

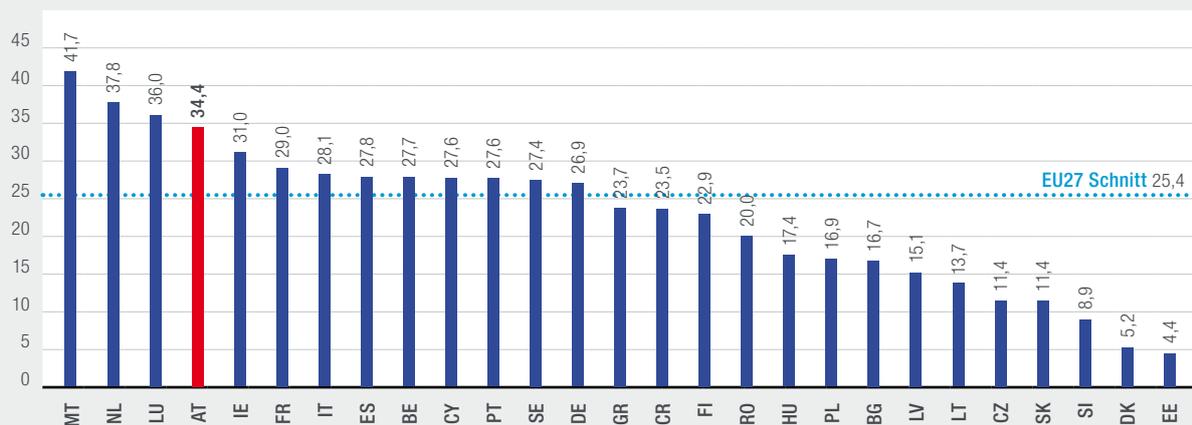
Gute Frauenpensionen brauchen gute Erwerbskarrieren und faire Teilung der Familienarbeit

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 2024).

In Österreich ist der geschlechtsspezifische Unterschied in der Pensionshöhe in der EU einer der größten: Pensionen von Frauen sind um 34,4% niedriger als die von Männern.

Geschlechtsspezifische Pensionslücke – Gender Pension Gap (2023)



Quelle: EUROSTAT 2024

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. **20% der Frauen** ab 65 Jahren sind armutsgefährdet (Männer 65+: 13,2%; Werte 2023).

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

Nur drei Viertel der Frauen treten ihre Alterspension aus aktiver Beschäftigung an

Eine **Auswertung** des Sozialministeriums zu den Pensionsübertritten im Jahr 2023 zeigt, dass **rund jede vierte Frau nicht direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Alterspension wechselt**. In der Gruppe der Arbeiterinnen gehen rund 40% der Frauen nicht direkt aus dem Job in die Alterspension. 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 steigt**.

Gingen im Jahr 2010 Frauen mit durchschnittlich 57,1 Jahren in Pension (inkl. Invaliditätspension, Eigenpension), **lag dieser Wert 2023 bereits bei 60,2 Jahren**. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters ist **besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen** zu legen, um Frauen einen **längeren und gesunden Verbleib im Arbeitsleben** zu ermöglichen. Gerade in frauendominierten Berufen wie Pflege, Gesundheit oder Einzelhandel sind die **Arbeitsbedingungen besonders belastend**. Die Mehrheit der Beschäftigten in diesen Branchen fürchtet, nicht bis zur Pension „durchhalten“ zu können.

Im Durchschnitt treten nur drei Viertel der Frauen aus Beschäftigung in die Alterspension. In der Gruppe der Arbeiterinnen sind es nur rund 60 % (inkl. Altersteilzeit), die direkt aus dem Job in Pension gehen.

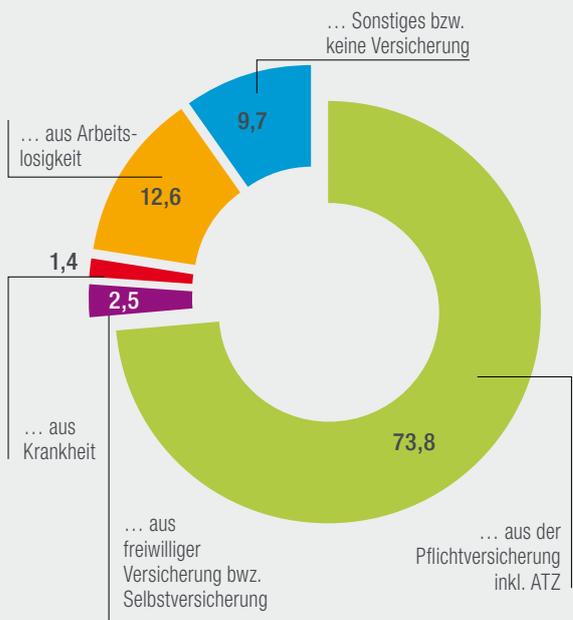
Gute Erwerbskarrieren ermöglichen und Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten

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.

Übertritt in die Alterspension

Frauen, Gesamte Pensionsversicherung, in %



Quelle: Sozialministerium, 2024

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