

Geschlechtergerechtigkeit in der österreichischen Pensionsversicherung

Aktuelle Situation und notwendige Veränderungen

Ingrid Mairhuber

Einleitung

In der anhaltenden Diskussion über die österreichische Pensionsversicherung¹ ist neben der Frage der Finanzierbarkeit immer wieder die Rede von der Generationengerechtigkeit. Junge Menschen sollen im Hinblick auf die Finanzierung der aktuellen Pensionen nicht übervorteilt und ihre Aussichten auf eine eigene Pensionsleistung sichergestellt werden. Von der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist kaum die Rede. Der Frage warum Frauen trotz steigender Erwerbsbeteiligung noch immer weitaus niedrigere Pensionen beziehen als Männer und ob bzw. inwiefern die letzten Pensionsreformen dies verstärkt haben und in Zukunft noch werden, wird kaum nachgegangen. Nur im Zusammenhang mit dem niedrigeren gesetzlichen Pensionsalter von Frauen regt sich immer wieder Unmut über die Ungleichbehandlung der Männer und wird die Forderung einer vorzeitigen Anhebung laut – ohne jedoch eine umfassende Diskussion der Geschlechtergerechtigkeit des österreichischen Pensionsversicherungssystems zu führen.

Im vorliegenden Artikel möchte ich daher der Frage nachgehen warum die geschlechtsspezifische Pensionsschere in Österreich nach wie vor derart auseinanderklafft, welche Reformmaßnahmen dies verstärkt haben bzw. in Zukunft noch verstärken werden und welche Veränderungen für eine geschlechtergerechte Alterssicherung notwendig wären.

Integration von Frauen und Männern in den österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt

Grundvoraussetzung für eine adäquate eigenständige Absicherung im Alter² stellt in Österreich die dauerhafte und vollzeitige Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt dar. Damit war in der Vergangenheit eine 40-jährige und ist seit dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) eine 45-jährige sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung mit mittlerem bis hohem Einkommen zu verstehen. Für Frauen und vor allem für Mütter waren diese Voraussetzungen kaum zu erfüllen bzw. unterscheidet sich die Erwerbsarbeitsmarktintegration von Frauen und Männern – vor allem beim Vorhandensein von Kindern – auch heute noch wesentlich.³

Gut abzulesen ist dies etwa an den Erwerbsquoten und an der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern bzw. Müttern und Vätern im Haupterwerbsalter, also zwischen 25 und 49 Jahren. Insgesamt zeigt sich, dass die Erwerbsquote der Frauen zwischen 1994 und 2011 zwar stark angestiegen ist, nämlich von 72,4% auf 83,6%,

die der Männer ist im Vergleichszeitraum hingegen leicht von 94% auf 93,5% gesunken. Das Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren hat aber starke geschlechtsspezifische Auswirkungen auf die Erwerbsquoten: die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt ab, die der Männer zu. Damit betrug 2011 die Erwerbsquote der Frauen im Alter zwischen 25 und 49 ohne Kinder 88,5%, die der Männer 91,4%. Bereits das Vorhandensein eines Kindes führt zu beträchtlichen Veränderungen, wobei die weibliche Erwerbsquote auf 77,4% sinkt und die männliche Erwerbsquote auf 97% steigt (Statistik Austria 2012, 87).

Mütter erbringen sehr vielfältige Anpassungs- und BalancelLeistungen, um die widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Neben Erwerbsunterbrechungen stellt die Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit für Frauen in Österreich oft die einzige Möglichkeit dar, Erwerbsarbeit und Elternschaft gleichzeitig zu verbinden. Bei Männern nimmt hingegen auch die Erwerbsarbeitszeit zu. So betrug 2011 die Teilzeitquote von Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 71%, im Vergleich dazu betrug die Teilzeitquote der Frauen ohne Kinder nur 33,6%. Bei Männern der gleichen Altersgruppe lag die Teilzeitquote ohne Kinder bei 8,9%, mit betreuungspflichtigen Kindern sank sie sogar auf 4,7% (Statistik Austria 2012, 87).

Österreich hat im EU-Vergleich nach wie vor relativ niedrige Erwerbsquoten älterer Menschen, obwohl die Erwerbsbeteiligung sowohl in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen als auch in jener der 60- bis 64-Jährigen seit 2001 kontinuierlich ansteigt. Eine differenzierte Betrachtung nach Geschlecht und Alter zeigt zudem, dass die Erwerbsquote der Frauen in den letzten fünf Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter viel höher ist als die der Männer. So betrug 2011 die Erwerbsquote der Frauen zwischen 55 und 59 Jahren 51,1%, die Erwerbsquote der Männer zwischen 60 und 64 Jahren nur 28% (Statistik Austria 2012a, 103).

In den relativ niedrigen Erwerbquoten älterer ArbeitnehmerInnen spiegelt sich einerseits die gesetzliche Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantrittes (Frauen ab dem 55. und Männer ab dem 60. Lebensjahr), andererseits aber auch die Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen am Erwerbsmarkt wider. Letzteres lässt sich auch an der hohen Erwerbslosigkeit ablesen. Die Arbeitslosenquoten älterer ArbeitnehmerInnen lagen selbst im Krisenjahr 2009 über dem allgemeinen Durchschnitt (siehe dazu näher: Mairhuber 2011, 64f.). 2011 betrug die Arbeitslosenquote in den letzten fünf Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter für Frauen 7% und für Männer sogar 12,8% (BALI-Datenbank, freie Abfrage Dezember 2012).

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Wie bereits erwähnt, spielt die Höhe des versicherungspflichtigen Einkommens ebenfalls eine wesentliche Rolle für eine adäquate Absicherung im Alter. Frauen sind in Österreich aber bereits beim Berufseinstieg mit einem beträchtlichen Einkommensnachteil konfrontiert – selbst bei gleichem Ausbildungsniveau. Zudem haben diese Einkommensnachteile seit 1995 für fast alle Ausbildungsebenen noch zugenommen (siehe dazu näher: Gregoritsch u. a. 2009, 7). Dieser Startnachteil kann nicht mehr aufgeholt werden, sondern der Einkommensnachteil der Frauen nimmt vor allem in der Haupterwerbsphase kontinuierlich zu und kann auch von vollzeiterwerbstätigen Frauen nicht mehr wettgemacht werden.

Auf Basis des mittleren Bruttojahreseinkommens der unselbstständig Erwerbstätigen nach Altersgruppen zeigt sich, dass die Einkommen der Männer mit steigendem Alter stärker zunehmen als die der Frauen. So steigen die Einkommen der Frauen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren weit weniger stark als die der Männer. Die Einkommen der Männer in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen waren 2009 um 61 % höher als die Einkommen der 20- bis 29-Jährigen bei den Frauen betrug der Unterschied nur 37 % (Statistik Austria, Lohnsteuerdaten 2010).

Insgesamt betrachtet betrug 2010 das mittlere Bruttojahreseinkommen unselbstständig erwerbstätiger Frauen nur 60 % des Einkommens der Männer. Differenziert nach der sozialen Stellung war der geschlechtsspezifische Unterschied bei den ArbeiterInnen mit 44 % am größten, gefolgt von den Angestellten mit 50 % und den Vertragsbediensteten mit 77 %. Diese Einkommensunterschiede sind bis zu einem gewissen Grad auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Aber selbst wenn nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte in Betracht genommen werden, sind Frauen mit hohen Einkommensnachteilen konfrontiert. So betrug das Fraueneinkommen bei den ganzjährig vollzeitbeschäftigten Angestellten nur 66 % das der Männer, bei den ArbeiterInnen 68 % und nur bei den Vertragsbediensteten kamen Frauen immerhin auf 93 % der Männereinkommen (Statistik Austria, Lohnsteuerdaten 2010).

Unterschiede in den Pensionsleistungen zwischen Frauen und Männern

Obwohl das gesetzliche Pensionsanfallsalter von Frauen in Österreich (noch) um fünf Jahre niedriger ist als das der Männer,⁴ können Frauen dies kaum nützen. Wird das Pensionszugangsalter differenziert nach Pensionsart betrachtet, so zeigt sich, dass dieses im Bereich der Alterspension im Jahr 2011 für Männer bei 62,7 und für Frauen bei 59,4 lag, also für Frauen nur geringfügig unter dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter von 60 Jahren (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2012a, 5).

Frauen gehen in Österreich im Durchschnitt also nicht sehr viel früher in Pension als Männer, dennoch sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Höhe der Pensionsleistungen enorm. Hier zeigt die Erwerbszentriertheit des österreichischen Pensionssystems seine Auswirkungen. Die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt (Mairhuber/Papouschek 2010) und der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied schlagen sich direkt in wesentlich niedrigeren Pensionsleistungen für Frauen nieder.

Die geschlechtsspezifische Pensionsschere hat sich trotz erhöhter Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahrzehnten nur geringfügig verringert. Selbst bei der ausschließlichen Betrachtung der neu zuerkannten Pensionsleistungen – also ohne Berücksichtigung der viel niedrigeren Pensionen aus dem Pensionsstand der älteren PensionistInnen – ist der Pensionsnachteil der Frauen beträchtlich. So machte im Jahr 2011 die mittlere neu zuerkannte Alterspension der Arbeiterinnen nur 47 % der Männerpension aus, innerhalb der Angestellten betrug die entsprechende Frauempension 52 % der Männerpension (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2012, 342).

Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt (etwa die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und der Anstieg der Erwerbslosigkeit) sowie restriktive Pensionsreformen, die den Zusammenhang zwischen versicherungspflichtiger Er-

werbsarbeit und Leistungsniveau noch verstärkt sowie den Zugang zu vorzeitigen Alterspensionen erschwert haben, beeinflussen die Situation in den letzten Jahrzehnten zusätzlich (siehe dazu näher: Mairhuber 2009).

Pensionsreform 2003 und Allgemeines Pensionsgesetz

Obwohl es bereits seit Ende der 1980er Jahre zu einer Reihe sehr weitreichender Pensionsreformen gekommen war, gingen die Pensionsreform 2003 und auch das APG 2004 weit über eine Verschärfung der Zugangsbestimmungen und einfache Leistungskürzungen hinaus. Hier muss von einer Neuorientierung in der österreichischen Alterssicherungspolitik und einem Abgehen vom traditionellen Prinzip der Lebensstandardsicherung gesprochen werden, welches sich am Einkommen der besten 15 Jahre orientierte. Die entscheidenden Schritte dazu wurden bereits mit der Pensionsreform 2003 gesetzt, nämlich die schrittweise Ausweitung der Bemessungsgrundlage von 15 auf 40 Jahre (so genannte lebenslange Durchrechnung), die Absenkung der Steigerungsbeträge von 2% auf 1,78% pro Versicherungsjahr und die Erhöhung des Abschlags von 3% auf 4,2% pro Jahr des früheren Pensionsantrittes (jedoch maximal bis 15%). Darüber hinaus kam es zur Abschaffung aller damals bestehenden vorzeitigen Alterspensionen. Die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit – eine ausgesprochene »Frauenpension« (siehe dazu näher: Mairhuber 2009, 9ff.) – und die Gleitpension wurden mit 2004 gestrichen, die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer erfolgt schrittweise bis 2014. Für Mütter wurden zwar einzelne Sondermaßnahmen beschlossen (etwa eine schrittweise Anhebung der Bewertung der Kindererziehungszeiten in den kommenden 25 Jahren sowie eine Ausdehnung der Anrechnung der als Beitragszeiten geltenden Kindererziehungszeiten von 1,5 auf 2 Jahre), Maßnahmen zum Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen wurden jedoch nicht gesetzt (siehe dazu: weiter unten)

Mit dem APG wurde ein – mit wenigen Ausnahmen – für alle Erwerbstätigen einheitliches Pensionssystem geschaffen. Das gesetzliche Pensionsalter beträgt für Frauen – ab 2033 – und für Männer einheitlich 65 Jahre. Anspruch auf eine normale Alterspension besteht nun, wenn mindestens 15 Versicherungsjahre, davon sieben aufgrund von Erwerbstätigkeit, vorliegen. Damit können etwa Frauen mit sieben Erwerbsjahren und acht Kindererziehungsjahren eine eigene Alterspension beziehen. Weiters wurde ein »freiwilliges Splitting« eingeführt. Demnach können Eltern für Zeiten der Kindererziehung (d. h. für die ersten vier Lebensjahre des Kindes) vereinbaren, dass maximal 50% der Beitragszeiten von jenem Elternteil, der nicht die Hauptlast der Kinderbetreuung in diesem Zeitraum trägt, an den anderen überschrieben werden. Mit anderen Worten, der erziehende Elternteil bekommt zusätzlich zu den Kindererziehungszeiten und einer allfälligen eigenen Erwerbstätigkeit noch eine pensionserhöhende Gutschrift vom anderen Elternteil übertragen.

Die Pensionsberechnung wurde für nach 1954 Geborene⁵ auf ein individuelles, leistungsdefiniertes *Pensionskonto* umgestellt. Dieses garantiert Frauen und Männer erst im Alter von 65 Jahren und nach 45 Versicherungsjahren eine maximale Pension von 80% der Bemessungsgrundlage. Dies entspricht (vor allem gegenüber der Rechtslage vor der Pensionsreform 2003) de facto einer erheblichen Leistungsreduktion – auch für Männer (siehe dazu näher: Mayrhuber 2006).

Für Kindererziehungszeiten gilt eine gesonderte Bemessungsgrundlage von 1.157 Euro (14 mal jährlich). Für Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs werden jedoch nur 70% und für Zeiten des Notstandshilfebezugs gar nur 64,4% des vorangegangenen Erwerbseinkommens zu Grunde gelegt. Das bedeutet eine massive Verschlechterung für Erwerbslose, denn bisher wurden 100% bzw. 92% des Einkommens als Bemessungsgrundlage angerechnet.

Das APG enthält gegenüber der Pensionsreform 2003 aber auch Verbesserungen in der Leistungsberechnung. Dazu gehören neben längeren Kindererziehungszeiten bessere Aufwertungsfaktoren für weiter zurückliegende Erwerbseinkommen sowie die Berücksichtigung der Notstandshilfezeiten, auch wenn aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens keine Notstandshilfe bezogen wurde. Diese Verbesserungen können jedoch die Nachteile nicht wettmachen, die sich insbesondere für Frauen etwa durch die Berücksichtigung aller Versicherungsjahre und damit die volle Einbeziehung von Teilzeitarbeitsjahren in die Pensionsberechnung ergeben. Laut Arbeiterkammer Wien (2005, 8) »führt die viel zu niedrige Bewertung von Kindererziehungszeiten bei Teilzeitbeschäftigung zu beträchtlichen Kürzungen im Pensionskonto«. Darüber hinaus sind 45 Versicherungsjahre insbesondere bei Frauen eine Ausnahmerecheinung. Bei den neu zuerkannten Alterspensionen (normale und vorzeitige Pensionen zusammen) hatten Frauen 2002/03 durchschnittlich 33,8 und Männer 40,4 Versicherungsjahre. Nur 5,4% der neuen Frauenpensionen aber 63,5% der Männerpensionen erreichten 40 oder mehr Versicherungsjahre (Mayrhuber 2006, 809). Die Möglichkeit, eine Alterspension mit nur sieben Erwerbsjahren und etwa acht Kindererziehungsjahren in Anspruch zu nehmen, wird für einige wenige Frauen zwar tatsächlich eine eigenständige Alterspension bedeuten, die Höhe einer derartigen Leistung wird jedoch zur eigenständigen Existenzsicherung nicht ausreichen. Das freiwillige Pensionssplitting für Zeiten der Kindererziehung ist für die Höhe der Frauenpensionen nicht wirklich relevant.

Das individuelle Pensionskonto knüpft das Niveau der Pensionsleistung an die individuellen Erwerbsbiografien an. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe (aufgrund von Erwerbslosigkeit, atypischer Beschäftigung, Kindererziehung, Angehörigenpflege) und steile Einkommensverläufe sind – wie bereits durch die Pensionsreform 2003 – besonders betroffen (Mayrhuber 2004, 19). Die negativen Effekte der neuen Pensionsberechnung können von Frauen nur dann gedämpft werden, wenn es ihnen aufgrund der Anhebung des Pensionsalters tatsächlich gelingt länger im Erwerbsarbeitsmarkt zu bleiben und damit zusätzliche Beitragsjahre zu erwerben (Mayrhuber 2006, 813).

Erhöhung des Frauenpensionsalters de facto bereits in Gang

Für Frauen war aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung bzw. der begrenzten Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt und damit geringer Versicherungszeiten ein vorzeitiger Pensionsantritt immer schon schwieriger. Seit den letzten Pensionsreformen treten sie noch wesentlich seltener eine vorzeitige Alterspension als Männer an, denn die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit traf vor allem Frauen. Der einzige abschlagsfreie Zugang über die so genannte *Hacklerregelung*⁶ ist für Frauen aufgrund der notwendigen langen Beitragszeiten von 40 Jahren kaum nutzbar (Budimir 2010, 745; Türk 2010, 249). Trotz heftiger Diskussion betref-

fend die negativen Auswirkungen der Hackerregelung auf das Pensionsantrittsalter und die Finanzierung des Pensionssystems wurde die Hacklerregelung im Zuge des Budgetbegeleitgesetzes 2011 für Männer ab dem Jahrgang 1954 und für Frauen ab dem Jahrgang 1959 ins Dauerrecht übernommen. Dies jedoch unter verschärften Anspruchsvoraussetzungen, die insbesondere Frauen treffen. Demnach wurde bzw. wird das Antrittsalter der Männer von 60 auf 62 Jahre und das der Frauen schrittweise von 57 ebenfalls auf 62 Jahre angehoben. Gleichzeitig steigt für Frauen auch die Anzahl der erforderlichen Versicherungsjahre von 40 schrittweise auf 45, wobei neben Beitragszeiten nur mehr Kinderziehungszeit, Wochengeldbezug sowie Präsenz- oder Zivildienst berücksichtigt werden. Zeiten der Erwerbslosigkeit oder des Krankengeldbezuges werden nicht mehr angerechnet. Darüber hinaus kommen ab 2013 Abschläge (4,2%) zur Anwendung (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2012, 96).

Im Rahmen des APG wurde auch eine *Schwerarbeiterpension* »neu« eingeführt. Beim Vorliegen von besonders belastenden Tätigkeiten (Schwerarbeit) kann eine Alterspension bereits vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters bzw. ab dem 60. Lebensjahr beansprucht werden, sofern mindestens 45 Versicherungsjahre (gilt auch für Frauen) und davon 15 Jahre Schwerarbeit vorliegen. Für Frauen ist die Schwerarbeiterpension »neu« de facto frühestens ab der Anhebung des Regelpensionsalters im Jahre 2024 relevant. Bei der Berechnung der Schwerarbeiterpension kommen verminderte Abschläge (1,8%) zur Anwendung. Weiters wurde 2004 eine neue Form der vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer geschaffen – die so genannte *Korridorpension*. Diese ermöglichte einen Pensionsantritt für Frauen und Männer bereits ab dem 62. Lebensjahr, sofern mindestens 37,5 Versicherungsjahre vorlagen. In diesem Fall kommen jedoch Abschläge zur Anwendung. Im Zuge des 2. Stabilitätsgesetzes 2012 wurden die notwendigen Versicherungszeiten bis 2017 schrittweise auf 40 Jahre und der Abschlag von 4,2% auf 5,1% pro Jahr angehoben. Die Korridorpension kann aufgrund des noch bestehenden niedrigeren Frauenpensionsalters de facto bis 2028 nur von Männern in Anspruch genommen werden. Als Argument gegen ein unterschiedliches Anspruchsalter wurde geltendes EU-Recht angeführt. Demnach darf es bei der Einführung von neuen Pensionsformen zu keinen geschlechtsspezifischen Unterscheidungen kommen.

Das niedrigere gesetzliche Pensionsalter von Frauen, das zwar grundsätzlich noch bis 2019 bzw. 2024 gilt, wurde somit im Rahmen des APG sowie der Reformmaßnahmen in den Jahren 2011 und 2012 sozusagen durch die Hintertür bereits vorzeitig angehoben, indem einzelne Pensionsleistungen (etwa Korridorpension, Hacklerregelung, Schwerarbeiterpension) für Frauen erst in Zukunft – sprich bei gleichem Pensionsalter mit den Männern – Gültigkeit erlangen. Auch die Angleichung der notwendigen Beitrags- bzw. Versicherungszeiten für einzelne Pensionsleistungen von Frauen und Männer hat de facto diese Auswirkung.

Geschlechtergerechte Alterssicherung der Zukunft

Frauen beziehen nicht nur bereits heute – also nach derzeit geltender Rechtslage – sehr viel niedrigere Pensionsleistungen als Männer, sondern ihre Aussichten auf eine adäquate Absicherung im Alter sind durch die letzten Pensionsreformen zusätzlich geschmälert worden. Die Auswirkungen des APG auf die tatsächlichen Pensionsleis-

tungen müssen sich erst zeigen. Eine Annäherung zwischen Frauen und Männern ist zwar möglich, aber nicht aufgrund einer Erhöhung der Pensionsleistungen für Frauen, sondern eher durch eine Reduzierung der Pensionsleistungen für bestimmte Gruppen von Männern (etwa Angestellte mit steilem Einkommensverlauf). Darüber hinaus werden Frauen insbesondere im APG so behandelt, als gäbe es betreffend die Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt keine Unterschiede zwischen Frauen und Männer.

1. Veränderungen bei der Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt

Eine Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen ist – unter gegebenen Umständen – aber nicht in erster Linie durch eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters bzw. durch einen längeren Verbleib im Erwerbsarbeitsmarkt am Ende des Erwerbsverlaufes zu erreichen. Auf Basis der vorangegangenen Analyse hat eine geschlechtergerechte Alterssicherung vor allem eine verbesserte Erwerbsarbeitsmarktintegration von Frauen über den gesamten Erwerbsverlauf – und insbesondere im Haupterwerbssalter – sowie den Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensschere zur Voraussetzung.

Für eine verbesserte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt sind Maßnahmen zu setzen, die eine bessere gleichzeitige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit ermöglichen. Damit wird nicht der Ausstieg aus, sondern der Verbleib von Frauen (und Männern) im Erwerbsarbeitsmarkt bei gleichzeitiger Übernahme der Betreuungs- und Pflegearbeit angestrebt. Voraussetzung dafür sind weniger direkte Geldleistungen, sondern soziale Dienstleistungen, wie qualitativ hochwertige und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Ganztagschulen und im Bereich der Angehörigenpflege stationäre, teilstationäre und ambulante Pflegedienste. Die Möglichkeit vorübergehend die Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren – etwa in Form der bestehenden Elternteilzeit – stellt ein weiteres wesentliches Instrument der gleichzeitigen Vereinbarkeit dar. Hierfür ist es notwendig, dass Teilzeitarbeit (mit möglichst hohem Stundenausmaß) als zeitlich befristetes Übergangsangebot für alle Tätigkeiten und auf allen Hierarchieebenen ermöglicht und gleichzeitig der Übergang in die Vollzeitarbeit gewährleistet und abgesichert wird. In diesem Sinne wäre eine der Elternteilzeit entsprechende Regelung auch für die Angehörigenpflege zu schaffen. Auch Menschen die pflegebedürftige Angehörige betreuen, sollten nicht vor die Wahl gestellt werden, erwerbstätig zu sein oder Angehörigenpflege zu übernehmen, sondern beides gleichzeitig vereinbaren zu können.

Die verbesserte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt lässt sich aber ohne eine Änderung der geschlechtlichen Arbeitsteilung bzw. die Einbeziehung der Männer nicht bewerkstelligen. Männer müssen ihren Teil der unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit – auch auf Kosten ihrer Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt – übernehmen. Wie wir aus empirischen Untersuchungen (siehe dazu etwa: Gisser 2003, 39; Kapella/Rille-Pfeiffer 2007, 20ff.) wissen, wären immer mehr Männer grundsätzlich dazu bereit zumindest im Falle der Vaterschaft einen Teil der Betreuungsarbeit zu übernehmen, es scheitert aber an der Umsetzung. Damit Männer dies tatsächlich auch tun, braucht es auch gesetzliche Maßnahmen, wie etwa die Einführung eines Vaterschutzmonates oder – ähnlich wie in den skandinavischen Ländern – von Karenzzeiten, die nur von Vätern in Anspruch genommen werden

können. Die Einführung derartiger Regelungen wäre nicht nur im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter, sondern vor allem im Hinblick auf eine neue »Kultur« der Vaterschaft erstrebenswert. Angesichts der – auch im internationalen Vergleich – sehr langen Vollzeitarbeit in Österreich, braucht es für eine bessere gleichzeitige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- sowie Pflegearbeit, aber auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von unselbständig vollzeiterwerbstätigen Frauen (2011: 41,1 Stunden) und Männer (2011, 42,6) macht eine gleichzeitige Vereinbarkeit nämlich sehr schwierig und ist auch eine Erklärung für die hohen Teilzeitquoten der Frauen in Österreich (Statistik Austria 2012,213). Ein erster Schritt in diese Richtung wären Maßnahmen zum Abbau von Überstunden, bei denen Österreich ebenfalls über dem EU-Durchschnitt liegt (European Commission 2008,100).

Eine Umsetzung der genannten Vorschläge würde bereits zu einer wesentlichen Reduzierung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede beitragen. Darüber hinaus sind aber auch Maßnahmen zum tatsächlichen Abbau der horizontalen und vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation sowie zur Neubewertung von typisch »weiblichen« und »männlichen« Tätigkeiten und Berufen erforderlich. Dabei geht es etwa um die »vereinbarkeitstaugliche« Gestaltung traditionell männlicher Berufsbereiche sowie die Aufwertung (betreffend Bezahlung aber auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) traditionell weiblicher Berufsbereiche wie etwa im Gesundheits-, Pflege- und Kinderbetreuungsbereich. Als wesentliches Instrument zur Reduzierung der Einkommensunterschiede gilt die »diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung«. Damit soll die ungleiche und entlang von geschlechtlichen Zuschreibungen diskriminierende Bewertung von Tätigkeiten und beruflichen Anforderungen beseitigt und damit der Grundsatz des »gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit« effektiv umgesetzt werden.⁷

2. Veränderungen in der Pensionsversicherung

Aber nicht nur Veränderungen bei der Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt sind gefragt, wenn es um eine adäquate eigenständige Alterssicherung von Frauen geht. Die Benachteiligungen von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt können von einem Alterssicherungssystem nämlich reproduziert, verstärkt oder auch abgeschwächt werden. Ein Pensionssystem, das sich – wie das österreichische – sehr stark an der individuellen Erwerbsbiographie orientiert, reproduziert diese Benachteiligungen zumindest. Darüber hinaus stellt sich noch die Frage der Leistungsgerechtigkeit. Wird darunter nicht nur die Äquivalenz zwischen versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit und individueller Pensionsleistung verstanden, sondern finden auch gesellschaftlich hoch relevante aber unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit Berücksichtigung, müssen diese Überlegungen auch in die Konzeption eines Pensionsversicherungssystems einfließen.

Demnach sollten Erwerbsunterbrechungen und Reduzierungen der Erwerbsarbeitszeit aufgrund von familiärer Betreuungs- und Pflegearbeiten über den gesamten Erwerbsverlauf akzeptiert und abgesichert werden. Dies müsste einerseits in einer Höherbewertung der Kindererziehungszeiten und andererseits für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen in einer Einführung von Zeiten der Angehörigenpflege – analog den Kindererziehungszeiten – münden. Für Zeiten in denen aufgrund von familiärer Betreuungs- und Pflegearbeiten, die Erwerbsarbeitszeit redu-

ziert wird, sollte es – zeitlich begrenzt – ebenfalls eine Art von Gutschrift in der Pensionsversicherung geben, denn diese Strategie der gleichzeitigen Vereinbarkeit sollte ebenfalls nicht zu Lasten der einzelnen Frauen (und Männer) gehen.

Langfristig gesehen wären eine grundlegende Umorientierung und ein Umbau des österreichischen Alterssicherungssystems anzustreben. Demnach stellt in einem der reichsten Länder Europas die Alterssicherung von Menschen auf einem existenz- und lebensstandardsichernden Niveau eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar und ist daher nicht auf individueller Ebene zu bewerkstelligen. Nicht die Löhne und Gehälter bzw. die Lohnsumme alleine sollte die Basis der Finanzierung sein, sondern alle wirtschaftlichen Kräfte sollten nach Maßgabe ihrer Leistungsfähigkeit zur Finanzierung dieses Systems beitragen (siehe dazu etwa: Vorbach 2001). Damit könnte eine individuelle, eigenständige, existenz- und lebensstandardsichernde Alterssicherung für alle Frauen und Männer garantiert werden. Bereits Mitte der 1990er Jahre wurden – im Auftrag der damaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten – verschiedene Modelle für Österreich entwickelt und deren Finanzierung berechnet. Zielsetzung war ein Pensionssystem, das eine eigenständige Alterssicherung von Frauen unabhängig von der Ehe bzw. vom Einkommen des Ehemannes sicherstellt. Weiters sollten die unbezahlte Versorgungsarbeit (Kinderbetreuung und Angehörigenpflege) angemessen berücksichtigt und eine individuelle armutsvermeidende Mindestsicherung sowie ein ausreichender Lebensstandard garantiert werden.

Zu den vorgeschlagenen Grundvarianten zählten ein zwei Säulen-Modell mit wohnsitzabhängigen Sockelleistungen und einer erwerbsbezogenen beitragsabhängigen Säule sowie ein Modell der Allgemeinen Pflichtversicherung, welches die bestehende Beitragspflicht auf alle EinwohnerInnen ausdehnt. Wichtiges Element des vielfach favorisierten Modells der Allgemeinen Beitragspflicht war – neben einem pensionssteigernden Zuschlag für Zeiten der Kindererziehung und Angehörigenpflege – die Beitragssubventionierung im Fall von Erwerbslosigkeit, Krankheit, Mutterschaft, Betreuungs- und Pflegearbeit. Dadurch sollten etwa strukturelle Erwerbsarbeitsmarktprobleme nicht zum individuellen Risiko werden. Die Beitragssubventionierung bzw. Beitragsübernahme würde je nach Anlassfall durch den jeweiligen Sozialleistungsträger (etwa Arbeitsmarktservice, Krankenkassen, Familienlastenausgleichsfond), den Staat oder – im Falle der Erwerbsverhinderung aufgrund von Haushaltsführung – durch den/die nutznießende/n PartnerIn erfolgen (siehe dazu näher: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 1997, 137ff.).

Im Sinne einer aktiven, geschlechterdemokratischen Umverteilung der Betreuungs- und Pflegearbeit könnten hier zusätzlich Maßnahmen gesetzt werden, die eine ausreichende (lebensstandardsichernde) Absicherung nur dann garantieren, wenn neben der Erwerbsarbeit auch nachweislich Versorgungsarbeit (im weitesten Sinne) geleistet wird. So könnten Männer zur Übernahme dieser gesellschaftlich hochrelevanten, aber unbezahlten Versorgungsarbeit animiert werden, die »männliche Normalbiographie« durchbrochen und somit die Gleichstellung der Geschlechter vorangetrieben werden (Mairhuber 2000, 257).

Literatur

- Arbeiterkammer Wien (2005) Pensionsreform 2004: ungerecht – unharmonisch- unverständlich, Aktuell 2/2005/, Wien.
- Budimir, Kristina (2010) Das Pensionsantritts- und Erwerbsaustrittsgeschehen im Gefolge der Pensionsreformen 2000 und 2003; in: WIFO-Monatsberichte 9/2010, 735-751.
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2012) Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2012, Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012) Sozialbericht 2011 – 2012, Ressortaktivitäten und Sozialpolitische Analysen, Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012a) Fact-Sheet Pensionen, September 2012, Wien.
- Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (1997) Eigenständige Alterssicherung für Frauen, Schriftenreihe der Frauenministerin 14/1997. Wien.
- European Commission (2008) Indicators for Monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2008 compendium, Brüssel.
- Gisser, Richard (Hg.) (2003) Population Policy Acceptance Survey 2001: Familie, Geschlechterverhältnis, Alter und Migration: Wissen, Einstellungen und Wünsche der Österreicherinnen und Österreicher, Institut für Demographie, Forschungsbericht Nr. 25; Wien.
- Gregoritsch, Petra/ Günter Kernbeißer/ Ursula Lehner/ Karin Städtner/ Michael Wagner-Pinter (2009) Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007, Forschungsbericht, Wien.
- Kapella, Olaf/ Rille-Pfeiffer, Christiane (2007) Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb; ÖIF-working paper 66/2007, Wien.
- Mairhuber, Ingrid (2009) Entwicklung der österreichischen Alterssicherung seit den 1980er Jahren. In Christoph Herman/ Roland Atzmüller (Hg.) Die Dynamik des »österreichischen Modells«, Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystems, Berlin, 187-212.
- Mairhuber, Ingrid (2000) Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich – Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen. Frankfurt a.M./ Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang.
- Mairhuber, Ingrid/ Papouschek, Ulrike (2010) Frauenerwerbsarbeit in Österreich, Brüche und Kontinuitäten einer begrenzten Integration seit Mitte der 90er Jahre, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 2010, Teil II, Wien, 427-464.
- Mayrhuber, Christine (2004) Pensionsharmonisierung in Österreich und ihre Auswirkungen auf Frauenpensionen. WIFO-Vorträge, 94/2004, Wien.
- Mayrhuber, Christine (2006) Pensionshöhe und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes. WIFO-Monatsberichte 11/2006, 805-816.
- Statistik Austria (2012) Familien- und Haushaltsstatistik 2011, Wien.
- Statistik Austria (2012a) Arbeitskräfteerhebung 2011, Wien.
- Türk, Erich (2010) Keine Veränderung beim Pensionsantrittsverhalten? in: Wirtschaft und Gesellschaft, 2/2010, 247-252.
- Vorbach, Judith (2001) Wertschöpfungsabgabe zur Sicherung der Altersvorsorge, in: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 3/2001, 159-173.

Anmerkungen

- 1 Der vorliegende Artikel bezieht sich nur auf die österreichische Pensionsversicherung, also auf das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) für ArbeiterInnen und Angestellte sowie das Allgemeine Pensionsgesetz. Eine weitere Beschränkung erfolgt durch die Fokussierung auf die Frage der Alterssicherung. Die viel diskutierte und aktuell reformierte Invaliditätspension wird hier nicht behandelt.
- 2 Abgeleitete Ansprüche, wie etwa die Witwenpension werden im vorliegenden Artikel ebenfalls nicht behandelt, obwohl diese für die Alterssicherung von Frauen in Österreich nach wie vor wesentlich sind (siehe dazu näher: Mairhuber 2011, 68).

- 3 Auch die Übernahme der Betreuung und Pflege von erwachsenen Angehörigen hat Auswirkungen auf die Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt, jedoch liegen hier keine so eindeutigen Zahlen vor (siehe dazu etwa: Mairhuber 2011, 57ff.)
- 4 Das weibliche Pensionsanfallsalter wird beginnend mit 1. 1. 2024 in Halbjahresschritten an das der Männer angepasst und beträgt damit im Jahr 2033 65 Jahre. Das Pensionsanfallsalter für vorzeitige Alterspensionen sollte beginnend mit 2019 in Halbjahresschritten angehoben werden und dann im Jahr 2028 60 Jahre betragen.
- 5 Für alle vor 1995 Geborenen gilt weiterhin die Pensionsberechnung der Pensionsreform 2003. Für nach 1954 Geborene, die bis 2005 mindestens ein Versicherungsmonat erworben haben, gilt grundsätzlich die Parallelrechnung. Dabei handelt es sich um eine sehr komplexe Pensionsberechnung (nach Pensionsrecht 2003 und APG), die sicherstellen soll, dass die bisher erworbenen Ansprüche gewahrt bleiben.
- 6 Diese Pensionsart sollte trotz Beseitigung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer bestimmten Jahrgängen mit sehr langer Erwerbstätigkeit einen Pensionsantritt vor dem gesetzlichen Pensionsalter ermöglichen (siehe dazu näher: Mairhuber 2011, 70).
- 7 Zur näheren Beschreibung von Maßnahmen, die dem Abbau der geschlechtsspezifischen horizontalen und vertikalen Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes sowie zum Abbau des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes dienen, siehe: Mairhuber 2011, 85ff.