

Die Alterssicherung von Frauen in der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich

Pensionsreformen und Charakteristika weiblicher Erwerbsbiografien und deren Auswirkungen auf die Alterssicherung von drei unterschiedlichen weiblichen Pensionsneuzugangskohorten

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)
Stubenring 1, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Wien, 2022

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.); Titel der jeweiligen Publikation, Erscheinungsjahr.

Bestellinfos: Diese und weitere Publikationen sind kostenlos über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice sowie unter der Telefonnummer 01 711 00-86 25 25 zu beziehen.

Inhalt

1 Entwicklung und Reformen in der Pensionsversicherung.....	4
1.1 Breiter Ausbau der Pensionsversicherung ab 1956.....	4
1.2 Ausbau und erste Einschnitte ab 1984.....	7
1.3 Weitere Reformen ab 2000.....	10
1.4 Ausblick auf künftige Maßnahmen.....	15
2 Charakteristika weiblicher Erwerbsbiografien.....	16
2.1 Ausbildung, Berufswahl und Einkommen.....	16
2.2 Erwerbsbeteiligung und Teilzeit.....	18
2.3 Unbezahlte Arbeit.....	21
3 Analyse dreier Neuzugangsgruppen.....	23
3.1 Neuzugänge 2000 („Altrechtsfälle“).....	23
3.2 Neuzugänge 2021 („Babyboomer“).....	24
3.3 Neuzugänge 2060 („Millennials“).....	25
4 Fazit.....	29
Tabellenverzeichnis.....	31
Abbildungsverzeichnis.....	32

1 Entwicklung und Reformen in der Pensionsversicherung

Dieses Kapitel widmet sich der Entwicklung und den wesentlichen Änderungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung, wobei der Blick auf grundlegende Reformen seit Mitte der 50iger Jahre gerichtet wird. Jene Gesetzesänderungen, die für die Alterssicherung von Frauen von besonderer Relevanz sind, werden jedenfalls herausgearbeitet (Aufgrund der Fülle der Reformen in der gesetzlichen Pensionsversicherung, kann kein Anspruch auf Vollständigkeit gestellt werden.).

1.1 Breiter Ausbau der Pensionsversicherung ab 1956

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ist das Stammgesetz der Sozialversicherung der Unselbstständigen der Zweiten Republik und trat am 1. Jänner 1956 in Kraft.

Mit dem ASVG wurde zunächst eine Vereinheitlichung des Sozialversicherungsrechts der Arbeiter:innen und Angestellten geschaffen und die Land- und Forstarbeiter:innen den Industriearbeiter:innen gleichgestellt.

Die Jahre 1956 bis Anfang der 1980er sind gekennzeichnet durch Miteinbeziehung neuer Berufsgruppen und einem steten Ausbau der Leistungen.

- Pensionsantrittsalter:
Seit den Anfängen des ASVG lag das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Frauen bei 60 Jahren und bei den Männern bei 65 Jahren.

- Neuregelung der Pensionsberechnung:

Mit dem sog. „Friedrich Hillegeist-Plan“¹ wurde die Berechnung der Pensionen neu geregelt und die *Lebensstandardsicherung* zum zentralen Prinzip in der gesetzlichen Pensionsversicherung:

Für eine Alterspension war das Vorliegen von 180 anrechenbaren Versicherungsmonaten Voraussetzung. Durch die so genannte *Dritteldeckung* wurde zusätzlich bestimmt, dass zumindest 12 anrechenbare Versicherungsmonate innerhalb der letzten 36 Kalendermonate vor dem Stichtag liegen mussten. Dahinter stand die Idee, dass bei entsprechend langer Versicherungszeit keine allzu große Lücke zwischen dem letzten Erwerbseinkommen und der Pension klaffen sollte. Allerdings konnte dieses Kriterium insbesondere von Frauen oftmals nicht erfüllen werden.

Die Rentenformel sah vor, dass nach einer Versicherungszeit von 45 Jahren die Pension 80 % der Bemessungsgrundlage betragen sollte. Die Pension setzte sich zusammen aus einem Grundbetrag und Steigerungsbeträgen, die progressiv gestaltet waren.

- Miteinbeziehung weiterer Berufsgruppen:

In den 1950er und 60er Jahren wurden Gewerbetreibende und Bauern in die gesetzliche Pensionsversicherung integriert:

Gewerbetreibende erhielten durch die Einführung des Gewerblichen Selbständigen-Pensionsversicherungsgesetzes (GSPVG im Jahr 1957) eine vollwertige Pension, die sich an den Leistungsmerkmalen des ASVG orientierte. Für Landwirte wurde zunächst durch das Landwirtschaftliche Zuschussrentenversicherungsgesetz (LZVG) eine monatliche Zuschussrente eingeführt. Dieser sicherte den Landwirten nach Erreichen der erforderlichen Versicherungsjahre einen fixen Betrag zum traditionellen Ausgedinge. Durch diese beiden Gesetze wurden zusätzlich 755.000 Personen in die gesetzliche Pensionsversicherung miteinbezogen.

¹ Der „Friedrich Hillegeist-Plan“ ist ein Rentenreformplan, der aus dem Jahr 1950 stammt und auf Friedrich Hillegeist, einen Gewerkschafter, österreichischen Politiker und Präsidenten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, zurückgeht.

Schließlich wurde mit dem Bauern-Pensionsversicherungsgesetz 1969 auch eine vollwertige Pension für Land- und Forstwirte etabliert. Eine „Bäuerinnenpension“ wurde allerdings erst 1992, und damit 23 Jahre später, geschaffen.

Mit in Kraft treten des Bundesgesetzes über die Sozialversicherung freiberuflich Selbständiger wurden 1978 freiberuflich Selbständige in die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung aufgenommen.

- **Regelung der Anpassung der Renten und Pensionen:**
1965 wurde eine Regelung für die Wertsicherung der anfallenden Pensionen geschaffen: 1) Zuerkannte Leistungen wurden fortan mit dem Anpassungsfaktor valorisiert. Dieser sollte grundsätzlich der Entwicklung der Bruttolöhne folgen und wurde vom Bundesminister für soziale Verwaltung, unter Bedachtnahme auf die volkswirtschaftliche Lage sowie die Lage der Pflichtversicherten und Leistungsberechtigten, festgesetzt. 2) Bei den Neuzugängen wurden die Beitragsgrundlagen mit der Richtzahl (später Aufwertungszahl) valorisiert.
- Eine wesentliche Leistungsverbesserung erfolgte 1954 und 1960, mit der Einführung einer 13. und 14. Pension.
- **Verankerung neuer Leistungen:**
1960 wurde eine vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer und eine vorzeitige Altersrente bei Arbeitslosigkeit eingeführt. Für viele Frauen konnten durch die Altersrente bei Arbeitslosigkeit einen Pensionsanspruch erwerben.

1981 wurden Witwer Witwen gleichgestellt und die Witwerpension in der Pensionsversicherung integriert. Ebenso wurde das Sonderruhegeld für Nacht-, Schicht- und Schwerarbeiter eingeführt.

- Ausbau der Invaliditätspension (z.B. Tätigkeitsschutz).

Die Zeitspanne ab Mitte der 50er bis Mitte der 80er-Jahre des 20. Jahrhunderts war gekennzeichnet durch eine Reihe von Verbesserungen im Leistungs- und Beitragsrecht. Nahezu alle Berufsgruppen profitierten davon.

Eine Ausnahme stellten die Bäuerinnen dar, die erst seit 1992 durch die Einführung der Pflichtversicherung beider Ehegatten bei gemeinsamer Betriebsführung eigene Pensionsansprüche erlangen konnten.

Viele Frauen konnten durch die Altersrente bei Arbeitslosigkeit erstmals einen eigenen Pensionsanspruch erwerben.

Ein niedrigeres gesetzliches Pensionsantrittsalter bei Frauen (60 Jahre, Männer: 65 Jahre), das bereits seit den Anfängen der gesetzlichen Pensionsversicherung festgeschrieben ist, wirkt sich bis heute auf die Alterssicherung von Frauen aus.

1.2 Ausbau und erste Einschnitte ab 1984

Ab Mitte der 1980er Jahre wurden erstmals einige Reformen umgesetzt, die auch Leistungsverschlechterungen mit sich brachten. Grund für Einschnitte waren insbesondere eine gestiegene Arbeitslosigkeit und ein geringeres Wirtschaftswachstum.

Zu den wesentlichen Reformen zählen:

- Änderungen bei der Pensionsberechnung:
Dazu zählten erstens die Abschaffung des Grundbetrages und zweitens eine degressive Gestaltung der Steigerungsbeträge (1984): Grundsätzlich gebührte für je 12 Versicherungsmonate bis zum 360. Monat 1,9 % und vom 361. Monat bis zum 540. Monat 1,5 % der Bemessungsgrundlage an Steigerungspunkten. Eine wesentliche Verbesserung für weibliche Versicherte wurde durch die Einführung eines *Kinderzuschlages*, der für Stichtage ab dem Jahr 1985 für jedes Kind gebührte und dadurch den Steigerungsbetrag erhöhte, geschaffen.
- Verlängerung des Bemessungszeitraumes:
Der Bemessungszeitraum wurde zunächst von fünf auf zehn Jahre (1984) und später schrittweise auf 15 Jahre ab Vollendung des 50. Lebensjahres (1987) verlängert. Gleichzeitig wurde der Bemessungszeitraum bei Männern ab 60 Jahren und bei Frauen ab 55 Jahren auf bis zu zehn Versicherungsjahre verkürzt. Mit dieser Regelung wurden zugleich indirekt Abschläge bzw. Zuschläge eingeführt. 1993 erfolgte schließlich eine

Vereinheitlichung des Pensionsbemessungszeitraumes auf die „besten 15 Jahre“ (d.h. 180 Beitragsmonate).

- Bestimmte Zeiten, die nach dem 31.12.1955 gelegen sind und in denen keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bestanden hat, wurden erstmals als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung berücksichtigt:
Dazu zählten insbesondere Zeiten Wochengeldbezug (1965), Zeiten ab 1971 in denen eine Geldleistung aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Krankengeld bezogen wird (1971), Zeiten des Präsenzdienstes (1973) und Zivildienst (1979) und Übergangsgeld (1977).
- *Einführung der „Bäuerinnenpension“ (1992):*
1992 wurde die Pflichtversicherung beider Ehegatten bei gemeinsamer Betriebsführung oder bei hauptberuflicher Beschäftigung, gesetzlich verankert. Beitragsgrundlage war für jeden Ehepartner der halbe Versicherungswert des Betriebes.
- *Zeiten der Kindererziehung:*
1993 wurden die Ersatzzeiten um 48 Monate für Zeiten der Kindererziehung ab Geburt eines Kindes ergänzt. Diese Regelung umfasste alle Geburten nach dem 31.12.1955.²
- *Ewige Anwartschaft (1993):*
Durch die ewige Anwartschaft wurde die Dritteldeckung, wonach das Vorliegen einer gewissen Anzahl von Beitragsmonate direkt vor dem Pensionsstichtag Voraussetzung war, abgeschafft. Fortan genügte das Vorliegen von insgesamt 180 Beitragsmonaten ohne Anforderungen an die zeitliche Lagerung. Die ewige Anwartschaft eröffnete vielen Frauen den Zugang zu einer Alterspension.
- Die Wartezeit war fortan ebenso erfüllt, wenn zumindest 300 Beitrags- oder sonstige Versicherungsmonate ab dem Jahr 1956 vorlagen. Diese Bestimmung ermöglichte ebenfalls vielen Frauen den Zugang zu einer eigenen Pension.
- *Änderung bei der Pensionsanpassung:*
1993 ging man von der Anpassung anhand der Entwicklung der Bruttolöhne ab und ersetzte sie durch eine „Nettoanpassung“. Die Anpassung der Pensionen erfolgte damit

² Vor Einführung der 48-Monate-Regelung wurde bereits für Lebendgeburten ab 1971 12 Kalendermonate und Geburten ab 1.7.1990 24 Kalendermonate als Ersatzzeiten angerechnet.

entlang der Entwicklung der Nettolöhne (d.h. nach Abzug sozialer Abgaben und vor Besteuerung). Die Veränderung der durchschnittlichen Nettobeitragsgrundlage sollte genau der Veränderung der durchschnittlichen Nettopensionshöhe entsprechen.

- **Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen:**
Mit Erkenntnis vom 6.12.1990 hat der Verfassungsgerichtshof die Bestimmungen des ASVG betreffend das unterschiedliche gesetzliche Pensionsanfallsalter für weibliche und männliche Versicherte als dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz widersprechend aufgehoben. Mit dem Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992, wurde festgelegt, dass beginnend mit 1.1.2024, die Altersgrenze für die normale Alterspension der Frauen jährlich bis zum Jahr 2033 um sechs Monate erhöht wird. 2033 wird eine vollständige Angleichung des Pensionsanfallsalters von Männern und Frauen gegeben sein.

Tabelle 1 Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen von 2024 bis 2033

Geburtsdatum	Pensionsalter	Pensionsantritt
bis 1.12.1963	60,0	bis 1.12.2023
2.12.1963 bis 1.6.1964	60,5	1.7.2024 bis 1.12.2024
2.6.1964 bis 1.12.1964	61,0	1.7.2025 bis 1.12.2025
2.12.1964 bis 1.6.1965	61,5	1.7.2026 bis 1.12.2026
2.6.1965 bis 1.12.1965	62,0	1.7.2027 bis 1.12.2027
2.12.1965 bis 1.6.1966	62,5	1.7.2028 bis 1.12.2028
2.6.1966 bis 1.12.1966	63,0	1.7.2029 bis 1.12.2029
2.12.1966 bis 1.6.1967	63,5	1.7.2030 bis 1.12.2030
2.6.1967 bis 1.12.1967	64,0	1.7.2031 bis 1.12.2031
2.12.1967 bis 1.6.1968	64,5	1.7.2032 bis 1.12.2032
ab 2.6.1968	65,0	ab 1.7.2033

Quelle: Bundesverfassungsgesetz über die unterschiedlichen Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten 8BGBl. 832/1992)

Ab Mitte der 80er-Jahre des letzten Jahrhunderts gab es gröbere Einschnitte in der gesetzlichen Pensionsversicherung von der alle Versicherten betroffen waren.

Für Frauen gab es zunächst Verbesserungen bei der Pensionsberechnung durch die Einführung des Kinderzuschlages. Später wurde dieser abgelöst durch die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung im Höchstausmaß von 48 Kalendermonaten.

Durch die Schaffung der Grundlage für Bäuerinnen eine eigene Pension zu erwerben und die Einführung der „ewigen Anwartschaft“, wurde für viele Frauen der Zugang zu einer Eigenpension eröffnet. Die Regelung der ewigen Anwartschaft konnte von vielen Frauen, die die letzten Jahre vor der Pensionierung aus dem Erwerb ausgeschieden waren, genutzt werden.

Die Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024 wurde bereits 1992 bundesverfassungsgesetzlich verankert. Derzeit bleiben die Frauenpensionen in ihrer Höhe allerdings nicht zuletzt aufgrund des niedrigeren Pensionsantrittsalters hinter den Pensionen von männlichen Versicherten zurück.

1.3 Weitere Reformen ab 2000

Ab der Jahrtausendwende setzte die „schwarz-blaue“ bzw. „schwarz-orange“ Regierungskoalition einschneidende Reformen in der Pensionsversicherung um. Wesentliche Änderungen enthielt vor allem das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2000 (SRÄG 2000), das unter anderem auf eine Eindämmung der Frühpensionen abzielte.

Im Folgenden werden wesentliche Änderungen aufgelistet:

- Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit.
- Anhebung des Anfallsalters bei den vorzeitigen Alterspensionen (Frauen: von 55 Jahre auf 56,5 Jahre und bei den Männern: 60 Jahre auf 61,5 Jahre).

- Einführung der Langzeitversichertenregelung vulgo „Hacklerregelung“ (Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 wurde das Antrittsalter auf 62 Jahre angehoben und Abschläge eingeführt.).
- Ausbau des Bonus-Malus-Systems:
Der Abschlag bei Pensionsantritt vor dem Erreichen des Regelpensionsalters wurde von 2 % auf 3 % von der Bemessungsgrundlage erhöht. Bei späterer Inanspruchnahme der Pension wurde der Zuschlag auf 4 % der Gesamtbemessungsgrundlage erhöht (2000).
- Änderungen bei der Berechnung der Witwen-/Witwerpension: Die Höhe betrug fortan nicht mehr zwischen 40 % und 60 %, sondern zwischen 0 % bis 60 %.

Im Jahr 2003 wurde mit dem Budgetbegleitgesetz 2003 eine Reihe weiterer Maßnahmen umgesetzt:

- Der Bemessungszeitraum wurde auf 40 Jahre ausgedehnt und der Steigerungsbetrag schrittweise auf 1,78 % verringert.³
- Der Leistungszuschlag und Leistungsabschlag beträgt fortan 4,2 % pro Jahr für vorzeitigen bzw. späteren Pensionsantritt („Pensionsbonus“).
- Vorzeitige Alterspensionen (Gleitpension und vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) wurden abgeschafft.
- Verbesserung bei der Anrechnung von Kindererziehungszeiten (24 Monate als Beitragszeiten) und bei Zeiten des Präsenzdienstes. Ab 2004 steigt die Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten um jährlich 2 %, bis 150 % des Ausgleichzulagenrichtsatzes (im Jahr 2028) erreicht sind.

³ Von der Anhebung des Bemessungszeitraums sind erstmals jene mit Stichtag im Jahr 2004 betroffen, bei denen die besten 16 Jahre gelten. Bis zum Jahr 2028 wird der Bemessungszeitraum jährlich um ein Jahr verlängert, so dass 2028 die besten 40 Jahre gelten. Betroffen von der Verlängerung auf die besten 40 Jahre, ist allerdings nur mehr eine kleine Gruppe, denn für die meisten, nämlich jene die ab 1955 geboren sind, gilt ohnehin das Pensionskonto, und damit eine lebenslange Durchrechnung.

Pensionsreform 2004 (Pensionsharmonisierung):

- Einführung des Pensionskontos: Für alle ab 1955 Geborenen gilt das Pensionskonto. Im Pensionskonto werden jährlich 1,78 % der Beitragsgrundlage als Teilgutschrift aufgenommen. Die Teilgutschrift wird zur Gesamtgutschrift (Summe der jährlichen Teilgutschriften), die am 1.1. eines jeden Jahres mit der Aufwertungszahl vervielfacht wird, hinzuaddiert. Pensionsnahe Jahrgänge erhalten eine Kontomitteilung.⁴ Zeiten der Teilpflichtversicherung, wie z.B. Arbeitslosengeld, Umschulungsgeld, Rehabilitationsgeld, Krankengeld etc. wird im Pensionskonto eine fixe Beitragsgrundlage zugeordnet. Kindererziehungszeiten wird im Pensionskonto eine fixe Beitragsgrundlage zugeordnet (Wert 2022: EUR 2.027,75 monatlich).
- Einführung der Korridor pension und Schwerarbeitspension.
- Stabilisierung der Pensionsanpassung:
2004 wurde die Pensionsanpassung an die Entwicklung der Verbraucherpreise gekoppelt: Bei der Festlegung des Anpassungsfaktors ist auf den Richtwert Bedacht zu nehmen, der wiederum die Entwicklung der Kaufkraftentwicklung entspricht.⁵
- Einführung des freiwilligen Pensionssplittings (2005):
Das Pensionssplitting ermöglicht es, auf freiwilliger Basis, Gutschriften des Pensionskontos von jenem Elternteil, der das Kind nicht überwiegend erzogen hat, auf das Pensionskonto jenes Elternteils zu übertragen, der das Kind überwiegend erzogen hat.
- Verbesserungen bei der freiwilligen Pensionsversicherung: Seit 2006 gibt es die Möglichkeit, sich freiwillig in der gesetzlichen Pensionsversicherung selbst- oder weiter zu

⁴ Die Pensionsreform 2004 (Pensionsharmonisierung) brachte zunächst eine Dreiteilung der Versicherten:
1) Jene, die vor 1955 geboren wurden, unterliegen ganz dem „Altrecht“ (Vergleich Rechtslage 2003 und Rechtslage 2004).

2) Jene, die ab 1955 geboren wurden und vor 2005 keine Versicherungszeiten erworben haben, unterliegen dem „Neurecht“ (reines APG).

3) Bei jenen, die ab 1955 geboren wurden und vor 2005 Versicherungszeiten erworben haben, wurde eine Parallelrechnung (Anwendung des Alt- und Neurechts) durchgeführt. Die Parallelrechnung wurde 2014 abgeschafft. Durch die Kontoerstgutschrift wurden Versicherungszeiten, die vor 2014 lagen in das Pensionskonto eingebucht.

⁵ Der Grund für die Entscheidung für eine Koppelung an die Inflation war, dass es in den Jahren 1993 bis 2003 zu Anpassungen unterhalb der Inflationsrate kam und die Anpassung stets ein Streitthema war. In der Praxis erfolgten in den vergangenen Jahren gestaffelte Pensionsanpassungen. Die Begründung dafür lag in der sozialen Komponente.

versichern, sofern man die Pflege eines nahen Angehörigen (Pflegestufe 3 von 7) übernommen hat. Die Beiträge für diese Zeiten werden gänzlich vom Bund getragen.

Änderungen durch das 2. Stabilitätsgesetz 2012 und Sozialrechtsänderungsgesetz 2012:

- Der Tätigkeitsschutz bei der Invaliditätspension wird von 57 auf 60. Jahre angehoben.
- Anhebung der benötigten Monate für die vorzeitige Alterspension, lange Versicherungsdauer und Korridorpension von 450 Versicherungsmonaten/420 Beitragsmonaten auf 480 Versicherungsmonate/450 Beitragsmonate. Die Abschläge bei der Korridorpension werden auf 5,1 % angehoben.
- Aufhebung der Parallelrechnung und Einführung der Kontoerstgutschrift ab 1.1.2014
- Reform der Invaliditätspension: Der Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ und damit die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration steht im Zentrum der Neuregelung die 2014 umgesetzt wurde. Ab 1964 Geborene, die voraussichtlich nicht dauerhaft erkrankt sind, erhalten medizinische und/oder berufliche Rehabilitationsmaßnahmen und Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld. Die befristeten Invaliditätspensionen wurden damit für diesen Personenkreis abgeschafft.
- Einführung eines höheren Ausgleichszulagenrichtsatzes für Pensionist:innen mit längerer Erwerbstätigkeit ab 2017 (SVÄG 2016). Ab 2020 wird dieser Ausgleichszulagenrichtsatzes mit langdauernder Erwerbstätigkeit aufgehoben und gleichzeitig durch die Einführung des Pensions-/Ausgleichszulagenbonus für langzeitversicherte Pensionist:innen ab 2020 ersetzt.

Pensionsanpassungsgesetz 2020 (PAG 2020)

- Normierung der Abschlagsfreiheit der Pensionsleistung bei Vorliegen von mindestens 540 Beitragsmonaten der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit (höchstens 60 Versicherungsmonaten für Zeiten der Kindererziehung werden anerkannt). (Mit dem SVÄG 2020 wird die Abschlagsfreiheit wieder abgeschafft.)

- Einführung des Frühstarterbonus: Ein Frühstarterbonus gebührt für jeden Beitragsmonat auf Grund einer Erwerbstätigkeit, vor dem 20. Lebensjahr.⁶

Die Periode der Jahre ab 2000 ist gekennzeichnet durch eine Reihe von Einschnitten. Dazu zählen die Abschaffung einer Reihe an vorzeitigen Pensionsmöglichkeiten, aber auch die Etablierung von neuen vorzeitigen Pensionsleistungen (Schwerarbeitspension, Korridor pension und Langzeitversichertenpension). Die für die vorzeitigen Alterspensionen erforderlichen Anspruchskriterien wurden in der Vergangenheit sukzessive verschärft: U.a. durch eine Anhebung der notwendigen Versicherungsdauer, des erforderlichen Anfallsalters oder die Anhebung der Abschläge. Eine weitere Maßnahme war, die Abschaffung von befristeten Invaliditätspensionen.

Zu den Verbesserungen, die sich insbesondere positiv auf die Pensionsansprüche von Frauen auswirken, zählen die bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten und von Zeiten, für die Pflege Angehöriger. Auch durch das freiwillige Pensionssplitting, könnten Frauen höhere Pensionen erreichen. Die Inanspruchnahme ist allerdings gering.

In den vergangenen Jahren wurde im Rahmen der jährlichen Pensionsanpassung zudem oftmals eine überproportionale Erhöhung der Ausgleichszulagenrichtsätze beschlossen.

Durch den Frühstarterbonus werden besonders frühe Erwerbszeiten besser bei der Pensionsberechnung berücksichtigt. Diese Regelung kommt Frauen – im Gegensatz zu der davor bestandenen abschlagsfreien vorzeitigen Alterspension – ebenso wie Männern - zugute.

⁶ Voraussetzung für die Anrechnung des Frühstarterbonus ist, dass insgesamt 300 Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden. Davon müssen zumindest 12 Monate vor dem Monatsersten nach der Vollendung des 20. Lebensjahres liegen. Der Frühstarterbonus beträgt pro Monat EUR 1 und ist mit EUR 60 begrenzt.

1.4 Ausblick auf künftige Maßnahmen

- **Automatisches Pensionssplitting**
Aktuell wird an einem Entwurf für ein automatisches Pensionssplitting und ein freiwilliges Pensionssplitting für jede Form der Partnerschaft gearbeitet. Diese Maßnahme wurde auch in den Aufbau und Resilienzplan (Recovery and Resilience Facility, RRF) der österreichischen Bundesregierung als Maßnahme an die Europäische Kommission aufgenommen. Beim Pensionssplitting sollen zukünftig die Beitragsgrundlagen beider Elternteile zusammengezählt und auf den jeweiligen Pensionskonten zu jeweils 50 % gutgeschrieben werden.
- **Die Angleichung des Pensionsantrittsalters der Frauen an jenes der Männer ab 2024:**
Bei den bis zum 1. Dezember 1963 geborenen Frauen bleibt das Regelpensionsalter von 60 Jahren weiterbestehen. Beginnend mit 2024 wird das Pensionsantrittsalter der Frauen schrittweise auf 65 Jahre angehoben. Mit Stichtag 1. Jänner 2024 wird es um jeweils sechs Monate pro Jahr bis zum Jahr 2033. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr angehoben. Für Frauen, die ab 2. Juni 1968 geboren sind, gilt das 65. Lebensjahr als Pensionsantrittsalter.

Durch die vorgesehene Automatik beim Pensionssplitting (bei der eine Opt-Out-Möglichkeit angedacht ist) werden alle Frauen erreicht. Durch die bevorstehende Angleichung Pensionsantrittsalters der Frauen, eröffnen sich für Frauen durch einen längeren Erwerb von Versicherungszeiten, Chancen auch eine höhere Pension zu erhalten.

2 Charakteristika weiblicher Erwerbsbiografien

Der Umstand, dass Frauen im Durchschnitt geringere Pensionsleistungen erhalten als Männer, ist nicht allein über das gesetzliche Pensionssystem und im System betreffende Reformen zu lösen. Insbesondere strukturelle Bedingungen am Arbeitsmarkt, aber auch typische weibliche Bildungswege, getroffene Berufswahl und die überwiegende Übernahme von Pflege und Erziehungsaufgaben prägen weibliche Erwerbskarrieren. Diese Faktoren wirken allesamt auf die Alterssicherung der Frauen.

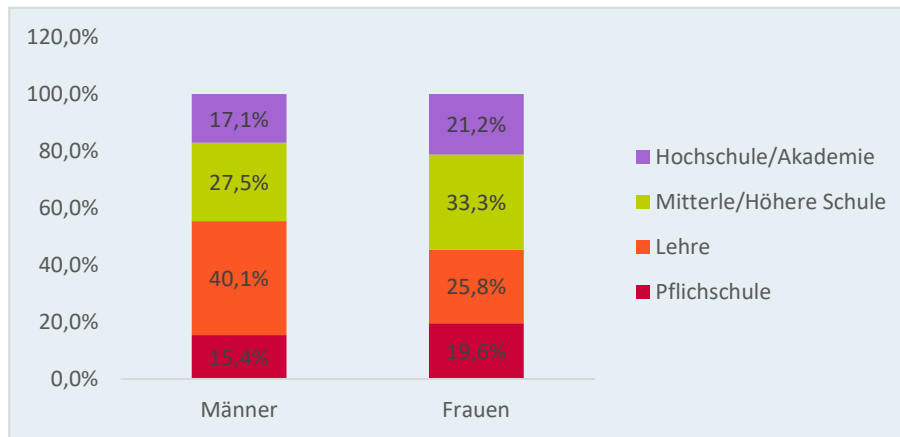
2.1 Ausbildung, Berufswahl und Einkommen

Innerhalb der österreichischen Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten ein Anstieg des Bildungsniveaus zu verzeichnen.

2020 verfügten rund 33 % der Frauen im Alter von 25 – 64 Jahren über einen Abschluss einer mittleren oder höheren Schule und 21 % über einen tertiären Bildungsabschluss (Hochschule oder Akademie). Dahingegen hatten 28 % der Männer eine mittlere oder Höhere Schule und 17 % einen Hochschul- oder Akademie-Abschluss. Damit verfügen über die Hälfte der 25 – 64-Jährigen Frauen, nämlich 54 %, über einen sekundären oder tertiären Bildungsabschluss. Bei den Männern waren es nur 45 %.

Allerdings weist ein Fünftel der Frauen nur einen Pflichtschulabschluss auf, bei den Männern sind es rund 15 %. Den größten geschlechterspezifischen Unterschied findet man bei jenen, die als höchsten Bildungsabschluss eine Lehre aufweisen: Rund 40 % der Männer und rund 26 % der Frauen zählten 2020 zu dieser Gruppe.

Abbildung 1 Bildungsstand der 25 bis 64-Jährigen Frauen und Männer, 2020



Quelle: Statistik Austria

Während Frauen Männer in Sachen Ausbildung in vielen Fällen sogar überholt haben, so ist der Arbeitsmarkt durch eine Geschlechtersegregation, d.h. eine gewissen Ungleichverteilung von Berufs- und Lebenschancen, gekennzeichnet.

Es handelt sich hierbei zum einen um eine horizontale Segregation am Erwerbsarbeitsmarkt. Dies bedeutet, dass es nach wie vor typisch männliche und weibliche Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen gibt. Frauen arbeiten noch immer häufiger im Einzelhandel und in sozialen Berufen, während Männer eher handwerkliche, technische und verwandte Berufe im Produktionsbereich ausüben.

Zum anderen betrifft dies eine horizontale Segregation, die Unterschiede in der Hierarchieebene meint. Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Steigendes Bildungsniveau und klassisch weibliche Berufsfelder: Während Frauen gegenwärtig bereits häufiger einen höheren Bildungsabschluss erwerben als Männer, wählt ein beträchtlicher Teil der Frauen noch immer typisch weibliche Berufe, die zum Niedriglohnsektor gehören.

Unterschiede in der Berufswahl aber auch zum Teil nicht zu erklärende Faktoren, führen ebenfalls zu erheblichen Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern, dem sog. Gender-Pay-Gap. Geringere Einkommen und damit geringere Pensionsbeiträge führen schließlich

ebenfalls zu geringeren Pensionsleistungen. Differenzen bei den Geschlechtern zeigt im Ruhestand der „Gender Gap in Pensions“.

Der „**Gender Gap in Pensions**“ ist ein Indikator, der analog zum Gender Pay Gap beim Einkommen, Geschlechterungleichheiten bei den Pensionshöhen zeigt.

Der „Gender Gap in Pensions“ drückt aus um wie viele Prozent die durchschnittliche Frauension unter jener der durchschnittlichen Männerpension liegt. Berechnet wird der Indikator für die Alterspension bei Personen über 65 Jahren.

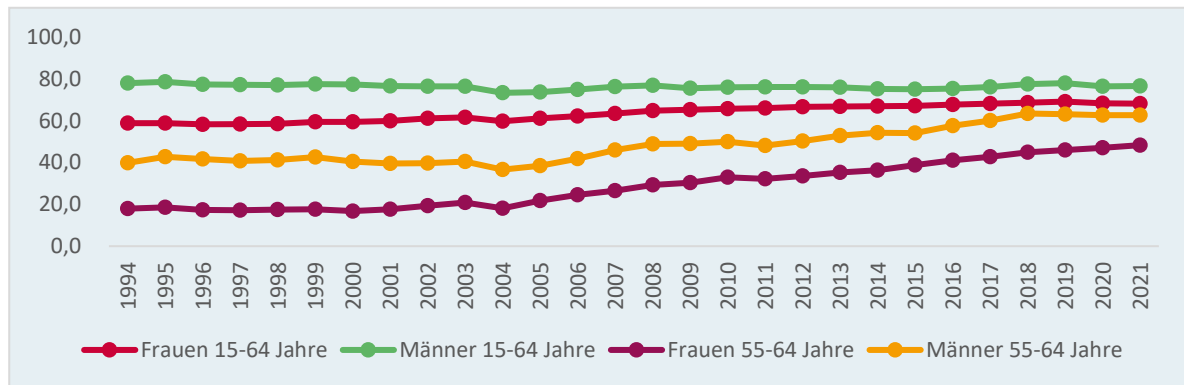
2021 lag der „Gender Gap in Pensions“ beim Pensionsneuzugang (Alters- und Invaliditätspensionen) bei 37 %. Im Vergleich zu den Jahren davor, ist er damit wieder leicht zurückgegangen.

2.2 Erwerbsbeteiligung und Teilzeit

Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen: Während in den 70er Jahren nur rund jede zweite Frau erwerbstätig war, waren es im Jahr 2021 bereits mehr als zwei Drittel, nämlich 68 % der 15 bis 64-Jährigen. Die Erwerbstätigenquote der Männer lag bei den 15-64-Jährigen im Jahr 2021 bei 77 %.

In der Altersgruppe der 55-64-Jährigen klafft eine größere Lücke zwischen den Geschlechtern. 2021 waren rund 63 % der Männer und 48 % der Frauen in dieser Altersgruppe erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in dieser Altersgruppe hat sich damit aber seit 2000 mehr als verdoppelt, als die Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe noch bei rund 17 % lag. Hauptgrund dafür ist die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen.

Abbildung 2 Entwicklung der Erwerbstätigenquoten Männer und Frauen 1994 bis 2021



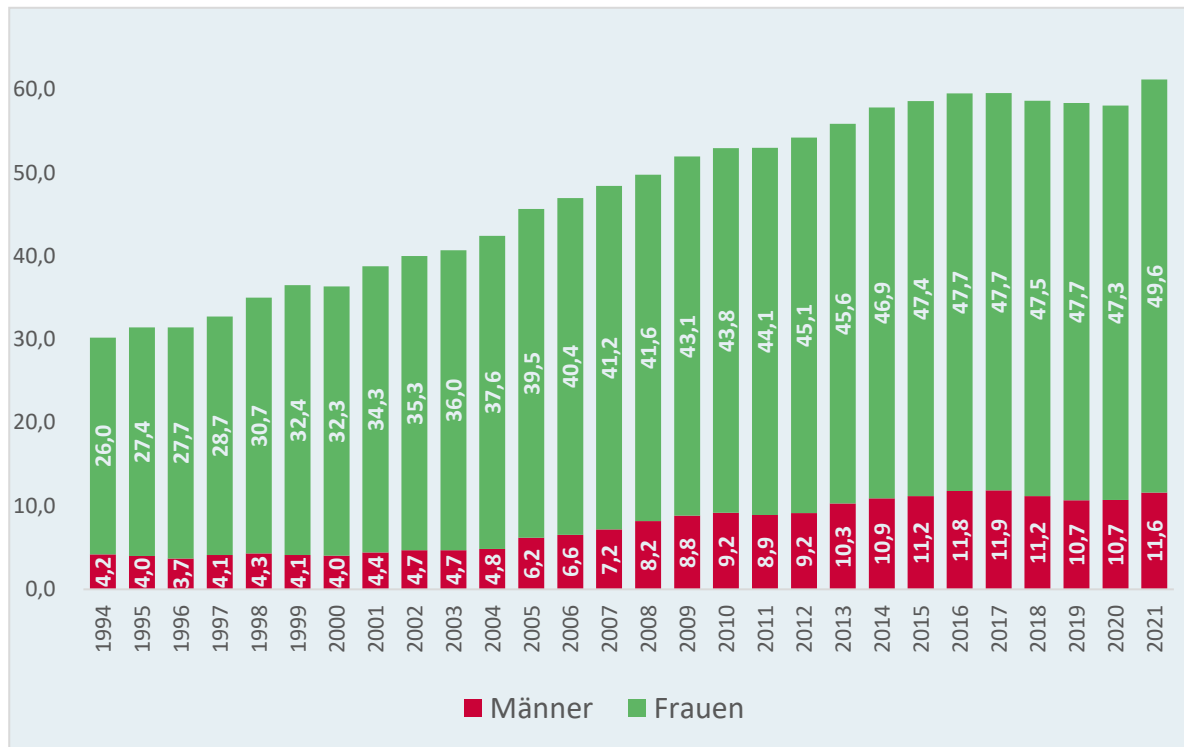
Quelle: Statistik Austria

Große Unterschiedlichkeiten bei der Erwerbsbeteiligung in den älteren Jahrgangskohorten ist allerdings immer vor dem Hintergrund zu betrachten, dass Frauen noch immer ein geringeres Pensionsantrittsalter von 60 Jahren haben.

Vergleicht man nur die Altersgruppe der 55 bis 59-Jährigen, dann sieht man, dass Frauen zuletzt stark aufgeholt haben. 2021 waren bereits 73 % der Frauen in dieser Altersgruppe erwerbstätig. Bei den Männern waren es 78 %.

Die Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit ist grosso modo der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern geschuldet. Damit einhergehend ist allerdings auch die Teilzeitbeschäftigung gestiegen. 2021 arbeiteten insgesamt 49,6 % der Frauen und rund 11,6 % der Männer in Teilzeit (jeweils 15-64-Jährige).

Abbildung 3 Entwicklung der Teilzeitquote



Quelle: Statistik Austria

Im EU-Länder-Vergleich lag die Teilzeitquote von Frauen 2020 bei durchschnittlich 28 %. Österreich liegt bei der Teilzeitquote von Frauen im EU-Vergleich damit im oberen Spektrum auf Platz 2 nach den Niederlanden, wo rund 76 % der weiblich Beschäftigten in Teilzeit arbeiten.

Frauen sind insgesamt wesentlich häufiger atypisch beschäftigt, als Männer. Zu atypischen Beschäftigungsformen zählen zusätzlich zur Teilzeitbeschäftigung auch geringfügige Beschäftigung, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnisse, freie Dienstverträge und neue Selbstständige. 2020 gingen rund 52% der Frauen und 15% der Männer in der Haupttätigkeit einer atypischen Beschäftigung nach.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist stark gestiegen, aber jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit.

2.3 Unbezahlte Arbeit

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit führt zu einer Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt. Die Übernahme von Tätigkeiten zu Hause sowie Pflege- und Sorgeverpflichtungen resultieren oftmals in einem geringeren Einkommen und in der Folge zu geringeren Pensionsansprüchen bei Frauen.

„Care-Arbeit“ ist überwiegend weiblich: Frauen leisten den Großteil der Pflege- und Erziehungsarbeit.

Familie und Freunde stellen die wichtigste Stütze dar, wenn es um die Übernahme von Pflegeaufgaben für Ältere mit Langzeitpflegebedürfnissen geht. 2019 übernahmen im OECD-Schnitt rund 13 Prozent der über 50-Jährigen einmal wöchentlich Pflegetätigkeiten um Freunde oder Familienangehörige zu pflegen. Österreich liegt hier weit über dem Schnitt, wo es sogar 23 Prozent der über 50-Jährigen waren. 13 Prozent der über 50-Jährigen waren in Österreich täglich pflegerisch tätig.

Zu einem überwiegenden Teil sind jene Personen, die die Pflege leisten, Frauen.

Angesichts der demografischen Entwicklungen steigt der Druck auf die Länder eine bessere Versorgung von institutionell organisierter Langzeitpflege, sowohl in Pflegeeinrichtungen als auch in häuslicher Umgebung, zu ermöglichen. Zu erwarten ist aber, dass informelle Pflegearbeit künftig weiterhin wesentlich sein wird. (vgl. OECD, Health at a glance, S. 262)

Eine vom Sozialministerium in Auftrag gegebene Erhebung für das Jahr 2017 zeigt, dass in Österreich der überwiegende Anteil pflegebedürftiger Älterer zu Hause gepflegt wird. Dies betraf 87 Prozent der Pflegegeldbezieher:innen (394.000 Personen).

Die Pflege zu Hause wird dabei zu einem überwiegenden Anteil (54 Prozent) informell, d.h. von nahen Angehörigen oder Freunden, geleistet. Bei einem weiteren Drittel wird die informelle Pflege durch professionelle Pflegedienstleister ergänzt und nur 12 Prozent werden vollständig durch spezielle Pflegedienste betreut. (vgl. EK: LTC-Report 2021, Vol.II; S. 305)

Im Zusammenhang mit dem negativen Einfluss von Kinderbetreuungspflichten auf die Alterssicherung der Frauen wird auch vom „motherhood pension gap“ gesprochen. Aufholbedarf besteht hier nach wie vor, in der Bereitstellung von einem ausreichenden Angebot an Kindergartenplätzen für die Altersgruppe der 1 bis 3-Jährigen, ebenso wie der Ausbau von Plätzen mit Ganztagesbetreuung, die in ländlichen Regionen Österreich leider noch vielfach unterrepräsentiert sind.

3 Analyse dreier Neuzugangsgruppen

Anhand der Neuzugänge zu Alterspensionen mit Stichtag im Jahr 2000 und Jahr 2021 sollen Pensionsansprüche von Frauen im Vergleich zu jenen der Männer dargestellt bzw. analysiert werden. Hierfür ist eine Reihe von Daten verfügbar. Für das Jahres 2060 wird zudem ein Blick in die Zukunft geworfen und die Berechnungen zu den theoretischen Ersatzraten (TTR) aus dem „EU Pension Adequacy Report 2021“ herangezogen und Schlüsse daraus gezogen.

3.1 Neuzugänge 2000 („Altrechtsfälle“)

Bei dieser Gruppe handelt es sich um Frauen, die um das Jahr 1940 (bzw. ein, zwei Jahre später) geboren wurden und Großteils heute noch im Pensionsstand sind. Diese Gruppe ist am oberen Rand im Hinblick auf die Altersverteilung im Pensionsstand zu finden. Ihr Versicherungsverlauf liegt zum Großteil in der Phase des Ausbaus der Pensionsversicherung. Bis zu ihrem Pensionsantritt im Jahr 2000 gab es zahlreiche Verbesserungen von denen diese Personengruppe profitieren konnte:

Dazu zählen eine verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten, die Einführung der ewigen Anwartschaft und zudem galten bei Stichtagen im Jahr 2000 (für ab 1955 Geborene) die besten 15 Jahre als Grundlage (Bemessungsgrundlage) für die Berechnung der Pensionshöhe.

2000 gab es 33.134 Neuzugänge bei den Frauen und 36.134 Neuzugänge bei den Männern. Im Durchschnitt wiesen Frauen 379 Versicherungsmonate und davon 36 Monate aufgrund von Kindererziehung auf. Männer erreichten im Durchschnitt 477 Versicherungsmonate. Das durchschnittliche Eintrittsalter lag bei Frauen bei 58,2 Jahren und bei Männern bei 60,4 Jahren.

Die durchschnittliche Alterspension der Frauen lag bei EUR 732 und die der Männer bei 1.315 (brutto, ohne KZ und AZ). Der Gender Pension Gap bei den Neuzugängen bei Alterspensionen betrug 2000 44,3 % (Bei den Direktpensionen ist der „Gender Gap in Pensions“ etwas geringer und lag 2000 bei 42,6 %.).

Die verfügbaren Ersatzraten bei den Alterspensionen der Unselbständigen (nach dem ASVG) zeigen für das Jahr 1999 folgendes:

Frauen erhielten demnach 75,5 % netto bzw. 61,5 % brutto des letzten verfügbaren Einkommens. Die Ersatzrate bei den Männern betrug 85 % netto bzw. 70,3 % brutto.

3.2 Neuzugänge 2021 („Babyboomer“)

Zu den Neuzugängen mit Stichtag im Jahr 2021 zählt die so genannte Babyboomer-Generation. D.h. Frauen der Geburtsjahrgänge um das Jahr 1960, fallen in diese Gruppe. Sie war bereits von einer Reihe pensionsrechtlicher Reformen betroffen, allen voran von der Umstellung auf das Pensionskonto, das für nach 1955 Geborene gilt. D.h. bei dieser Gruppe, flossen teilweise alle Versicherungsmonate in die Berechnung der Pensionsleistung mit ein.

Mit 2014 erfolgte die Umstellung auf das Pensionskonto. Versicherungszeiten, die vor 2005 erworben wurden, wurden durch eine Kontoerstgutschrift in das Pensionskonto übertragen. Der Kontoerstgutschrift lagen dabei mehrere Pensionsberechnungen zugrunde.⁷

Für Frauen mit Stichtag im Jahr 2021 bestand noch das gesetzliche Pensionsantrittsalter von 60 Jahren. 2021 gab es bei den Frauen 52.683 Neuzugänge bei den Alterspensionen. Das durchschnittliche Antrittsalter ist bei beiden Geschlechtern um rund zwei Jahre gestiegen und betrug bei Frauen 60,7 Jahre und bei Männern 63,2 Jahre.

Mit EUR 1.330,3 lag die durchschnittliche Alterspension (brutto, ohne Ausgleichzulage und Kinderzuschuss) der Frauen unter jener der Männer, die durchschnittlich EUR 2.170,3 erhielten.

⁷ Hierbei wurden zwei fiktive Alterspensionen (Ausgangsbetrag und Vergleichsbetrag) zum 1. Jänner 2014 ermittelt. Als „Ausgangsbetrag“ (§ 15 Abs. 2 APG – Allgemeines Pensionsgesetz) wurde eine Pension zum Regelpensionsalter auf Basis der Rechtslage 2004 – jedoch mit den besten 28 Beitragsjahren – berechnet. Als „Vergleichsbetrag“ (§ 15 Abs. 4 APG) wurde eine Pension zum Regelpensionsalter auf Basis der Bestimmungen der Parallelrechnung berechnet. Die Kontoerstgutschrift wurde anschließend – unter Zugrundelegung von vom Geburtsjahr abhängiger Ober- und Untergrenzen – ermittelt.

Der „Gender Gap in Pensions“ betrug beim Pensionsneuzugang 2021 37,02 %. Damit ist der Gender Gap in Pensions seit dem Jahr 2000 um rund 7 Prozentpunkte zurückgegangen.

Berechnungen zur Ersatzrate für das Jahr 2020 zeigen, dass die Ersatzrate bei den Neuzugängen zu den Alterspensionen (Arbeiter und Angestellte, ohne BVAEB) bei Frauen 79,4 % netto und 66,7 % brutto betrug. Männer verzeichneten 2020 eine Ersatzrate von 87,4 % netto und 74,2 % brutto.⁸

Die Ersatzraten bei den Neuzugängen waren damit etwas höher als bei jenen mit Pensionsstichtag im Jahr 2020.

3.3 Neuzugänge 2060 („Millennials“)

Daten aus dem „EU Pension Adequacy Report 2021“ beinhaltet zukünftige theoretische Ersatzraten für das Jahr 2059. Die Ersatzraten zeigen das theoretische Pensionseinkommen nach Pensionierung gemessen am Letzteinkommen und dienen als Indikator für die zukünftige Angemessenheit der Pensionssysteme in Hinblick auf Armutsvermeidung.

Die Ersatzrate wird berechnet, indem die Pensionshöhe zum Zeitpunkt der Pensionierung als Prozentsatz des individuellen Einkommens im letzten Jahr vor Pensionierung ausgedrückt wird. Der „EU Pension Adequacy Report 2021“ beinhaltet Ersatzraten für unterschiedliche Fallkonstellationen. Jene für einen Durchschnittsverdiener werden in der folgenden Tabelle gezeigt:

⁸ Für die Berechnung der Einkommensersatzraten wurden die erstmaligen Neuzuerkennungen, mit Wohnsitz im Inland, ohne zwischenstaatliche Teilleistungen, der Arbeiter und Angestellten (ohne Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau) herangezogen. Datengrundlage sind Pension und Beitragsgrundlage ohne Sonderzahlungen und Pensionen ohne Zulagen und Zuschüsse.

Tabelle 2: Zukünftige theoretische Ersatzraten eines Durchschnittsverdieners für 2059

Fall	Männer netto	Frauen netto	Männer brutto	Frauen brutto
Base case: 40 years up to the SPA	84,1 %	84,1 %	70,9 %	70,9 %
Increased SPA: from age 25 to SPA	84,1 %	84,1 %	70,9 %	70,9 %
AWG career length case	82,2 %	82,2 %	68,8 %	68,8 %
Old base case: 40 years up to age 65	84,1 %	84,1 %	70,9 %	70,9 %
Longer career: 42 years to SPA	87,3 %	87,3 %	74,5 %	74,5 %
Shorter career: 38 years to SPA	81,0 %	81,0 %	67,4 %	67,4 %
Deferred exit: 42 years to SPA +2	93,0 %	93,0 %	80,8 %	80,8 %
Career break – unemployment: 3 years	82,5 %	82,5 %	69,2 %	69,2 %
Career break due to child care: 3 years	84,7 %	84,7 %	71,7 %	71,7 %
Career break care to family dependant: 3 years	82,0 %	82,0 %	68,6 %	68,6 %
Short career (20 year ca- reer)	48,3 %	48,3 %	35,4 %	35,4 %
Work 35 y, disabled 5 years prior to SPA	67,4 %	67,4 %	53,5 %	53,5 %
Early entry in the LM: from age 20 to SPA	92,1 %	92,1 %	79,8 %	79,8 %
Index: 10 years after retire- ment @ SPA	75,1 %	75,1 %	60,7 %	60,7 %
Extended part-time period for childcare	79,4 %	79,4 %	65,6 %	65,6 %
Survivor – full career	110,2 %	110,3 %	99,1 %	99,3 %
Survivor – short career	75,9 %	77,7 %	61,5 %	63,8 %

Quelle: EU Pension Adequacy Report 2021, Vol. II

Erläuterungen zu den Definitionen und Abkürzungen:

- *„Base Case“-Szenario:* Im „Base Case – Szenario“ wird ein durchschnittlicher Versicherungsverlauf mit Durchschnittseinkommen und 40 Versicherungsjahren bis zum Regelpensionsalter (d.h. vom 25. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr) angenommen.
- *SPA = Standard pensionable age* (Regelpensionsalter)
- *AWG case:* Hier wird die Annahme getroffen, dass das Alter sowohl zum Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts als auch zum Arbeitsmarktaustritt dem Durchschnitt entspricht.
- *Index: 10 years after retirement @ SPA:* Berechnung der Ersatzrate anhand des Pensionswerts 10 Jahre nach Pensionierung und des Durchschnittseinkommens eines Pensionsneuzugangs zu diesem Zeitpunkt (daher Berechnung anhand unterschiedlicher Kohorten!) Diese Berechnung ermöglicht einen Blick auf die Auswirkung der Pensionsanpassungen auf die Pensionshöhe.
- *Survivor Szenarien:* Es wurde die Annahme getroffen, dass beide Ehepartner eine Durchschnittskarriere aufweisen und der Ehegatte zum Zeitpunkt des Pensionsantritts stirbt. Die Ersatzrate entspricht daher der Kombination aus eigenen und abgeleiteten Ansprüchen. Im „short career case“ weist der Ehegatte 40 Durchschnittsjahre auf und die Ehegattin 20 Jahre (10 Durchschnittsverdienst, 20 Jahre Unterbrechung, 10 Jahre Durchschnittsverdienst).

Augenscheinlich ist zunächst, dass in fast allen Fällen die Ersatzraten für beide Geschlechter gleich hoch sind. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass für beide Geschlechter das gleiche Pensionsantrittsalter gilt und der Erwerb des „Durchschnittseinkommens“ unterstellt wurde.

Interessant sind die Ergebnisse in Bezug auf Karriereunterbrechungen aus unterschiedlichen Gründen: Dabei zeigt sich, dass Unterbrechungen aufgrund von Kindererziehung sich weniger negativ auf die Ersatzrate auswirken, als z.B. Unterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit (jeweils 3 Jahre). Insgesamt wird allerdings in jenen Fällen, in denen eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit auf drei Jahre beschränkt ist, eine Nettoersatzrate auf ähnlichem Niveau erreicht, wie im „Base Case“-Szenario.

Wird aufgrund von Kindererziehung länger Teilzeit gearbeitet, wird eine geringere Ersatzrate (79 % netto bzw. 66 % brutto) erreicht. In diesem Fall („extended part time period for child care“), wird unterstellt, dass eine Teilzeitphase von 10 Jahren an die Erwerbsunterbrechung von 3 Jahren, angehängt wird.

Jene, die aufgrund von Invalidität, 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter eine Pension antreten, erreichen eine theoretische Ersatzrate von 67 % netto bzw. 53 % brutto.

Die geringste theoretische Ersatzrate wird erreicht, wenn die Dauer der Erwerbstätigkeit nur 20 Jahren und damit der Hälfte des Standards entspricht („short career 20y“). Die theoretische Ersatzrate beträgt dann 48 % netto bzw. 35 % brutto.

Jene Frauen, die ihren Stichtag 2060 haben werden, sind jene die im Jahr 1995 oder früher geboren wurden. Für sie gilt das den Männern gleichgestellte Antrittsalter von 65 Jahren. Durch längere Zeiten der Erwerbstätigkeit könnte diese Gruppe profitieren und eine besser Absicherung im Alter erzielen. Der gestiegene Bildungsstand in dieser Alterskohorte könnte sich ebenfalls positiv auf die Erwerbskarriere auswirken.

Allerdings ist die traditionelle Aufteilung von Care-Arbeit in Österreich stark verankert. Die Teilzeitarbeitsquoten sind enorm hoch in Österreich, und es ist nicht davon auszugehen, dass sich dies bald ändern wird. Würden Frauen tatsächlich nur 3 Jahre aufgrund von Kindererziehung aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, dann würde die theoretische Ersatzrate sogar leicht höher ausfallen. Die Daten zeigen allerdings, dass die Realität, unter anderem mit einer Teilzeitquote von rund 50 % bei den Frauen, anders aussieht.

4 Fazit

Seit ihren Anfängen wurde die gesetzliche Pensionsversicherung einer Vielzahl an Reformen unterzogen. Zuletzt gab es neben einer Reihe an Einschnitten, die insbesondere auf die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters abzielen, auch eine Reihe an Elemente, die eingebaut wurden und die Berücksichtigung spezifischer Problemlagen von Frauen in den Fokus rücken.

Dies bezieht sich unter anderem auf Lebensabschnitte, in denen aufgrund von Sorgerepflichtungen keiner oder nur vermindert einer Erwerbsarbeit nachgegangen werden kann. Dazu zählen eine verbesserte Berücksichtigung von Zeiten der Pflege naher Angehöriger und von Kindererziehungszeiten. Ebenfalls wurde auch ein stärkerer Fokus auf Rehabilitation gelegt. Ab 2024 wird zudem das gesetzliche Antrittsalter von Frauen steigen. Diese Entwicklungen sollten einen positiven Einfluss auf Pensionsansprüche von Frauen haben.

Neben den Bedingungen, die durch die gesetzliche Pensionsversicherung geschaffen werden, spielt allerdings die Erwerbsbiografie eine entscheidende Rolle für das Erwerben von Pensionsansprüchen:

Feststellbar ist, dass weibliche Erwerbsbiografien sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben. Allerdings weisen weibliche Erwerbskarrieren nach wie vor spezifische Charakteristika wie eine hohe Teilzeitquote auf, die sich tendenziell negativ auf spätere Pensionsansprüche niederschlagen.

Der „Gender Gap in Pensions“ lag zuletzt bei rund 37 Prozent und ist damit zuletzt kleiner geworden. Er liegt dennoch auf einem hohen Niveau. Die Daten für das Jahr 2021 zeigen, dass die Pensionshöhe von Frauen noch immer stark hinter jenen der Männer hinterherhinken. Ursachen liegen im geringeren Pensionsantrittsalter, der Berufswahl, längerer Erwerbspausen und einem geringerem Beschäftigungsausmaß.

Während das gesetzliche Pensionsantrittsalter bis zum Jahr 2033 vollständig angeglichen sein wird, können bestehende Ungleichheiten in der Ausbildung und Berufswahl, am Arbeitsmarkt oder aber auch manifestierte gesellschaftliche Gegebenheiten im Hinblick auf die Aufteilung von Betreuungspflichten, nicht über das Pensionssystem gelöst werden. Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, fehlt es vielerorts noch an

bundesweit flächendeckenden Betreuungsmöglichkeiten, insbesondere für unter 3-Jährige, aber auch die Möglichkeit ganztägiger Betreuung.


Erwähnt werden sollte zu Schluss, dass zusätzlich zur Pension ein immer größer werdender Teil Ansprüche auf eine betriebliche Pension hat. Neben dem Abstellen auf die eigenständige Absicherung von Frauen im Alter, sollte auch nicht außer Acht gelassen werden, dass zum Haushaltseinkommen oftmals auch das Einkommen/die Pension des Partners/Ehegattens oder auch etwaige Ansprüche auf Witwenpensionen, zählen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen von 2024 bis 2033	9
Tabelle 2: Zukünftige theoretische Ersatzraten eines Durchschnittsverdieners für 2059	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Bildungsstand der 25 bis 64-Jährigen Frauen und Männer, 2020.....	17
Abbildung 2 Entwicklung der Erwerbstätigenquoten Männer und Frauen 1994 bis 2021 .	19
Abbildung 3 Entwicklung der Teilzeitquote	20



**Bundesministerium für
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)