

Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

Mag. Christine Mayrhuber

Präsident der AK Oberösterreich

Stellvertretende WIFO-Direktorin

**Frauenpensionen durch neue Berechnung fair aufwerten –
AK Oberösterreich und WIFO zeigen,
wie das gehen kann**

Pressekonferenz

Freitag, 13. September 2024, 10 Uhr

Arbeiterkammer Linz

In Österreich klafft eine deutliche Lücke zwischen den Pensionen von Frauen und Männern. Die Arbeiterkammer OÖ hat daher eine Pensionsstudie beim Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) beauftragt. Die Studie zeigt der nächsten Regierung erstmals auf, was die Reformvorschläge zur Erhöhung der viel zu niedrigen Frauenpensionen bewirken und was sie kosten. Die wichtigsten Ergebnisse: Es braucht eine höhere Bewertung von Kindererziehungs- und Arbeitslosengeldzeiten am Pensionskonto und eine Kompensation der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Dies ist ein klarer Auftrag an die nächste Regierung: Verbesserungen im Bereich der Frauenpensionen sind machbar, es würden mehrere 100.000 Menschen profitieren.

Der Unterschied zwischen Männer- und Frauenpensionen, der sogenannte Gender Pension Gap, beträgt in Österreich im Jahr 2024 immer noch rund 40 %. In Oberösterreich ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen noch größer: Der Gender Pension Gap liegt hier bei 45,4 %, österreichweit liegt unser Bundesland nach Vorarlberg an vorletzter Stelle. Gründe für die Schlechterstellung von Frauen sind die Hürden, mit denen sie im Erwerbsleben konfrontiert sind: lange Teilzeitphasen, niedrigere Einkommen und Unterbrechungen aufgrund von Kindererziehungs- und Pflegezeiten.

Das österreichische Alterssicherungssystem ist erwerbszentriert. Seit der Pensionsreform 2004 gilt für alle nach dem 1. Jänner 1955 geborenen Versicherten die lebenslange Durchrechnung. Eine geringe Anzahl an Versicherungsjahren bedeutet eine geringe Pension. Ist das Erwerbsleben auch noch durch geringe Entlohnung, Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Teilzeitbeschäftigungsphasen geprägt, dämpft das die individuelle Pensionshöhe weiter. Im Jahr 2023 waren 50,6 % (Statistik Austria, 2023), also etwa die Hälfte der unselbständig erwerbstätigen Frauen, teilzeitbeschäftigt.

Die in der Vergangenheit geringe Arbeitsmarktintegration der Frauen in Kombination mit geringeren Einkommensniveaus resultiert in deutlich weniger Geld, das Frauen im Alter zur Verfügung haben. Österreich gehört innerhalb der Europäischen Union zu jenen Ländern mit den höchsten geschlechtsspezifischen Pensionsunterschieden.

Die einkommens- und erwerbsbestimmten Pensionshöhen werden in der gesetzlichen Alterssicherung durch mehrere Instrumente ergänzt. Das sind zum einen die Teilversicherungszeiten der Kindererziehung, die sowohl erziehungsbedingte Versicherungslücken schließen, als auch einen erhöhenden Effekt am Pensionskonto, insbesondere für Frauen, haben. Zum anderen erhöhen auch Zeiten mit Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und Pflegezeiten als Teilversicherungszeiten die individuelle Pension.

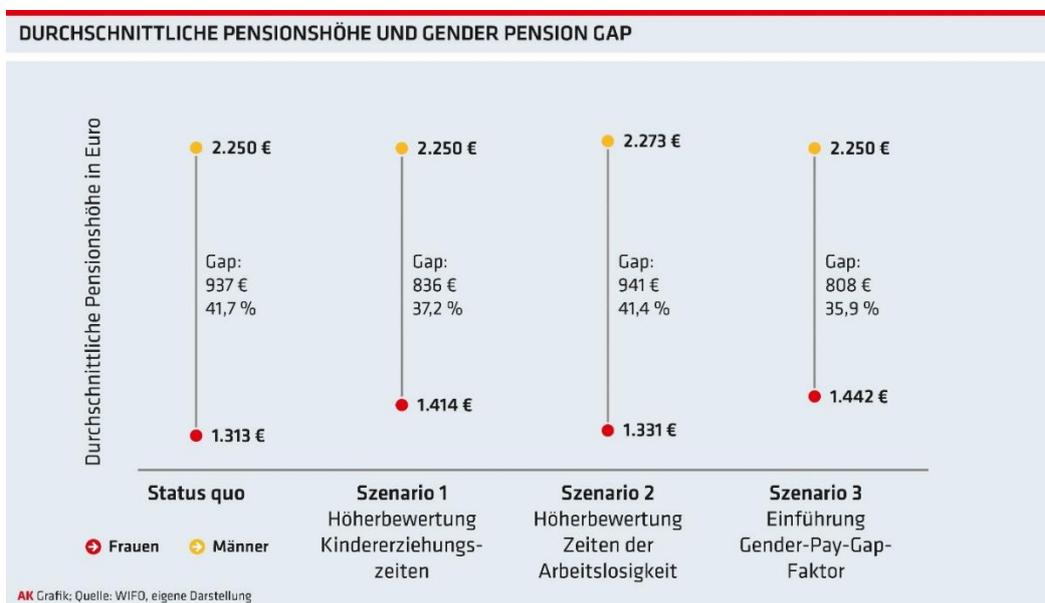
Zentrale Ergebnisse der Studie – Frauenpensionen endlich gerechter machen

Vor dem Hintergrund hoher geschlechtsspezifischer Unterschiede in der gesetzlichen Alterssicherung in Österreich untersucht die vorliegende Studie die Auswirkungen verschiedener Änderungen im Pensionsrecht auf die Höhe der Alterseinkommen und den Gender Pension Gap. Diese beinhalten die Höherbewertung der Teilversicherungszeiten für Kindererziehung und Arbeitslosigkeit sowie die Einführung eines ausgleichenden Aufwertungsfaktors, damit die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt nicht in die Pension übertragen wird (Gender-Pay-Gap-Faktor).

Szenario 1: Im ersten Simulationsszenario wurden die Teilversicherungsbeiträge für Zeiten der Kindererziehung, die in der Regel in den ersten vier Lebensjahren eines Kindes gebühren, von derzeit 2.163,78 € pro Monat der Kindererziehung (im Jahr 2024) auf das mittlere Bruttomonatsentgelt von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten (Median) angehoben. Geht man davon aus, dass Kindererziehungszeiten nur bei Frauen angerechnet werden, verringert das die geschlechtsspezifische Pensionslücke um rund 4 Prozentpunkte von 41,7 % auf 37,2 %. Das ist in diesem Bereich ein wahnsinnig gutes Ergebnis, in den letzten zehn Jahren hat sich der Gender Pension Gap in Österreich lediglich um 3,18 Prozentpunkte verbessert.

Szenario 2: Hier wird eine Höherbewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit durch die Anrechnung von 90 % statt 70 % der Bemessungsgrundlage (Letztbezug) des Arbeitslosengeldes bei Bezug von Arbeitslosengeld und von 80 % statt 64,4 % der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes bei Bezug von Notstandshilfe vorgenommen. Für alle Personen mit Arbeitslosigkeitsphasen würde ihre Pension im Schnitt um 2 % höher ausfallen.

Szenario 3: Die Einführung eines Aufwertungsfaktors, durch den die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt gemindert wird, würde sich positiv auf die Pensionshöhe von Frauen auswirken. Durch den Gender-Pay-Gap-Faktor wird die jährliche Beitragsgrundlage einer erwerbstätigen Frau um jenen Prozentsatz erhöht, um den ihre Beitragsgrundlage von der durchschnittlichen Beitragsgrundlage der Männer abweicht. Werden die individuellen jährlichen Beitragsgrundlagen der Frauen um den Gender-Pay-Gap-Faktor erhöht, steigt die durchschnittliche Bruttopension der Frauen um rund 10 %. Der Abstand zwischen Frauen- und Männerpensionen würde sich dadurch deutlich verringern: Der Gender Pension Gap würde in diesem Fall um knapp 6 Prozentpunkte auf 35,9 % sinken.



Um wieviel werden die Pensionen höher?

Effekte Szenario 1 (höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten):

Eine höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten erhöht die durchschnittliche Bruttopension aller Geschlechter um 58 € von 1.714 € auf 1.772 €. Die durchschnittliche Bruttopension der Frauen steigt von 1.313 € auf 1.414 €, ohne die der Männer zu verändern.

Durch die Aufwertung verringert sich der Gender Pension Gap von rund 937 € bzw. 41,7 % um 101 € auf rund 836 € bzw. 37,2 %. Von der Höherbewertung der Kindererziehungszeiten sind ausschließlich Mütter betroffen. Für sie erhöht sich die durchschnittliche Bruttopension um 133 € von 1.309 € auf 1.442 €.

Effekte Szenario 2 (höhere Bewertung von Arbeitslosenzeiten):

Die höhere Bewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit wirkt sich im Durchschnitt nur geringfügig aus, da typischerweise nur ein kleiner Teil der Erwerbsbiographie und damit der Pensionsberechnung auf Zeiten der Arbeitslosigkeit entfällt. Insgesamt steigt die durchschnittliche Bruttopension aller Geschlechter um 21 € von 1.714 € auf 1.735 €, jene der Frauen um 18 € von 1.313 € auf 1.331 € und jene der Männer um 23 € von 2.250 € auf 2.273 €.

Der Gender Pension Gap steigt in absoluten Zahlen marginal von 937 € auf 941 €. Prozentual gesehen sinkt er von 41,7 % auf 41,4 %. Alle Frauen und Männer, die während ihres Erwerbslebens Arbeitslosengeld (inkl. Ruhen des Arbeitslosengeldes), Notstandshilfe oder Krankengeld bei Arbeitslosigkeit bezogen haben, sind von der Höherbewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit betroffen, je nach Dauer ihrer Arbeitslosigkeit unterschiedlich stark.

Je länger sie arbeitslos waren, desto stärker wirkt sich die Erhöhung positiv auf ihre durchschnittliche Bruttopension aus:

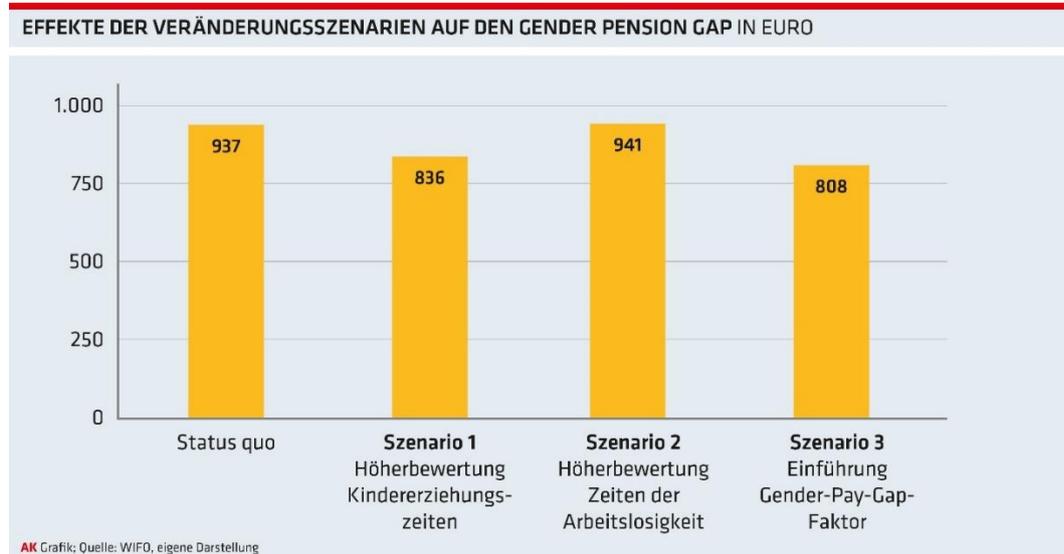
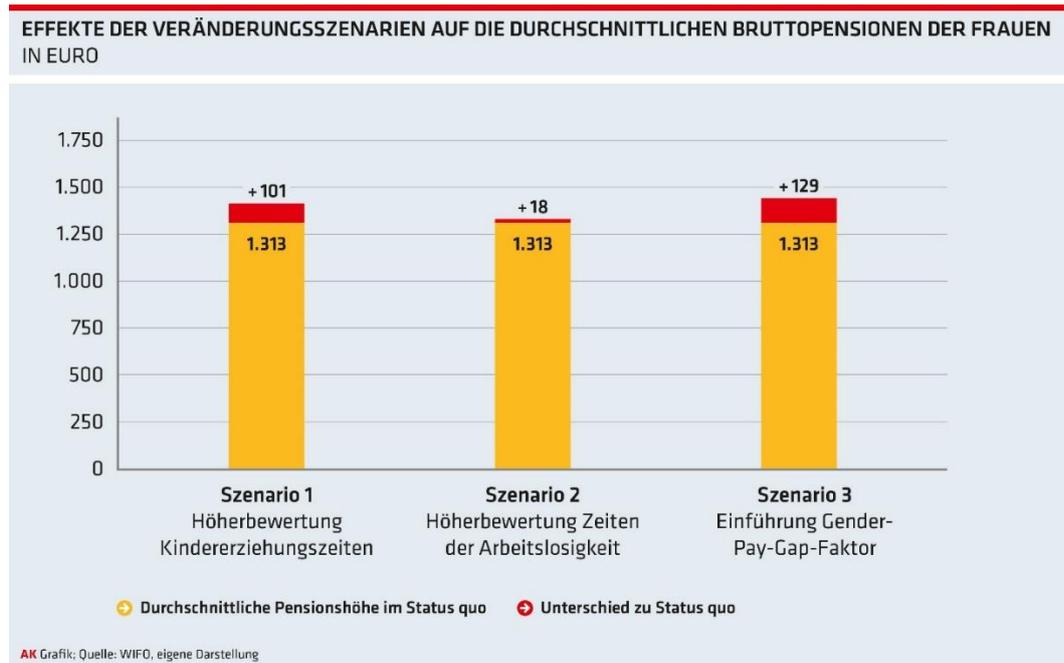
- Für alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt Beitragsgrundlagen aufgrund von Arbeitslosigkeit erworben haben, steigt die Pension um 30 € von 1.621 € auf 1.651 €.
- Für Personen mit mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit (gemessen am Bezug von Arbeitslosengeld, Ruhen des Arbeitslosengeldes, Notstandshilfe und Krankengeld bei Arbeitslosigkeit) steigt sie um 46 € von 1.559 € auf 1.605 €.
- Für Personen, die länger als zwei Jahre arbeitslos waren, bedeutet die Höherbewertung einen Anstieg um 58 € von 1.561 € auf 1.619 €.
- Personen mit mehr als fünf Jahren Arbeitslosigkeit profitieren am meisten: Ihre Bruttopension steigt um 86 € von 1.613 € auf 1.699 €.

Effekte Szenario 3 (Gender-Pay-Gap-Faktor):

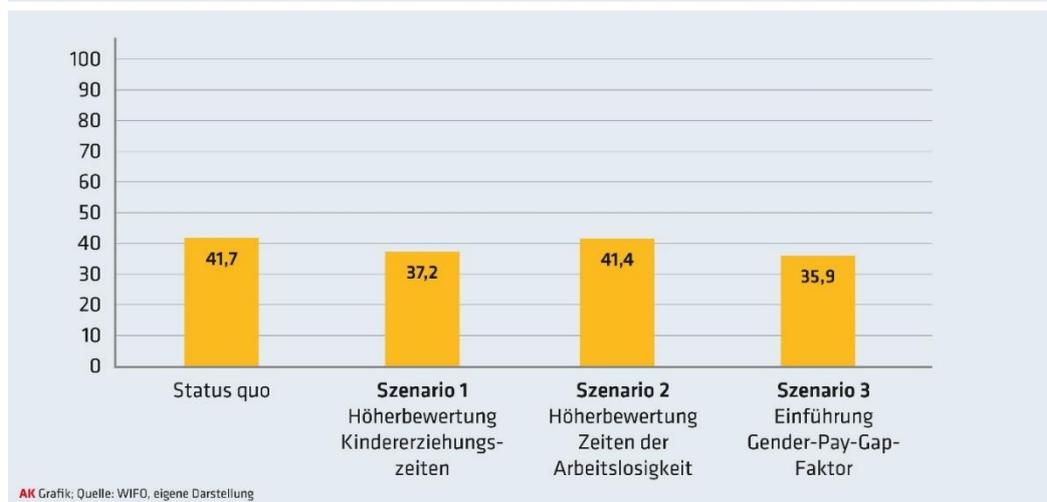
Die umgesetzte Erhöhung der jährlichen Beitragsgrundlage einer erwerbstätigen Frau um die prozentuelle Abweichung ihrer Beitragsgrundlage von der durchschnittlichen Beitragsgrundlage der Männer erhöht die durchschnittliche Bruttopension um 129 € von 1.313 € auf 1.442 €, die der Männer bleibt unverändert bei 2.250 €.

Der Gender Pension Gap verringert sich dadurch um 129 € von 937 € bzw. 41,7 % auf 808 € bzw. 35,9 %.

Streng genommen sind von Szenario 3 nur jene Frauen betroffen, die in mindestens einem Jahr eine positive Beitragsgrundlage aus Erwerbstätigkeit aufweisen, die unter dem Durchschnitt der Männer liegt, da sich nur für sie die Beitragsgrundlage ändert.



EFFEKTE DER VERÄNDERUNGSSZENARIEN AUF DEN GENDER PENSION GAP IN PROZENT



Finanzierung machbar und mit nachhaltigen Effekten

Die Höherbewertung der Kindererziehungszeiten für Neupensionist:innen des Jahres 2021 würde rund 63 Mio. € pro Jahr kosten. Die Höherbewertung der Arbeitslosenzeiten hätte mit 25 Mio. € für die Pensionsneuzugänge 2021 den geringsten Mehraufwand aller Szenarien. Der simulierte Gender-Pay-Gap-Faktor erhöht die Frauenpensionen maßgeblich und führt daher auch zu höheren Mehrausgaben von 95 Mio. €.

In Summe ist der jährliche Mehraufwand überschaubar in Relation zu den positiven Effekten. Letztendlich hängt es vom politischen Willen ab, ob man die Vorschläge der Arbeiterkammer zur Verbesserung der Frauenpensionen aufgreift.

Sehr viele Menschen würden profitieren

In einem weiteren Schritt wurden die Ergebnisse auf die Haushaltsebene übertragen. Dieser Schritt ist entscheidend, um die Auswirkungen der Maßnahmen im Hinblick auf soziale Wohlfahrtsaspekte zu berücksichtigen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Identifizierung von Haushaltsgruppen, die durch die Maßnahmen besonders profitieren oder benachteiligt werden.

Als direkt Betroffene gelten Personen, deren persönliches Einkommen sich durch eine höhere Pension ändert. Als indirekt betroffen gelten alle Personen, deren persönliches Einkommen sich nicht ändert, in deren Haushalt aber direkt betroffene Mitglieder leben.

In den Szenarien 1 (Kindererziehungszeiten) und 3 (Gender-Pay-Gap-Faktor) wird beabsichtigt, gezielt das persönliche Einkommen von Frauen zu erhöhen. In Szenario 1 beträgt die Zahl der direkt betroffenen Frauen 375.000, die Zahl der direkt und indirekt Betroffenen liegt bei 735.000. In Szenario 3 sind rund 392.000 Frauen direkt betroffen, wobei etwa ebenso viele Personen aufgrund des höheren Haushaltseinkommens indirekt betroffen sind (777.000). In Szenario 2 (Arbeitslosengeld) sind mit 802.000 sowohl Männer als auch Frauen direkt oder indirekt betroffen.

BETROFFENE			
Szenarien	Kindererziehungszeiten	Arbeitslosenzeiten	Gender-Pay-Gap-Faktor
Direkt Betroffene	380.000	461.000	396.000
Frauen	375.000	269.000	392.000
Männer	5.000	193.000	3.000
Indirekt Betroffene	356.000	341.000	381.000
Frauen	55.000	149.000	64.000
Männer	300.000	192.000	317.000
Direkt und Indirekt Betroffene	735.000	802.000	777.000
Frauen	430.000	417.000	457.000
Männer	306.000	385.000	320.000

AK Grafik; Quelle: Q: EUROMOD-Simulation auf Basis von EU-SILC 2022, WIFO-Berechnungen

Die gezeigten Werte basieren auf ungerundeten Werten. Summen können auf Basis der gerundeten Werte abweichen.

Haushaltseinkommen würden deutlich steigen

Die Höherbewertung der Kindererziehungszeiten (Szenario 1) und die Einführung eines Gender-Pay-Gap-Faktors (Szenario 3) würden für Pensionist:innen ein deutlich höheres Haushaltseinkommen bedeuten. In Szenario 1 würde das Haushaltseinkommen um 1,3 % wachsen, in Szenario 2 um 0,3 % und in Szenario 3 um 1,4 %.

Zum einen zeigt sich, dass Frauen in allen Szenarien relativ höhere Zuwächse haben als Männer. Zum anderen sind die Zuwächse bei den über 65- Jährigen erwartungsgemäß höher als bei den Jüngeren.

Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich:

Ausbau sozialer Dienstleistungen:

- Ausbau vollzeittauglicher, ganzzähriger Kinderbildungs- und -betreuungsplätze mit verbindlichen Qualitätsstandards
- Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag.
- Ausbau der professionellen Dienste der Pflege inkl. Rechtsanspruch, sowie Ausbau kostenloser Kurzzeitpflege, Tageszentren und Entlastungsdienste.

Verbesserungen im Pensionssystem:

- Anheben der Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten für die Teilpflichtversicherung am Pensionskonto auf die Höhe des Medianeinkommens aller Vollzeitbeschäftigten.
- Eine Höherbewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit am Pensionskonto.
- Die nächste Regierung sollte bei den Pensionsberechnungen einen Aufwertungsfaktor einführen, durch den die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt nicht in die Pension übertragen wird. Die Einführung eines Aufwertungsfaktors, der die individuellen jährlichen Beitragsgrundlagen der Frauen um den Gender Pay Gap gegenüber der jährlichen Durchschnittsbeitragsgrundlage der Männer erhöht, würde – wie die WIFO-Studie bestätigt – den Gender Pension Gap deutlich reduzieren.

Beseitigung aller geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt:

- Gleicher Lohn/Gehalt für gleich(wertig)e Arbeit
- Ein kollektivvertraglicher Mindestlohn von 2.000 Euro brutto bei Vollzeit
- Recht auf Vollzeitbeschäftigung
- Eine echte Einkommenstransparenz

Die gesamte WIFO-Studie finden Sie [hier](#).