

Fachgespräch: 30.11.2011

Das Frauenpensionsalter – die zentrale Ungleichbehandlung in der österreichischen Alterssicherung?

Ingrid Mairhuber

FORBA

Alterssicherung - Erwerbsarbeit

Wichtigster Zugangskanal in Ö:
sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit

Perspektive des Lebenserwerbsverlaufes:

- Alterspension als „Endpunkt“ im Lebenserwerbsverlauf
- Kumulierung von Unterschieden im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern

Unterschiede können vom Alterssicherungssystem reproduziert, verstärkt oder abgeschwächt werden

2

FORBA

Inhalt des Vortrages

Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männer - in der
Haupterwerbsphase

Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt

Pensionsantritt und Pensionshöhen von Frauen und Männern

Strukturelle Benachteiligung von Frauen in der öst.
Pensionsversicherung

Restriktive Pensionsreformen – seit Mitte der 90er Jahre

Maßnahmen für eine existenzsichernde Alterssicherung:
Erwerbsarbeitsmarkt und Pensionsversicherung

3

FORBA

Arbeitsmarktintegration - in der Haupterwerbsphase

Erwerbsquoten und Arbeitszeit korrelieren mit Vorhandensein
von Kinder (Anzahl und Alter):

- Erwerbquoten von Frauen (25 bis 49) mit einem Kind (unter 15)
74,8%, ohne Kind 87,8%: Erwerbsquoten der Männer steigen
hingegen von 92,5% (ohne Kind) auf 96,5% (mit Kind) an (2008)
- Teilzeitquote der Frauen (25-49) mit Kindern unter 15 Jahren:
67,4%, Teilzeitquote gleichaltriger Frauen ohne Kinder: 28,4%;
Teilzeitquote von gleichaltrigen Männern mit Kindern: 4% und
ohne Kinder: 6,7% (2008)

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede:

- Bruttojahreseinkommen 2009 (Basis: Lohnsteuerstatistik):
Einkommensnachteil der Frauen: Insgesamt: 40%; ArbeiterInnen:
56%; Angestellte: 50%; ganzjährig Vollzeitbeschäftigte: 19%;
ArbeiterInnen: 32% Angestellte: 34%

4

FORBA

Situation älterer ArbeitnehmerInnen

Anstieg der Erwerbstätigenquoten (Erwerbstätige und Erwerbslose) älterer ArbeitnehmerInnen (55 bis 65) seit ca. 10 Jahren:

- Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 2000 und 2009: im Alter zwischen 55-59 Jahren von 24,5% auf 48,5%; im Alter zwischen 60-64 Jahren: von 7,7% auf 13,6%
- Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Männern zwischen 2000 und 2009: im Alter zwischen 55-59 Jahren von 60,0% auf 70,7%; im Alter zwischen 60-64 Jahren: von 16,3 auf 29,1%

Arbeitsmarktintegration korreliert stark mit dem Qualifikationsniveau:

- 2004: Beschäftigungsquote von älteren Frauen mit Pflichtschulabschluss: 24%; mit Hochschulabschluss: 78%; Beschäftigungsquote von Männern mit Pflichtschulabschluss: 52%; mit Hochschulabschluss: 93%;

5

Situation älterer ArbeitnehmerInnen

Ältere ArbeitnehmerInnen besonders von Erwerbslosigkeit betroffen:

- Quoten liegen (abgesehen von Frauen über 59) nicht nur über dem allgemeinen Durchschnitt, sondern auch über jenen der Jugendliche – selbst im Krisenjahr 2009
- Aufgrund des noch bestehenden unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsanfallsalter sind Frauen stärker im Alter zwischen 55-59 Jahren (2010: 7%) und Männer zwischen 60-64 Jahren (2010: 11,9%) betroffen
- „Versteckte“ Erwerbslosigkeit: Personen, die unmittelbar vor Ruhestand und nach Beendigung der Erwerbstätigkeit eine gesonderte Sozialleistung erhalten (etwa: Pensionsvorschuss, Übergangsgeld, Krankengeld): Zwischen 1999 und 2005 hat sich Zahl der Betroffenen (50 bis 64 Jahre) verdoppelt und betraf 2005 mehr als 30.000 Menschen

6

Pensionsantritt und Pensionshöhen

Unterschied bei Pensionsantritt relativ gering:

- Durchschnittliches Pensionszugangsalter (PV) von Frauen in die Alterspensionen: Anstieg seit 2001 und beträgt 2008: 59,5 (!) (Invaliditätspension: 50,3 Jahre)
- Durchschnittliches Pensionszugangsalter (PV) von Männern in die Alterspensionen: Anstieg seit 2000 und beträgt 2008: 62,7%; (Invaliditätspension: 53,7 Jahre)

Unterschiede in der Pensionshöhe enorm:

- Trotz erhöhter Erwerbsbeteiligung von Frauen, hat sich die Pensionsschere kaum verringert: zwischen 1990 und 2008: von 60,8% auf 61,6% (Frauenpension in % der Männerpension)
- Durchschnittliche monatliche neu zuerkannte Pensionen im Dez. 2009: AP der Frauen: €962 (IP: €671); AP der Männern: € 1.567 (IP: €1.021)

7

Strukturelle Benachteiligungen

Äquivalenzprinzip - Männliche Norm:

- Traditionell männlicher Norm(al)erwerbsverlauf (durchgehende 40-jährige Vollzeitbeschäftigung, mittleres bis hohes Einkommen) als Voraussetzung für eine adäquate Absicherung im Alter

Familienstandsabhängige Mindestsicherung:

- Keine echte Mindestsicherung, sondern vom Familienstand abhängig: Ausgleichzulagenrichtsatz für Alleinstehende (2010: €784) und für Ehepaare (€ 1.175)
- *De facto* haben Frauen aufgrund von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen meist erst als Witwen Anspruch auf Ausgleichzulage
- Ende 2010: bezogen 13,4% der Frauen und 10% der Männer ein AGZ

8

Restriktive Pensionsreformen

Restriktive Pensionsreformen (vor allem seit Mitte der 90er Jahre) bringen noch stärkere Anknüpfung an die individuellen Erwerbsbiographien:

- Anhebung des faktischen Pensionsalter: Veränderungen in der Pensionsberechnung: Steigerungsbeträge und Einführung von Abschläge; starke Anhebung der erforderlichen Beitragszeiten (etwa: AP bei Erwerbslosigkeit)

Ausnahme 1993: Einführung von „additiven“ Kindererziehungszeiten:

- Max. 48 Monate pro Kind, unabhängig von gleichzeitiger Ausübung einer Erwerbstätigkeit - Erwerbsausstieg wird damit nicht belohnt

Pensionsreform 2000:

- Rasche Anhebung des Eintrittsalters für vorzeitige AP; Erhöhung der Abschläge (von 2% auf 3%) ; „Hacklerregelung“ (40 bzw. 45 Beitragsjahre) – ohne Abschläge

9

Pensionsreform 2003 und APG 2004

Pensionsreform 2003

- Abschaffung aller vorzeitigen Alterspensionen
- Schrittweise Ausdehnung der Pensionsberechnung von 15 auf 40 Jahre
- Verschlechterung für Arbeitslose: statt 100% bzw. 92% nun 70% bzw. 64,4% als Bemessungsgrundlage;
- Massive Anhebung der Abschläge (von 3% auf 4,2%) und Absenkung der Steigerungsbeträge (von 2% auf 1,78%)

Auswirkungen der Reformen 2000 und 2003

- Zunehmende „Erwerbslücke“ zw. Erwerbsaustritt und Pensionsantritt

Allgemeines Pensionsgesetz 2004 (für nach 1954 Geborene)

- Formel: 45/65/80 (gegenüber 2003: verbesserte Aufwertungsfaktoren)
- 45 Versicherungsjahre sind bei Frauen eine Ausnahmeerscheinung
- Einführung der lebenslangen Durchrechnung: KEZ – verkürzen diese um 3 Jahre pro Kind, aber Teilzeitarbeit wird voll eingerechnet
- Verbesserungen bei den Kindererziehungszeiten (€1.157/Monat) und im Falle der Notstandshilfe (Anrechnung auch ohne Geldbezug) – können negative Effekte auf Frauenpensionen nicht ausgleichen

10

Maßnahmenvorschläge: AM

Verbesserte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt

- Maßnahmen zur besseren parallelen Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit: etwa KBE, Ganztagschulen, Ausbau der Pflegeangebote etc.
- Teilzeitarbeit (mit möglichst hohem Stundenausmaß) als zeitlich befristetes Übergangsangebote auf allen Ebenen ermöglichen und gleichzeitig Übergänge in Vollzeitarbeit gewährleisten und absichern;
- Maßnahmen zum Abbau der horizontale und vertikale Segregation
- Umverteilung der unbezahlten Care-Arbeit: Männer müssen ihren Teil übernehmen - und auch können: etwa Vaterschutzmonat, allg. Arbeitszeitverkürzung etc.

Abbau des geschlechtspez. Einkommensunterschiedes

- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme
- Neubewertung von typisch „männlichen“ oder „weiblichen“ Tätigkeiten/Berufen

11

Maßnahmenvorschläge: PV

Verlängerung des Lebenserwerbsverlaufes – „Optionszeitenmodell“:

- Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierung über den gesamten Erwerbsverlauf akzeptieren und absichern (Anhebung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Erwerbslosigkeit und KEZ)

Anrechnung von Care-Arbeit in der PV

- Zeiten der Pflege von Angehörigen analog zu KEZ anrechnen (Anwartschaft plus Bemessungsgrundlage);
- Reduzierungen der Erwerbsarbeitszeit aufgrund von Care-Arbeit in der PV anrechnen (Bemessungsgrundlage)

Re-Individualisierung der Ausgleichszulage

Finanzierung der Alterssicherung an ökonomische Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts anpassen

- Nicht Lohnsumme als Basis, sondern alle wirtschaftlichen Kräfte sollten nach Maßgabe ihrer Leistungsfähigkeit beitragen (Wertschöpfung etc.)
- Ziel: individuelle, existenz- und lebensstandardsichernde Alterssicherung für Frauen und Männer

12

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

www.forba.at