

Ihre Gesprächspartnerinnen:

Elfriede Schober

Erika Rippatha DHEPS

Vizepräsidentin der AK Oberösterreich

Leiterin des AK-Frauenbüros

**Frauenpensionen: AK fordert  
Fairness und Sicherheit im Alter**

Pressekonferenz

am Dienstag, 21. Juli 2020, um 10 Uhr

Arbeiterkammer Linz

Von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise sind Frauen ganz besonders stark betroffen. Durch Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit reduziert sich ihr Einkommen teilweise massiv. Das wird dramatische Auswirkungen auf die Höhe ihrer Alterspension haben. Aber nicht nur die Corona-Pandemie bringt vielen Frauen langfristig böse finanzielle Überraschungen: Lange Phasen von Teilzeitarbeit und der lebenslange Durchrechnungszeitraum sind generell entscheidend für die Höhe der Frauenpensionen. Sie vermindern diese stark.

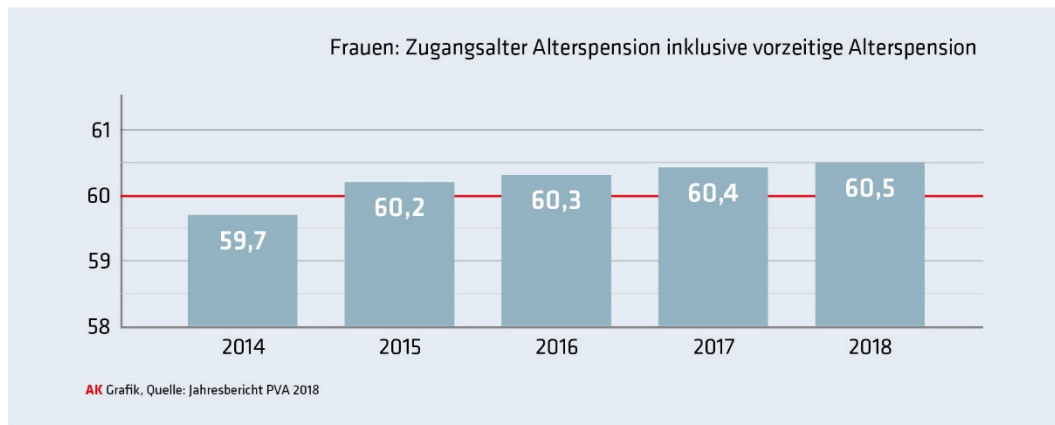
## **Corona-Krise trifft Frauen besonders hart**

Der stärkste Beschäftigungsrückgang und größte Anstieg der Arbeitslosigkeit seit 70 Jahren trifft Frauen besonders. Die Zahl der arbeitslosen Frauen stieg in Oberösterreich im Juni im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 56 Prozent. Im Juni lag die Arbeitslosenquote bei den Frauen bei 6,8 Prozent (+ 2,4 Prozentpunkte), jene der Männer bei 6 Prozent (+ 2,3 Prozentpunkte). Zusätzlich mussten zigtausende Frauen in den letzten Monaten Kurzarbeit in Kauf nehmen. Viele sorgen sich, ob die Rückkehr zu den gewohnten Arbeitszeiten oder gar eine Aufstockung der Arbeitsstunden möglich wird.

## **Schon jetzt arbeiten Frauen länger, als sie müssten**

In den letzten Jahren stieg das faktische Pensionsantrittsalter bei Frauen ohnehin bereits konstant an. So arbeiteten unselbständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2018 bereits um ein halbes Jahr länger als gesetzlich vorgesehen. Sie gingen durchschnittlich mit 60,5 Jahren in Pension. Diese Entwicklung zeigt folgende Grafik:

## DURCHSCHNITTLICHES PENSIONSANTRITTSALTER ÖSTERREICHISCHER ARBEITNEHMERINNEN



### *Durchschnittliches Pensionsantrittsalter österreichischer Arbeitnehmerinnen*

Noch können Frauen in Österreich mit 60 Jahren in Pension gehen – fünf Jahre früher als Männer. Ab dem Jahr 2024 wird das Frauenpensionsalter jedoch bis Juli 2033 in Halbjahresschritten auf 65 Jahre angehoben. Frauen, die am 2. März 1968 oder später geboren sind, erreichen dann erst mit 65 Jahren ihr Regelpensionsalter. Und das, obwohl die strukturelle Diskriminierung von Frauen in Österreich nach wie vor nicht beseitigt ist.

## Massive Unterschiede in Oberösterreich

Was sich in den vergangenen Jahren nicht geändert hat, sind die Unterschiede bei den Einkommen: Nach wie vor verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Besonders ausgeprägt ist der Einkommensunterschied im Industriebundesland Oberösterreich – er beträgt mehr als ein Drittel (36,6 Prozent). Nur in Vorarlberg ist der Abstand noch etwas größer. Das Brutto-Medianeinkommen der Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten betrug bei uns im Jahr 2018 1.784 Euro, während die Männer mit 2.782 Euro nach Hause gingen. Das sind rund 1.000 Euro mehr pro Monat!

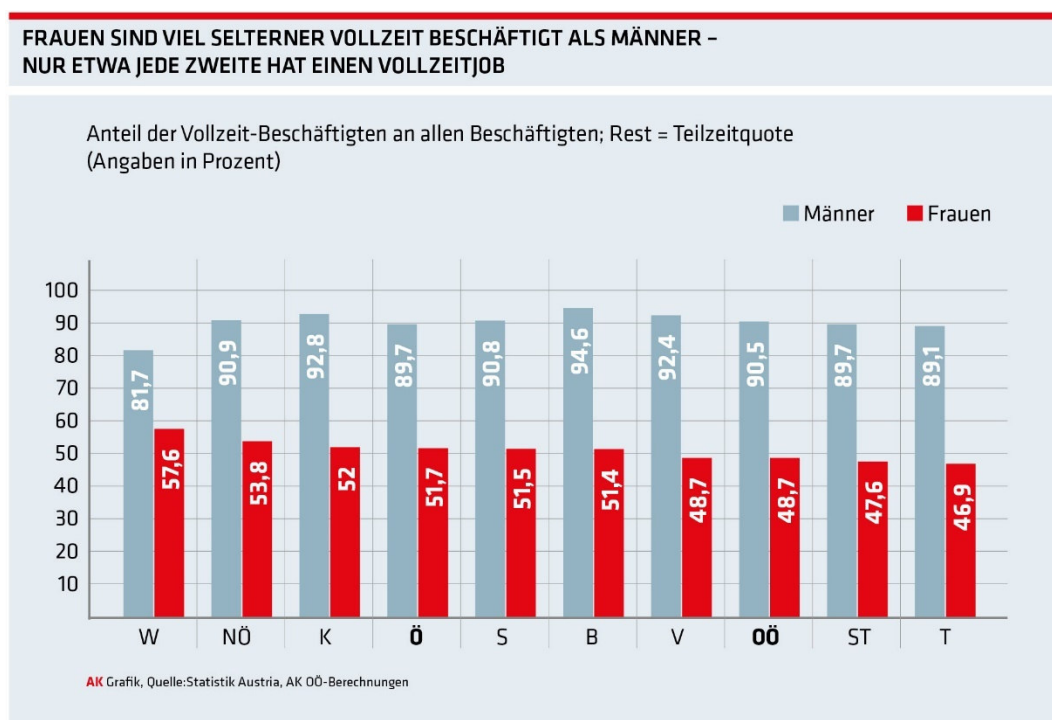
## „Dazuverdienen“ ist meist zu wenig

Der oberösterreichische Arbeitsmarkt teilt sich grob in einen produzierenden Sektor – hier arbeiten mehrheitlich die Männer – und in einen Dienstleistungssektor, in dem überwiegend Frauen arbeiten (2019: 82 Prozent). Während in der Produktion durchaus hohe Einkommen erzielt werden, werden Dienstleistungen (z.B. Gesundheits-

und Sozialberufe, Handel, Gastronomie und Tourismus, Kosmetik, Friseurberuf usw.) zum Teil schlecht entlohnt. Das Erwerbseinkommen von Frauen reicht häufig nicht aus, um die Lebenserhaltungskosten zu bestreiten. Es wird immer wieder auch nur als „Dazuverdienen“ zum Familieneinkommen betrachtet. Nach wie vor verrichten Frauen zusätzlich den größten Teil der unbezahlten Versorgungsarbeit (Kinderbetreuung, Hausarbeit oder Pflege von Angehörigen).

Die Teilzeitarbeit ist für viele Frauen fast zur Normalität geworden. In Oberösterreich hatten 2017 nur mehr 48,7 Prozent der Frauen einen Vollzeit-Arbeitsplatz. Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet also mittlerweile in Teilzeit.

Auch hier liegt Oberösterreich im Bundesländervergleich im hinteren Drittel, wie auch die folgende Grafik zeigt:



Lange Phasen der Teilzeit und Berufsunterbrechungen (Kindererziehung und/oder Pflege und Betreuung von Angehörigen) führen zu Versicherungslücken und drücken die spätere Pensionshöhe. Zusätzliche Verschlechterungen hat die Pensionssicherungsreform von 2003 für die Frauen gebracht. Denn die „Lebensdurchrechnung“ schmälert die ohnehin schon geringen Frauenpensionen noch weiter.

Im Jahr 2019 betrug die durchschnittliche Pensionshöhe aller Direktpensionen (ohne Hinterbliebenenpensionen) der unselbständig beschäftigten Frauen in Oberösterreich

rund 1.085 Euro und lag damit um ganze 46 Prozent oder beinahe 900 (!) Euro unter jenen der Männer (1.981 Euro). Auf das Jahr gerechnet macht das einen Unterschied von rund 12.500 Euro aus!

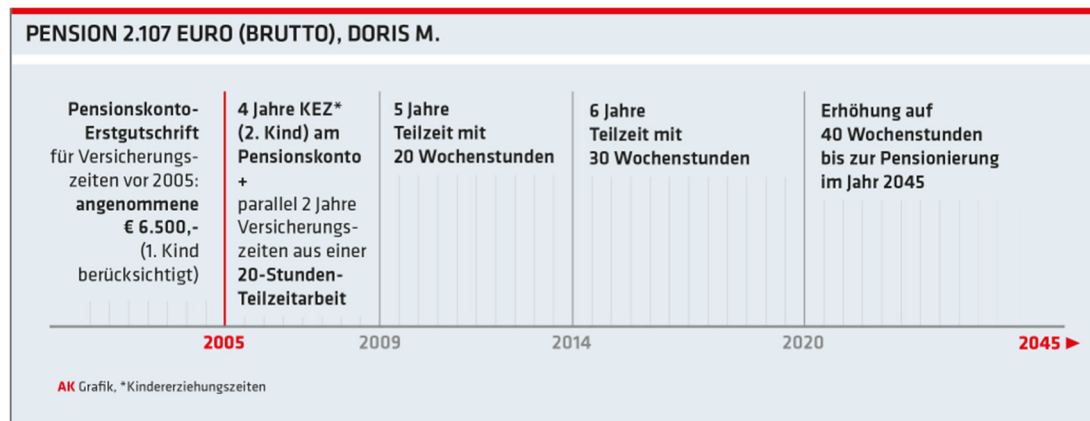
## **Teilzeit, Einkommen und „Lebensdurchrechnung“ – ein Beispiel**

Wie sich die Regelung der „Lebensdurchrechnung“ auf Frauenpensionen auswirkt, zeigt folgendes Beispiel in zwei Varianten recht deutlich:

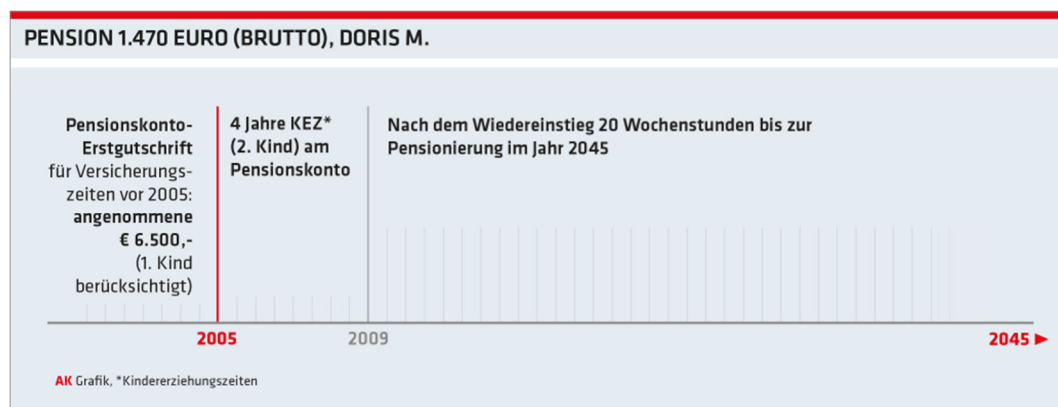
Die am 30. Jänner 1980 geborene Doris M. beginnt mit rund 16 Jahren eine Lehre – ihr Einstieg ins Berufsleben. Mit 28 Jahren bekommt sie ihr erstes Kind, mit 36 Jahren das zweite. Nach der Geburt des zweiten Kindes werden ihr vier Jahre Kindererziehungszeiten angerechnet bzw. erwirbt sie – weil sie bereits nach zwei Jahren wieder einsteigt – parallel zu den Kindererziehungszeiten Versicherungszeiten aus der 20 stündigen Teilzeitarbeit dazu. Nach diesen zwei Jahren arbeitet Doris M. noch fünf weitere Jahre mit 20 Wochenstunden in Teilzeit weiter und erhöht dann für sechs Jahre ihre Arbeitszeit auf ein Ausmaß von 30 Wochenstunden. Danach arbeitet sie bis zu ihrer Pension Vollzeit. Sie erhält einen Vollzeit-Lohn in Höhe von 2.821 Euro. (Die Berechnung des Vollzeitlohnes bezieht sich auf das derzeitige Median-Vollzeit-Einkommen, das im Jahr 2020 laut Statistik Austria 2.821 Euro ausmacht.)

Die Konto-Erstgutschrift, die Doris M. von der Pensionsversicherungsanstalt zugestellt wurde, macht 6.500 Euro aus. Eine Konto-Erstgutschrift haben all jene (nach 1955 geborenen) Personen bekommen, die vor dem Jahr 2005 Versicherungszeiten erworben haben.

Doris M. wird mit 65 Jahren das Regelpensionsalter erreicht haben. Der Stichtag für ihre Alterspension ist der 1. Februar 2045. Sie wird eine Pension von 2.107 Euro brutto pro Monat bekommen.



Angenommen, Doris M. wäre nach der Geburt ihres zweiten Kindes erst nach vier Jahren wiedereingestiegen und hätte dann bis zur Pension mit 20 Wochenstunden Teilzeit gearbeitet, dann könnte sie mit einer Pension in der Höhe von nur 1.470 Euro rechnen.



*Anmerkung zu den Rechenbeispielen: Für die zukünftige Entwicklung bis zur Pension wird eine zwei-prozentige Lohnerhöhung pro Jahr angenommen. Die Darstellung erfolgt ohne die sogenannte jährliche „Aufwertung“ der Gutschrift auf dem Pensionskonto bis zur Pension.*

Fazit dieser beiden Rechenbeispiele: Eine durchgehende, gut bezahlte und ordnungsgemäß bei der Sozialversicherung angemeldete Beschäftigung mit möglichst kurzen Teilzeitphasen zählt zu den wichtigsten Bausteinen einer eigenständigen Altersvorsorge von Frauen!

## **Pensionssplitting: die Lösung oder negative Folgen?**

Für die ersten sieben Jahre des Kindes besteht die freiwillige Möglichkeit der Übertragung von Pensionskontogutschriften von bis zu 50 Prozent vom erwerbstätigen auf den kindererziehenden Elternteil. Dieses sogenannte Pensionssplitting stellen manche Politiker/-innen gerne als „die“ Lösung für besseren Frauenpensionen dar. Es verstärkt aber die rollenspezifische Aufteilung der unbezahlten Familienarbeit und verleitet dazu, dass Frauen erst später als geplant und mit weniger Stunden beruflich wieder einsteigen – mit allen finanziellen Nachteilen. Die ökonomische Abhängigkeit vom erwerbstätigen Partner wird dadurch eher gefördert als vermindert.

Für die meisten Familien mit durchschnittlichem Einkommen bringt das Pensionssplitting wenig und sorgt lediglich für eine innerfamiliäre Umverteilung. Wenn beispielsweise der Mann ein sehr hohes Einkommen erzielt, können durch das Splitting steuerliche Vorteile lukriert werden. Weiters besteht die Gefahr, dass die übertragene Teilgutschrift durch geringeres Einkommen reduziert wird oder im Falle von Arbeitslosigkeit oder Krankengeldbezug überhaupt wegfällt.

Im aktuellen Regierungsprogramm ist ein automatisches Pensionssplitting vorgesehen. Bedenklich dabei ist aus Sicht der AK, dass es eine einmalige, zeitlich befristete Ausstiegsmöglichkeit geben soll. Das hält die Partnerin/den Partner weiter in der Abhängigkeit des anderen. Geplant ist auch, dass das derzeitige Modell des freiwilligen Pensionssplittings neben dem automatischen weiter bestehen bleibt.

## **Ausgleichszulage: 7 von 10 Beziehenden sind Frauen**

Viele Frauen ab 18 Jahre sind von Armut bedroht. Insgesamt waren im Vorjahr rund 513.000 Frauen in Österreich trotz sozialer Unterstützung armutsgefährdet, bei den Männern waren es rund 417.000. Besonders über 65-Jährige traf dieses Los: Rund 146.000 Frauen (17 Prozent) waren betroffen – drei Mal mehr als Männer (rund 46.000).

Ende 2019 haben 23.775 Pensionisten/-innen (von insgesamt 296.149) in Oberösterreich eine Ausgleichszulage bezogen – 70 (!) Prozent davon waren Frauen. Eine Ausgleichszulage können jene Pensionisten/-innen beanspruchen, deren Pensionshöhe unter einem bestimmten Richtsatz bleibt. Dieser wird jährlich angepasst und beträgt

heuer für Alleinstehende 966,65 Euro. Der Familienrichtsatz wurde auf 1524,99 angehoben. Zudem gibt es seit 1. Jänner 2020 einen Bonus für Langzeitversicherte. Zur Vermeidung von Altersarmut wäre aber eine Anhebung der Ausgleichszulagenrichtsätze, die von den Versicherungszeiten unabhängig ist, wirkungsvoller.

## **AK-Forderungen**

Anerkennung, Sicherheit und Gleichheit sind wichtige Ziele eines solidarischen Sozialstaates und damit auch des Pensionssystems. Arbeitnehmer/-innen in der Pension dürfen nicht von Altersarmut betroffen sein! Um weibliche Altersarmut zu vermeiden, müssen geschlechtsspezifische Benachteiligungen in der Arbeitswelt beseitigt werden. Es sind daher folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Flächendeckende Anhebung der Mindesteinkommen
- Gleiches Einkommen für gleichwertige Arbeit
- Angleichen der Arbeitszeiten in Richtung kürzere Vollzeit für alle
- Faire Gestaltung der Arbeitsbedingungen in allen Pflege- und Betreuungsberufen
- Ausbau qualitätsvoller institutioneller Kinderbetreuung mit angemessenen Öffnungszeiten in allen Regionen
- Anhebung der Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten für die Teilpflichtversicherung am Pensionskonto auf die Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (2018: 2.480 Euro)
- Verzicht auf die schlechtesten Versicherungsjahre für die Pensionsberechnung oder Heranziehen die besten 15 Jahre für den Durchrechnungszeitraum
- Der Einzelrichtsatz für die Ausgleichszulage in der Pension (2020: 966,65 Euro netto pro Monat, 14 Mal) muss über den Wert der Armutsgefährdungsschwelle (2018: 1.079) angehoben werden.