

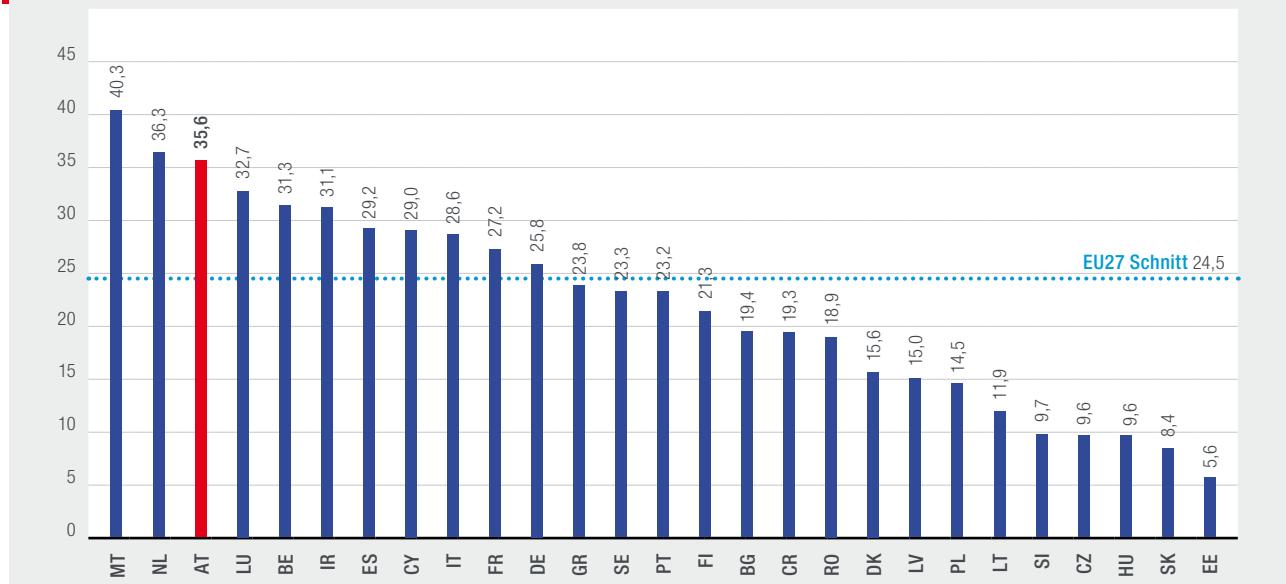
Gute Frauenpensionen brauchen gute Erwerbskarrieren und faire Teilung der Familienarbeit

Das österreichische Pensionssystem bietet auch den heute Jungen eine gute Absicherung im Alter. Die Voraussetzung dafür ist eine Erwerbskarriere ohne große Brüche mit einem existenzsichernden Einkommen. Genau dort hakt es aber bei vielen Frauen: geringere Entlohnung – Stichwort Gender Pay Gap – und Brüche

in der Erwerbslaufbahn durch Elternkarenz, lange Phasen von Teilzeit oder Pflege von Angehörigen wirken sich nachteilig auf die Pension aus. Im EU-Vergleich weist Österreich eine der **höchsten geschlechtsspezifischen Pensionslücken** (Gender Pension Gap) auf (Eurostat 2025).

In Österreich ist der geschlechtsspezifische Unterschied in der Pensionshöhe in der EU einer der größten: Pensionen von Frauen sind um 35,6 % niedriger als die von Männern.

Geschlechtsspezifische Pensionslücke – Gender Pension Gap (2024)



Quelle: EUROSTAT 2025

Niedrige Frauenpensionen sind das Ergebnis instabiler Erwerbskarrieren, geringer Bezahlung und Mehrfachbelastungen

Die Geburt eines Kindes ist für Frauen – im Gegensatz zu Männern – meist mit einem massiven Einbruch des Einkommens verbunden, bedingt durch Karenz und lange Teilzeitphasen, die sich auch negativ auf den beruflichen Aufstieg auswirken. Auch **zwölf Jahre nach der Geburt ihres Kindes haben Frauen ein um 10 % geringeres Einkommen als vor der Geburt**, während Männer ein Plus von +16 % verzeichnen. Abweisenheiten vom Arbeitsmarkt, etwa durch die Be-

treuung pflegebedürftiger Angehöriger oder der Enkelkinder führen mit dazu, dass fast **jede fünfte Frau ab 65 Jahren keine Eigenpension hat** ([WIFO 2020](#)). Kindererziehung muss deshalb in der Pension besser bewertet werden. Zwei Drittel der Ausgleichszulagen-Bezieher:innen sind weiblich. **19,4 %** der **Frauen** ab 65 Jahren sind **armutsgefährdet** (Männer 65+: 12,4 %; Werte 2024).

Altersarmut ist weiblich. Eine Anhebung der „Mindestpension“ (Ausgleichszulage) auf ein armutssicherndes Niveau ist daher auch aus frauenpolitischer Sicht besonders dringlich.

Weniger als drei Viertel der Frauen treten ihre Alterspension aus aktiver Beschäftigung an

Eine [WIFO-Studie](#) zeigt, dass zwar der Anteil der Frauen, die direkt aus der Erwerbsarbeit in Alterspension gehen, von 67 % (2010) auf 72 % (2022) gestiegen ist. Grund dafür ist, dass Frauen immer weniger lange Lücken im Erwerbsleben haben. Bei den Männern blieb der Anteil mit 72 % (2010) bzw. 73 % (2022) nahezu stabil. Dennoch haben Frauen im Durchschnitt (2022) nach wie vor deutlich längere Erwerbslücken (8,4 Jahre) als Männer (5,6 Jahre) aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Für **28 Prozent der Frauen** gab es 2022 **keinen direkten Pensionsantritt** – was vor dem Hintergrund der schrittweisen **Anhebung des**

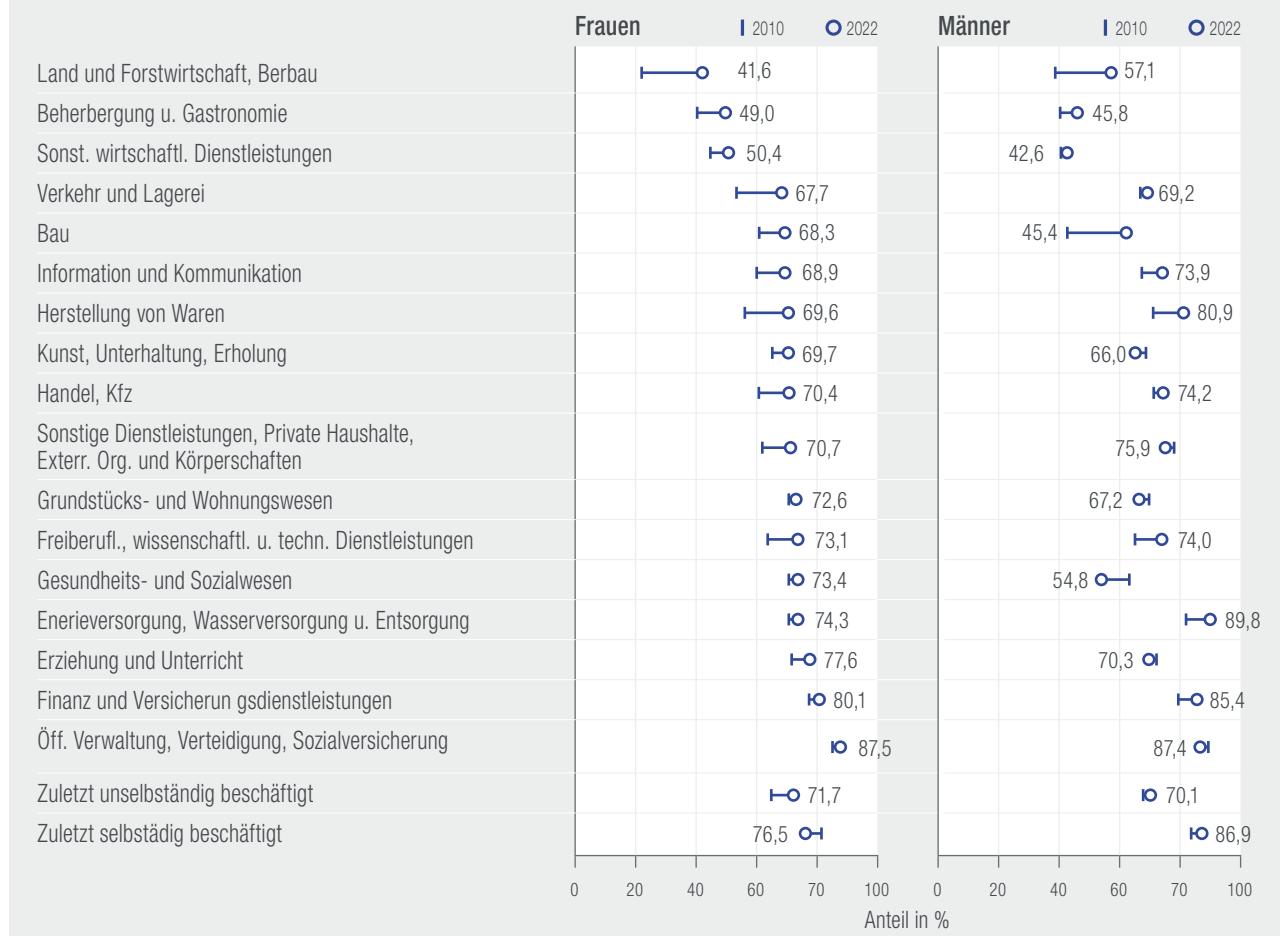
Frauenpensionsantrittsalters problematisch ist.

In Branchen wie **Tourismus** und **Gastronomie** gehen **nur 50 % der Frauen direkt** aus Erwerbsarbeit in Pension (Männer: 46 %). In der **Reinigung** sind es 49 % Prozent der Frauen (Männer: 43 %). Gerade in frauendominierten Berufen wie Pflege, Gesundheit oder Einzelhandel sind die **Arbeitsbedingungen besonders belastend**. Die Mehrheit der Beschäftigten fürchtet, nicht bis zur Pension „durchzuhalten“. Um Frauen einen **längerem, gesunden Verbleib im Arbeitsleben** zu ermöglichen, müssen die **Arbeitsbedingungen** verbessert werden.

Im Durchschnitt treten weniger als drei Viertel der Frauen aus Beschäftigung in die Alterspension. In Tourismus & Gastronomie und in der Reinigung ist nur für die Hälfte der Frauen ein direkter Pensionsantritt möglich.

Direktübertritte nach Wirtschaftsabschnitten

Alterspensionen 2010 u. 2022, Anteil in % aller Zugänge



Quelle: WIFO, 2024

Gute Erwerbskarrieren ermöglichen und Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten

Der flächendeckende Ausbau von hochqualitativen und leistbaren **Pflege- und Kinderbetreuungsangeboten** ist essenziell, um die Erwerbsintegration von Frauen zu erhöhen. Ebenso wichtig sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie, die eine **partnerschaftliche Teilung der Sorgearbeit von Eltern** fördern, etwa das von ÖGB und AK vorgeschlagene Modell der **Familienarbeitszeit**.

Bessere Arbeitsbedingungen sind eine zentrale Voraussetzung für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben. **Betriebliche Gesundheitsangebote** (in der Arbeitszeit nutzbar) und **altersadäquate Arbeitszeitmodelle** (Lage der Arbeitszeit, Pausen) sowie der bessere Zugang zur **Altersteilzeit** müssen möglichst flächendeckend umgesetzt werden. Auch das Angebot von **beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten** für ältere Arbeitnehmer:innen verbessert deren Beschäftigungschancen.

Erforderlich sind Rahmenbedingungen, die eine stabile Erwerbskarriere von Frauen ermöglichen, wie ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuung und Pflege.