausgleichszulage

PensionsbezieherInnen haben dann Anspruch auf Ausgleichszulage, wenn ihr Gesamteinkommen einen gesetzlich festgelegten Betrag – den so genannten Richtsatz – nicht erreicht. Zum Gesamteinkommen zählen die (zweite) Pension (brutto), das sonstige Nettoeinkommen, bei EhepartnerInnen auch das Nettoeinkommen der im gemeinsamen Haushalt lebenden EhepartnerInnen.

Beschäftigungsquote

Anteil der unselbständig oder selbständig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter zwischen 15- und 65 Jahren.

Bruttoinlandsprodukt

Traditionelles Maß für die wirtschaftliche Leistung eines Landes Innerhalb eines Jahres, erfasst wird nur die Marktproduktion, die Arbeit und geschaffenen Werte innerhalb privaten Haushalten bleiben unberücksichtigt.

Einkommensersatzrate

Höhe der Pension in Prozent des vorher erzielten Erwerbseinkommens. Im APG ist, bei 45 Versicherungsjahren und zum Pensionsantritt mit 65, eine Ersatzrate von 80 % des durchschnittlichen Einkommens vorgesehen. Bei weniger Versicherungsjahren ist die Ersatzrate entsprechend geringer.

Freiwillige Höherversicherung

Versicherte können – auf Antrag – freiwillig zusätzliche Beiträge in die staatliche Pensionsversicherung einzahlen und damit ihre zukünftige Pensionsleistung erhöhen.

Freiwilliges Pensionssplitting

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 ein freiwilliges Pensionssplitting vereinbaren. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben Jahre nach der Geburt des Kindes bis zu 50 % seiner Teilgutschriften auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Die Antragsfrist gilt grundsätzlich bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Freiwillige Selbstversicherung für pflegende Angehörige

Personen, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, um eine nahe Angehörige zu pflegen, oder die vor der Pflege nicht erwerbstätig waren, können sich in der Pensionsversicherung selbstversichern. Die Beiträge werden aus Mitteln des Bundes getragen.

Freiwillige Weiterversicherung für pflegende Angehörige

Personen, die aus einer Erwerbstätigkeit ausscheiden, um eine nahe Angehörige zu pflegen, können sich in der Pensionsversicherung weiterversichern. Die Beiträge werden aus Mitteln des Bundes getragen.

Gender Budgeting

Analyse geschlechtsspezifischer Effekte der staatlichen Einnahmen (Steuern und Abgaben) und Ausgaben bzw. von Veränderung der Budgetstrukturen und -prozessen.

Gender Gap in Pensions (GGP)

Indikator der den geschlechtsspezifischen Pensionsunterschied, den Pensionsnachteil der Frauenpensionen gegenüber den Männerpensionen wiedergibt. Die Lücke „Gap“ wird als Prozentsatz dargestellt, um den Frauenpensionen im Schnitt geringer sind als Männerpensionen. Der englische Begriff findet mittlerweile auch in der deutschsprachigen Literatur Verwendung.

Gender Mainstreaming

International anerkannte und geförderte Strategie zur Geschlechtergleichstellung: Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern bei allen politischen Entscheidungen / Programmen in Politik und Verwaltung.

Gender Pay Gap (GPG)

Indikator, der den geschlechtsspezifischen Einkommensnachteil der Frauen gegenüber den Männern wiedergibt, der Vergleich beruht auf Stundenverdiensten.

Gesamtgutschrift

Die Gesamtgutschrift ist die jährliche Bruttopension inklusive Sonderzahlungen, die die versicherte Person bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erworben hat. Die Gesamtgutschrift, geteilt durch 14, ergibt die monatliche Bruttogleistung zum Regelpensionsalter.

Geschlechtliche Arbeitsteilung

Ungleiche Aufteilung der bezahlten (Erwerb-) und unbezahlten (Sorge-)Arbeit. Beispielsweise arbeitet in Paarhaushalten mit Kindern der Mann häufiger Vollzeit und die Frau häufiger Teilzeit. In Österreich ist die häufigste Form unter Paaren mit Kindern das „Ein-Einhalb-VerdienerInnen“-Modell. Aber auch die Pflegearbeit wird zu einem größeren Ausmaß von (Schwieger)Töchtern als von (Schwieger) Söhnen geleistet.

Gesetzliches Pensionsantrittsalter

Das gesetzliche Antrittsalter für eine Alterspension in Österreich beträgt für Männer 65 Jahre und für Frauen derzeit noch 60 Jahre. Ab dem Jahr 2024 wird das Frauenpensionsalter stufenweise bis 2033 dem Männerpensionsalter angeglichen.

Haushaltsbesteuerung

Die Einkommen der Verdienste von (Ehe)Paaren wird summiert und dann besteuert, in Österreich werden die Einkommen individuell, auf Personenebene besteuert.

Humanressourcen

Wissen, Können und Fertigkeiten der Menschen, die in einem Land leben und in der Wirtschaft eingesetzt sind bzw. eingesetzt werden können.

Jährliche Beitragsgrundlage

Sozialversicherungspflichtiges Jahresbruttoeinkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage

Kindererziehungszeiten

Kindererziehungszeiten werden als Teilpflichtversicherungszeiten im Pensionskonto gutgeschrieben. Für jedes Kind werden maximal 48 Monate, bei Mehrlingsgeburten bis zu 60 Monate berücksichtigt. Wenn das nächste Kind vor Ablauf dieser Zeiträume zur Welt kommt, endet die Anrechnung für das ältere Kind und die 48 bzw. 60 Monate beginnen neu zu laufen.

Kontoerstgutschrift

Mit dem 1.1.2014 wurde für alle Versicherten ab dem Geburtsjahrgang 1955 aus den bereits erworbenen Pensionsansprüchen ein Sockelbetrag errechnet und als Kontoerstgutschrift im Pensionskonto eingetragen.

Lebenslange Durchrechnung

Für die Berechnung der individuellen Pensionshöhe wird das Einkommen des gesamten Erwerbslebens („lebenslang“) herangezogen.

Lebensstandardsicherung

Gestaltungsprinzip im Pensionssystem: Die Bruttopension nach 45 Versicherungsjahren und einem Pensionsantritt zum gesetzlichen Antrittsalter beträgt in Österreich 80,1% des durchschnittlichen Lebenseinkommens.

Pensionskonto

Nach den Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) wurde für alle Versicherten in Österreich ab dem Geburtsjahrgang 1955 ein Pensionskonto eingerichtet. Auf diesem werden die Beitragsgrundlagen aller Pensionsversicherungszeiten in Österreich eingetragen.

Prävalenz

Häufigkeit, Verbreitung; hier verwendet als Anteil der über 65-jährigen Frauen mit Alterspensionen im Vergleich mit über 65-jährigen Männer mit Alterspensionen.

Teilgutschrift

Von der jährlichen Beitragsgrundlage werden 1,78 % als Teilgutschrift ins Pensionskonto eingetragen.

Teilpflichtversicherungszeiten

Zeiten, in denen keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, aber dennoch Beitragszeiten auf dem Pensionskonto gutgeschrieben werden, wie z. B. Kindererziehungszeiten, Zeiten des Bezuges eine Leistung aus der Arbeitslosen- oder der Krankenversicherung, Zeiten des Bezuges von Pflegekarenzgeld

Verdienststrukturerhebung (VESTE)

EU-einheitliche Erhebung der Einkommen von unselbständig Beschäftigten in Unternehmen der Privatwirtschaft ab 10 Beschäftigten.

Sample der qualitativen Erhebung

Tabelle 14: Kurzbeschreibung der Frauen, die im Bericht zitiert werden:

Kürzel	Alter/ Jahre	Bundesland	Erwerbstatus	Bildungsniveau	Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	Familienstand	Kinder (Alter)
Frau A.	53	Wien	Angestellte	Matura	35	verheiratet	15, 16
Frau A.	40	OÖ/Land	Angestellte	BMS	23	verheiratet	11, 8
Frau B	33	Salzburg	Angestellte	Hochschule	25	verheiratet	2, 4
Frau B.	50	OÖ/Land	Arbeiterin	Pflichtschule	25	verheiratet	12,17, 29
Frau C.	49	Wien	Heimhelferin	BMS	25	verheiratet	15, 15, 20, 22
Frau C.	51	OÖ/Land	Arbeiterin	Lehre	38,5	verheiratet	x
Frau D.	42	Wien	Angestellte & Selbständige	Hochschule	15+	verheiratet	x
Frau E.	55	OÖ/Land	Leitende Angestellte	Matura	40	verheiratet	28, 30
Frau E.	44	Wien	Angestellte	Hochschule	30	ledig	12, 20
Frau F.	41	Wien	Leitende Angestellte	Hochschule	38	geschieden	10, 15
Frau G.	42	NÖ/Land	Angestellte	Hochschule	15	verheiratet	3, 6
Frau H.	48	Wien	Angestellte	BHS	30	geschieden	17
Frau H.	52	OÖ/Land	Arbeiterin	BMS	32	verheiratet	18, 28
Frau I.	45	Wien	Angestellte	Matura	25	ledig	x
Frau I.	53	Burgenland	Angestellte	Hochschule	20	verheiratet	16, 19
Frau J.	50	Burgenland	Angestellte	Lehre	20	verheiratet	19, 22
Frau J.	51	OÖ/Land	Arbeiterin	Pflichtschule	38,5	verwitwet	x
Frau K.	47	Burgenland	Geringfügig Beschäftigt	Matura	10	verheiratet	11, 25
Frau K.	38	Wien	Angestellte	Pflichtschule	40	geschieden	15, 17
Frau L.	56	Wien	Erwerbslos	Pflichtschule		ledig	x
Frau L.	55	OÖ/Land	Arbeiterin	Pflichtschule	38,5	verheiratet	24, 26
Frau M.	40	Wien	Erwerbslos	Hochschule		verheiratet	3, 5
Frau P.	53	OÖ/Land	Arbeiterin	Lehre	23	verheiratet	27
Frau S.	42	Wien	Angestellte	Hochschule	37,5	ledig	15
Frau S.	30	OÖ/Land	Arbeiterin	Pflichtschule	20	verheiratet	3, 6
Frau U.	50	Wien	Angestellte	Hochschule	35	k.A.	k.A.
Frau V.	52	Wien	Erwerbslos	k.A.		verheiratet	28, 31