

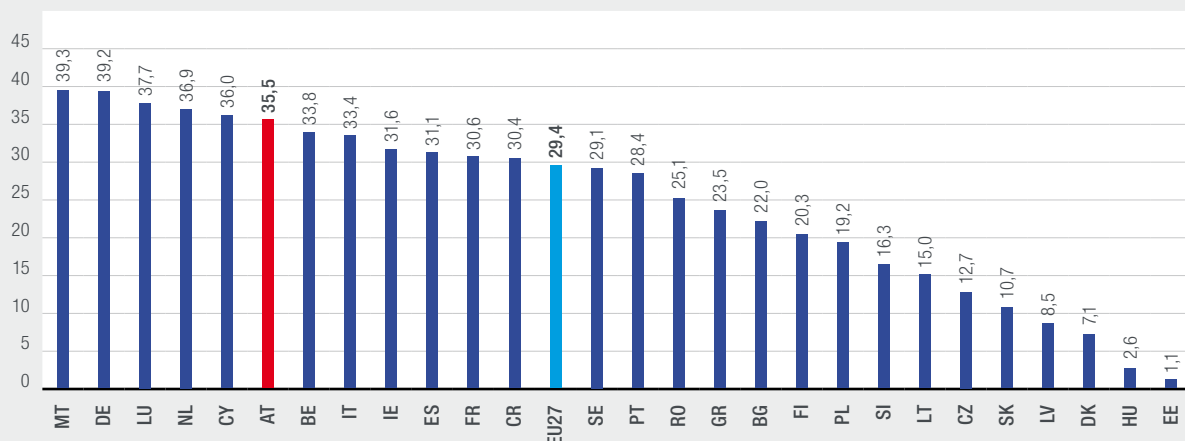
Gute Frauenpensionen brauchen gute Erwerbskarrieren und faire Teilung der Familienarbeit

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 Kinderkarenz, 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 2022).

In Österreich ist der geschlechtsspezifische Unterschied in der Pensionshöhe in der EU einer der größten: Pensionen von Frauen sind um 35,5% niedriger als die von Männern.

Geschlechtsspezifische Pensionslücke – Gender Pension Gap (2020)



Quelle: EUROSTAT 2022

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. Abwesenheiten vom Arbeits-

markt, etwa durch die Betreuung 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. **17% der Frauen** ab 65 Jahren sind armutsgefährdet (Männer 65+: 10,5%; Werte 2020).

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

Nur die Hälfte der Frauen tritt ihre Alterspension aus aktiver Beschäftigung an

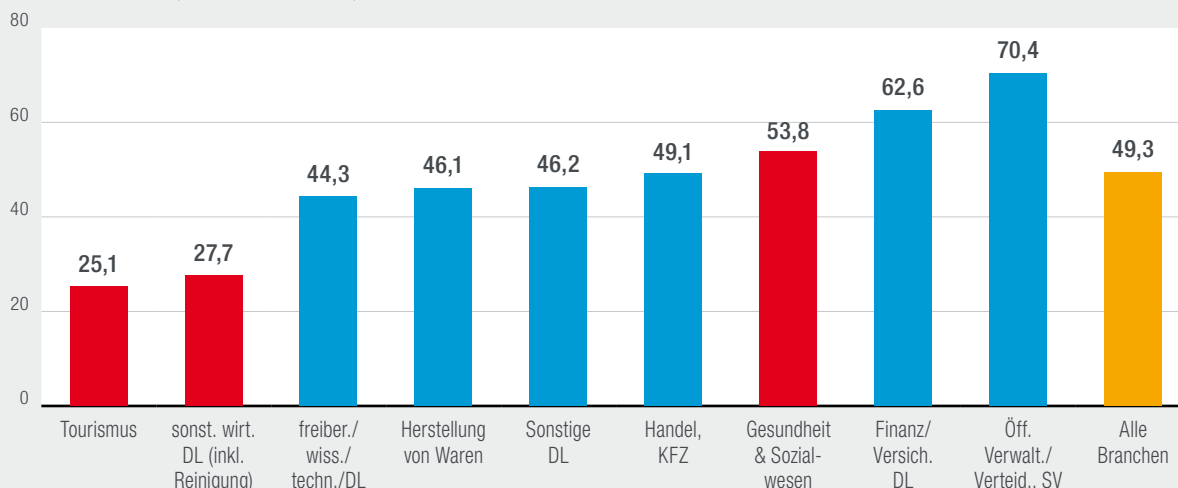
Eine [Studie](#) zu den Auswirkungen der Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters zeigt, dass **nur jede zweite Frau direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension wechselt!** Folglich schafft es ein großer Teil der Unternehmen nicht, den Frauen adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten bis zur Pension zu bieten – und das vor dem Hintergrund, dass das gesetzliche **Antrittsalter der Frauen ab 2024 steigen** wird.

Zwar ist **das** faktische **Pensionsantrittsalter von Frauen deutlich gestiegen**: 2010 gingen rund 38 Prozent der Frauen mit 60 Jahren in Pension, 2019 waren es fast 70 Prozent. **Allerdings wächst** in diesem Zeitraum auch die **zeitliche Lücke zwischen letzter Beschäftigung und dem Zeitpunkt des Pensionsantritts** von mehr als fünf Jahren auf knapp sechs Jahre. **Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters droht ein weiterer Anstieg dieser Lücke!**

Nur rund jede 2. Frau tritt aus Beschäftigung in die Alterspension über. Die Anhebung des Frauen-Pensionsalters muss daher dringend vom Ausbau altersgerechter Arbeitsplätze begleitet werden.

Anteil direkter Pensionsantritte nach Branchen

2018 von Frauen, nach Branchen, in %



Quelle: WIFO 2021

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.