

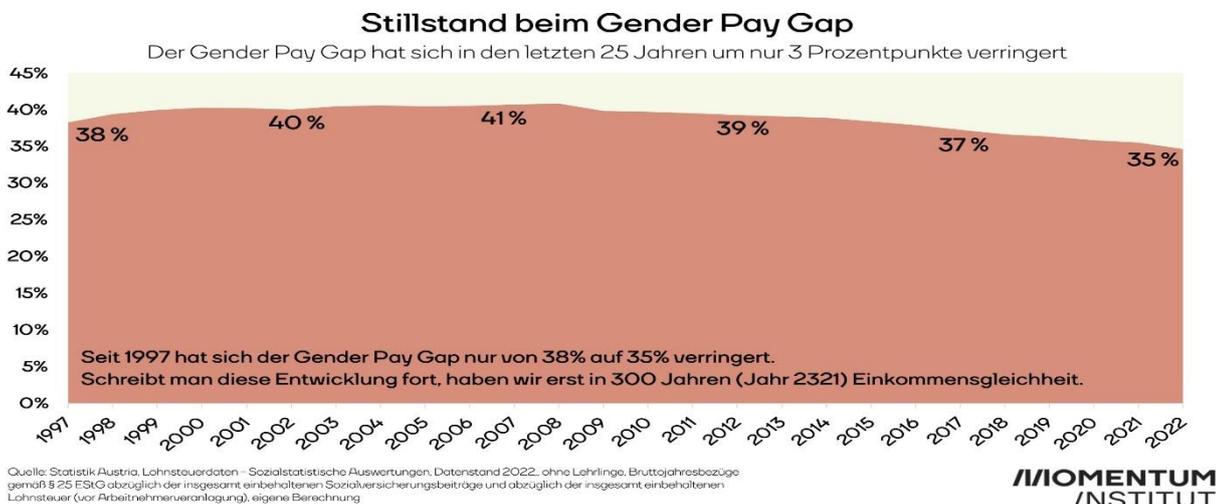
Frauen-Pensions-Antrittsalter steigt seit 1.1. an

Win-win-win für alle oder eine Falle für Frauen?

Frau, selbständig, arm. Altersarmut ist weiblich. So titulierten wir im August einen Beitrag im BAV-Newsletter, in dem wir Zahlen präsentierten, wonach Frauen immer noch deutlich weniger Pension erhalten, als Männer. Und sich dieser „Gender Gap in Pension“ seit vielen Jahren nur minimal verkleinert. Während im Angestellten-Verhältnis **diese Pensionslücke „nur“ 34,4%** beträgt, liegt die Erst-Pension von selbständigen Frauen nur **bei 918 Euro**, die Lücke beträgt **57%**. Diese Fakten und Erklärungen, warum diese Situation besteht und Frauen oftmals von Altersarmut bedroht sind, können Sie [hier nachlesen...](#)

Ein wesentlicher Grund für die geringe Frauen-Pension liegt darin, dass die **Gehälter von Frauen** niedriger sind, als die der Männer für gleiche Arbeit.

Kürzlich, am **14. Feber war der Equal Pay Day**, das ist jener Tag bis zu dem vollzeitbeschäftigte Frauen statistisch gesehen **gratis arbeiten**. Denn diese Gruppe von Frauen verdient um **12,4% weniger** als Männer. Nimmt man dann auch noch die Teilzeitbeschäftigten in die Kalkulation auf, so geht die **Lohnschere sogar auf 35% auf**. Dann würde der Equal Pay Day sogar auf den 8. Mai fallen. Erst nach 128 Tagen unbezahlter „Erwerbsarbeit“ werden die Frauen in Österreich erst wirklich bezahlt, fasst das Momentum-Institut die unerfreuliche Situation zusammen. Und verweist darauf, dass sich kaum etwas zum Besseren entwickelt. Im **letzten Viertel-Jahrhundert hätte sich die Situation nur um 3 % verbessert**. Würde die Entwicklung in diesem Tempo weiter gehen, dann würde erst im Jahr 2321 – **in 300 Jahren** – Einkommensgleichheit herrschen.



Graphik: Momentum Institut basierend auf Lohnsteuerdaten der Statistik Austria

Pensionsantrittsalter steigt sukzessive

Als Begründung für die geringe Pensionshöhe konnte man in den letzten Jahren immer wieder hören, dass die Frauen zu früh in Pension gingen und damit **auf die bestbezahlten Jahre verzichten** würden.

Ob diese Argumentation stimmt, kann man nun in der Praxis beobachten. Denn mit Stichtag 1.1.2024 wird das derzeitige Pensionsantrittsalter der Frauen (bis dato 60) pro Jahr um jeweils sechs Monate angehoben, bis **im Jahr 2033 die Frauen ebenso wie die Männer mit dem 65. Lebensjahr** in Pension gehen werden. Das geht auf eine mehr als 30 Jahre alte Entscheidung der damaligen rot-schwarzen Regierung zurück. Anlass war eine Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs, der in der Regelung, wonach Frauen bereits im Alter von 60 in Rente gehen dürfen, als einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz einstufte.



Win-win-win oder eine Falle für die Frauen?

a) Höhere Pensionen, weniger Zuzahlung zum staatlichen Pensionssystem

Frauen, die länger arbeiten, zahlen auch länger Beiträge in die Sozialversicherung ein und erhalten damit auch eine höhere Pension. Dies ist ein wichtiges Ziel: Denn derzeit liegen deren ausbezahlten Alterspensionen mit **im Schnitt 1.327 € brutto monatlich um 42 % hinter jenen der Männer zurück** (2.281 €), zitiert DER STANDARD. Und ließ von der Pensionsversicherungsanstalt errechnen, um wieviel die Frauen-Pensionen steigen werden. „Arbeitet eine Durchschnittsarbeitnehmerin künftig bis 65, winkt eine **um 240 € höhere Monatspension**. Hält sie zumindest bis zum derzeitigen tatsächlichen Eintrittsalter der Männer von 63,2 Jahren im Job durch, beläuft sich das Plus auf 140 €“.

Und: Je mehr Arbeitnehmerinnen einzahlen, desto **weniger muss der Staat** an Steuergeld zur Finanzierung des staatlichen **Pensionssystems zuschießen**.

Eine höhere Eigenpension zu erwerben, ist wohl der wichtigste Vorteil, in diesem Fall besonders für die länger erwerbstätigen Frauen, aber auch das gesetzliche Pensionssystem an sich profitiert.

b) Mehr Arbeitskräfte gegen Mangel-Erscheinungen am Arbeitsmarkt, höheres BIP

Laut Einschätzung von Johannes Kopf, Chef des AMS, wird sich die schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters ab 2024 positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken und es wird „gut 22.000 zusätzliche Personen in Beschäftigung geben“. Bis 2028 stehen sogar 100.000 mehr Arbeitskräfte zur Verfügung. Damit würde der spätere Pensionsantritt den aktuellen Arbeitskräftemangel lindern – sofern die Unternehmen das steigende Angebot nützen.

"**Die zusätzlichen Frauen** in den Betrieben führen dazu, dass **Betriebe mehr Aufträge annehmen** (...), oder der Handel mehr verkauft, weil dort mehr erfahrene Verkäuferinnen arbeiten", erklärte der AMS-Vorstand. Das **belebt** nicht nur die **Konjunktur**, es entstehen auch neue Jobs. Letztlich dürfte die Regelung daher einen Beitrag zum **Wirtschaftswachstum** leisten, erwartet Kopf im STANDARD-Interview.

c) Arbeitslosigkeit als Falle für die Frauen?

Höhere Pensionen für Frauen, mehr Personal für die Betriebe, höheres Wirtschaftswachstum, sprudelnde Beiträge für die Sozialversicherung, ökonomisch könnte die Erhöhung des Pensionsantrittsalter also auf eine **Win-win-win-Situation** hinauslaufen.

Dies allerdings nur dann, wenn die Frauen auch tatsächlich länger arbeiten können. Die Gewerkschaft verweist darauf, dass **Frauen in anstrengenden Jobs** wie der Pflege oder Reinigung bereits jetzt Probleme hätten, **überhaupt bis 60 durchzuhalten**. Außerdem müssten sich Frauen in diesem Alter um gebrechliche Angehörige kümmern: Wie solle das gehen, wenn alle fünf Jahre länger arbeiten sollen?

Bestärkt fühlen sich die Arbeitnehmervertreterinnen von einer **Studie des Sozialministeriums**, wonach **16 % der Frauen** - bei den Arbeiterinnen sind es sogar 25 % - **nicht aus einem aufrechten Job in die Alterspension wechseln** (Stand 2021). Diese Quote könnte nun zu steigen beginnen.

Ein wenig bestätigt AMS-Chef Kopf diese Befürchtung: "Es gibt immer, wenn wir mehr Beschäftigte haben, auch mehr Arbeitslosigkeit..." und er bezifferte die Zahl der zusätzlichen Arbeitslosen für 2024 auf rund 5.000 und spricht von „einem leichten, graduellen Anstieg“. Das liege daran, dass der Anteil der Arbeitslosigkeit steigt, je älter und krankheitsanfälliger eine Person wird und je näher sie an die Pensionsgrenze rücke, so Kopf.

Instabilere Junge lassen Chefs umdenken

Winfried Göschl, Chef des Wiener AMS **rechnet jedoch mit dem Gegenteil**. Die allermeisten Unternehmen würden die Frauen einfach weiterbehalten. „Das Abservieren älterer und meist teurerer Beschäftigter höre sich abseits kriselnder Branchen immer mehr auf. Indiz dafür: Die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen ist mit 7,2 % so niedrig wie seit zehn Jahren nicht mehr“, so Göschl im STANDARD.

Die Mentalität der Arbeitgeber habe sich gewandelt. Weil **demografisch bedingt zu wenig Nachwuchs nachkomme**, hätten diese gar keine andere Wahl, als die Generation 50 plus im Betrieb zu halten.

Bestätigen kann Göschl aber die Kritik, dass bei der **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** (Anmerkung: der Älteren) noch Luft nach oben sei. Das „reiche von betrieblicher Gesundheitsvorsorge bis zur altersgerechten Organisation, damit eine 60-jährige Pflegerin nicht mehr schwere Patienten aus dem Bett hieven müsse“.

Überdies wachse die Erkenntnis, dass die **Älteren weniger "Formschwankungen" zeigten**: "Die Jungen sind instabiler, fallen öfter aus und haben andere Ansprüche. Sie fordern Teilzeit, Homeoffice – und anstrengen wollen sich auch nicht mehr alle", beobachtet Göschl im STANDARD.

Aus der Sicht der Beratung kann zusammengefasst werden:

Wenn die Frauen weiter im Job bleiben können, werden sie ein paar Monate mehr für die Pension ansammeln. Dennoch werden die eingangs zitierten **140 € oder 240 €** (bei 5 Jahren weiterem „Durchdienen“) **nicht ausreichen**. Frauen sind **auch künftig von Altersarmut bedroht**, solange die gravierenden Gehaltsunterschiede zwischen Männer und Frauen weiter bestehen.

Aufklärung, mit dem Ziel Problembewusstsein zu schaffen, ist also erste Berater:innen-Pflicht.

Hier kann ein Blick in den **Pensionsrechner** ([hier...](#)) und das **Pensionskonto** ([hier...](#)) „die Augen öffnen“ und zeigen, welche Auswirkungen Karenz bzw. Teilzeit auf die Pensionshöhe haben. Auch könnte man in der Beratung das **freiwillige Pensions-Splitting** (eine noch wenig bekannte Möglichkeit, einen Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu schaffen) ansprechen.

Private Vorsorge sollte jedem Kunden, und vor allem jeder Kundin empfohlen werden. Und auch die Wahl des „**richtigen**“ Arbeitgebers, einen der eine **betriebliche Vorsorge anbietet**, ist eine sinnvolle Herangehensweise, um dem Problem „Altersarmut bei Frauen“ etwas entgegen setzen zu können.

Quellen und Weiterlese-Links:

- http://www.b2b-projekte.at/files/BAV-NL-April-23_FMA-zum-Frauentag_Altersarmut-ist-weiblich.pdf
- <https://www.derstandard.at/story/3000000200635/spaeter-in-pension-fortschritt-oder-falle-fuer-frauen>
- <https://www.derstandard.at/story/3000000201376/hoeheres-frauenpensionsalter-kurbelt-beschaeftigung-an>
- <https://equal-pay-day.at/epd-2024-in-oesterreich/>
- <https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2024-berufswahl-spielt-untergeordnete-rolle-bei-lohnluecke>