

Höhere Frauenpensionen durch Einführung eines Gender-Pay-Gap-Faktors!

Gerald Reiter

Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik (WSG) der Kammer für Arbeiter und Angestellte OÖ

Auszug aus WISO 3/2015

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Problembeschreibung

Die Erwartungen des Verfassungsgesetzgebers im Jahre 1992 mögen – als er das Pensionsalter der Frauen an das der Männer im Zeitraum von 2024–2033 anglich – derart gewesen sein, dass die Benachteiligung der Frauen sich rasch werde auflösen lassen und damit auch die Benachteiligung der Frauen in der Pension durch beschämend niedrige Leistungen behoben sein würde.

Eine Vielzahl von „Pensionsreformen“, die insbesondere eine Verlängerung des Bemessungs-(Durchrechnungs-)Zeitraumes für die Bildung der Bemessungsgrundlage für die Pensionsberechnung bedeuten, haben diese Erwartungen konterkariert.

Am Ende der Reformbemühungen zur Harmonisierung und nachhaltigen Absicherung des gesetzlichen Pensionssystems steht nun seit 1.1.2014 das Allgemeine Pensionskonto für alle. Damit gilt für alle ab 1.1.1955 Geborenen in Sachen Pensionsberechnung das APG (Allgemeines Pensionsgesetz) mit der Tendenz zur Lebensdurchrechnung. Damit werden zunehmend Erwerbs- und Nichterwerbsphasen in die Pensionsberechnung einbezogen, die bei der Betrachtung der „besten 15 Jahre“ bzw. besten 27 Jahre (2015; für vor dem 1.1.1955 Geborene) außer Acht gelassen wurden und sich nicht schädlich auf die Durchschnittsberechnung auswirkten (Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Kindererziehung, Altenbetreuung, Arbeitslosigkeit ...).

Das hat sich zum Negativen gewandelt. Daher soll hier eine Möglichkeit zur Diskussion gestellt werden, wie man das Problem niedriger Frauenpensionen auf mathematischem Wege so lange ausgleichen kann, bis eine vollständige Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben und beim Erwerbseinkommen die negativen Folgen bei der Pensionshöhe beseitigt hat.

Frauenpensionen deutlich niedriger

	Dezember 2014		
	Männer	Frauen	Frauen + Männer
Alle Pensionen	1.380	833	1.048
Alle Direktpensionen (IP + AP)	1.468	912	1.170
Alterspensionen	1.529	922	1.187
- Normale AP	1.478	893	1.141
- Langzeitversichertenpension	2.228	1.506	1.877
Invaliditätspensionen**	1.143	760	1.027
Medianpension***			
Alle Direktpensionen (IP + AP)	1.504	858	1.063

** Ab Jänner 2011 werden Pensionsleistungen an Personen ab 60 Jahre (Frauen) bzw. 65 (Männer) in der Statistik als Alterspension geführt.

*** Die Medianpension ist die „mittlere“ Pension, dh. jener Wert, unter dem 50% aller Pensionen liegen bzw. über dem 50% aller Pensionen liegen.

Die durchschnittliche Eigenpension von Frauen betrug im Dezember 2014 € 912,- brutto und lag damit € 556,- unter der der Männer mit € 1.468,-. Die Gründe dafür sind mannigfaltig.

Faktisches Pensionsantrittsalter

Pensionen	Pensionsversicherung			davon			
		insgesamt	Unselbständige	PVA Arbeiter	PVA Angestellte	VAEB Eisenbahnen	VAEB Bergbau
Direktpensionen (alle Alterspensionen, Invaliditätspensionen und Erwerbsunfähigkeitspensionen)	gesamt	59,6	59,5	59,6	59,4	59,9	61,5
	Männer	60,8	60,6	60,3	61,3	60,6	62,0
	Frauen	58,6	58,5	58,7	58,4	58,5	57,6

Das Zugangsalter zur Eigenpension der unselbständig beschäftigten Frauen lag 2014 bei 58,5 Jahren, das der unselbständig beschäftigten Männer bei 60,6 Jahren. Frauen nehmen also die

Pension nur 1,5 Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsalter in Anspruch, Männer 4,4 Jahre früher.

2. Keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters!

Die gebetsmühlenartige Wiederholung der Forderung von frauenfeindlichen Konservativen und Wirtschaftskräften nach vorzeitiger Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsalters ist angesichts der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage nicht geeignet, das Pensionsniveau zu heben. Wenn einige wenige Frauen durch eine Beschäftigungsmöglichkeit bis zum Alter von 65 Jahren ihren Steigerungsbetrag um 1,78% pro Jahr anheben können, wird die vielfache Zahl von Betroffenen durch eine rasche Anhebung des Pensionsalters um 5 Jahre vom Nachteil eines Abschlags von der Pensionshöhe von 4,2% pro Jahr ereilt werden.

Pensionsleistungen nach Altersgruppen 2014

Frauen									
Altersgruppen	Invaliditätspension		Alterspension		Witwen(er)-Pension		Waisen-Pension		Alle Pensionsarten Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
0-14	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5.187	10,8%	5.187
15-29	473	0,3%	0	0,0%	125	0,0%	10.192	21,2%	10.790
30-44	6.709	3,6%	0	0,0%	3.766	0,8%	1.753	3,7%	12.228
45-54	22.325	11,9%	0	0,0%	15.587	3,4%	2.675	5,6%	40.587
55-59	26.540	14,1%	42.438	2,6%	17.918	3,9%	1.145	2,4%	88.041
60-64	485	0,3%	190.999	11,8%	28.418	6,2%	937	2,0%	220.839
65-69	0	0,0%	185.897	11,5%	40.850	8,9%	832	1,7%	227.579
70-74	0	0,0%	182.478	11,3%	61.874	13,5%	707	1,5%	245.059
75-79	0	0,0%	121.417	7,5%	70.131	15,3%	411	0,9%	191.959
80-84	0	0,0%	86.810	5,4%	74.274	16,2%	204	0,4%	161.288
85-89	0	0,0%	62.187	3,9%	62.278	13,6%	68	0,1%	124.533
90 - älter	0	0,0%	36.855	2,3%	40.291	8,8%	41	0,1%	77.187
alle	56.532	30,1%	909.081	56,3%	415.512	90,4%	24.152	0,50304	1.405.277

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung

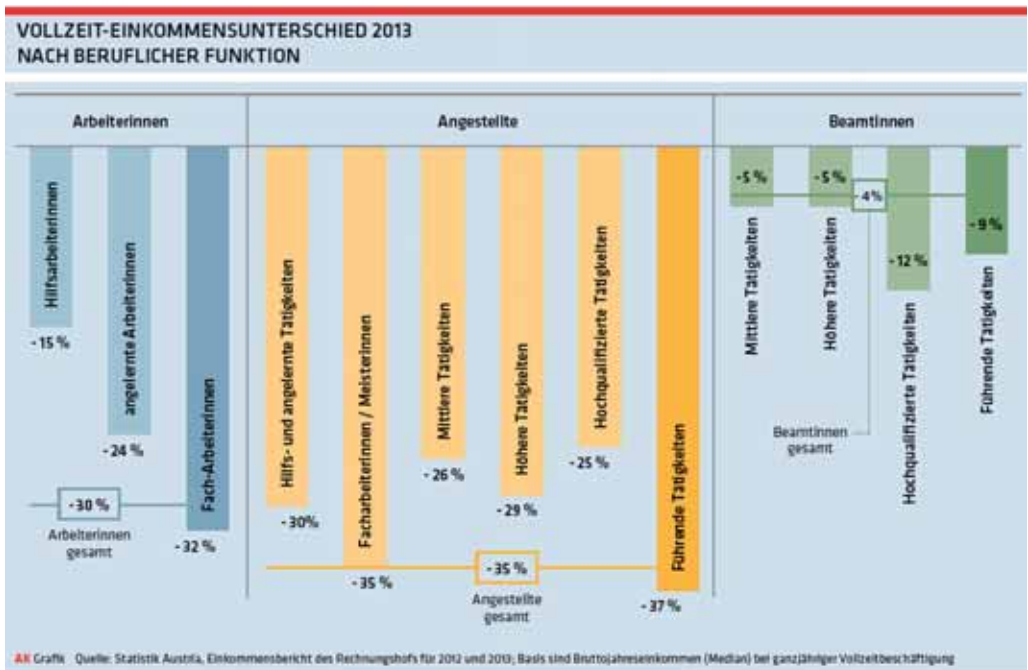
Erläuterungen: Ab Jänner 2011 werden Pensionsleistungen an Personen ab dem Alter 60 (Frauen) bzw. 65 (Männer) in der Statistik grundsätzlich als Alterspension geführt (Ausnahmen werden durch den Zählungstichtag verursacht).

Überdies würden Hunderttausende von Frauen im Alter von 60–65 Jahren, statt in der Pension zu sein (dzt. 190.999 in Alterspension),

ohne jedes Einkommen dastehen, weil das Partnereinkommen auf die Notstandshilfe angerechnet wird, sie wegen Nichterfüllung der Anwartschaft keine Bezüge vom AMS erhalten und wegen des Partnereinkommens oder des vorhandenen – im Verlaufe des ganzen Lebens mühsam angesammelten – Vermögens keine Mindestsicherung gewährt wird.

3. Großer Einkommensnachteil auch bei Vollzeit!

Frauen erhalten weniger Lohn als Männer. Das gilt für jede berufliche Position. Auch Frauen in höheren bzw. Leistungspositionen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen: Leitende weibliche Angestellte beziehen bei einer ganzjährigen Vollzeitbeschäftigung ein um 37 Prozent geringeres Einkommen als Männer. Bei den Facharbeiterinnen beträgt das Minus 32 Prozent. Auch im öffentlichen Bereich gibt es einen – deutlich geringeren, aber doch vorhandenen – Unterschied von neun Prozent im Führungsbereich:



4. Ausgleich des Einkommensnachteils in der Pension durch Einführung eines Gender-Pay-Gap-Faktors.

Das Pensionssystem kann sicherlich nicht alle Ungerechtigkeiten im Laufe eines Lebens ausgleichen. Typische Risiken im Versicherungsverlauf wie Versicherungslücken wegen Krankheit, Arbeitslosigkeit, Kindererziehungszeiten ... werden als Teilversicherungszeiten auf dem Pensionskonto geschlossen. Warum nicht auch die Benachteiligung von Frauen beim Einkommen in der Pension ausgleichen?

4.1 Im Pensionskonto

Technisch wäre das auf zwei Arten möglich. Einmal, dass die jährliche Teilgutschrift auf dem Pensionskonto mit dem Gender-Pay-Gap-Faktor des jeweils vorangegangenen Jahres multipliziert wird. Das hätte den Vorteil, dass der Einkommensnachteil zeitnah ausgeglichen wird.

Die andere Möglichkeit wäre, die Kontogesamtgutschrift bei Pensionsantritt mit dem Gender-Pay-Gap-Faktor des letzten vollen Kalenderjahres zu multiplizieren, was jedoch den Nachteil in sich birgt, dass weiter zurückliegende Einkommensnachteile, die wahrscheinlich noch größer waren, nur unzureichend ausgeglichen würden.

Für beide Varianten wäre zu wünschen, dass der Gender-Pay-Gap im Lauf der Zeit auf Null schrumpft. Ob dies bis zum gleichen Pensionsalter von Männern und Frauen per 1.7.2033 geschafft ist, bleibt zu bezweifeln, sodass der Gender-Pay-Gap-Faktor bei der Pensionsberechnung auch durchaus über diesen Zeitpunkt hinaus Anwendung finden könnte.

4.2 Bei laufenden Pensionen

Für Frauen, welche bereits eine Pension beziehen, wäre eine geschlechtsspezifische Anwendung des Gender-Pay-Gap-Faktors im Zuge der jährlichen Pensionsanpassung zum 1. Jänner eines Jahres die Gelegenheit, den durchgemachten Einkommensverlust wenigstens für die Restbezugsdauer der Pension auf einen Schlag auszugleichen.

Würde man sich großzügig auf die Anwendung des Gender-Pay-Gap-Faktors bei den Angestellten einigen (-35% im Jahr 2013), hätte das für laufende Pensionen folgende Auswirkung:

	Dezember 2014	Nach GPG-F
Alterspension	€ 922,00	€ 1.244,70
Invaliditätspension	€ 760,00	€ 1.026,00
Alle Direktpensionen	€ 912,00	€ 943,90

*GPG-F: Gender-Pay-Gap-Faktor

Zum Vergleich: Der AZ-Richtsatz für Alleinstehende beträgt € 872,31 (2015).

5. Finanzierung und Mehrkosten

Die im Pensionssystem entstehenden Mehrkosten müssten nach dem Verursacherprinzip den Unternehmen vorgeschrieben werden, und zwar im Ausmaß der jeweiligen Einkommensbenachteiligung. Das könnte auch eine Motivation sein diese Einkommensbenachteiligung zu beseitigen.

6. Schlussanmerkung

Mit der Anwendung eines Gender-Pay-Gap-Faktor im Pensionskonto bzw. auch bei laufenden Pensionen könnte man Frauen vor einem Leben an der Armutsgrenze bewahren bzw. viele Frauen, die derzeit faktisch in Armut leben, aus dieser Situation herausholen.

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEin*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73 - 28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at