
Geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich*

Christine Mayrhuber

Auch wenn die Jahre 2020/21 wirtschaftlich von den Eruptionen der COVID-19-Pandemie dominiert sind, gibt es langfristig relative stabile Strukturen und Gegebenheiten. Die wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im gegenwärtigen Wirtschaftssystem ist eine dieser Gegebenheiten, die sich u. a. an den unterschiedlichen Pensionshöhen zeigt. Schon bisher sind Frauenpensionen deutlich niedriger als Männerpensionen und die Pensionslücke (engl. Gender Gap in Pensions, kurz GGP) ist eine der größten in Europa. Infolge der krisenbedingten Beschäftigungs- und Einkommensrückgänge sowie der hohen Frauenarbeitslosigkeit besteht die Gefahr, dass die finanzielle Eigenständigkeit der Frauen wieder fragiler wird. Auch könnte die in den letzten Jahren vorhandene Tendenz einer sinkenden Pensionslücke zu einem Ende kommen. Nachfolgend werden auf der Grundlage des Konzepts der Pensionslücke die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Pensionsnachteils vor 2020 in Österreich skizziert und seine wesentlichen Bestimmungsgründe ermittelt.

1. Messung der geschlechtsspezifischen Pensionslücke

Im österreichischen Sozialversicherungssystem leitet sich der überwiegende Teil der Sozialleistungen von der Höhe der individuellen Erwerbseinkommen ab. Erwerbseinkommen bestimmen damit sowohl kurz- als auch langfristig die ökonomische Lage der Menschen in Österreich. Diese Lage unterscheidet sich strukturell zwischen Erwerbsformen, Berufen, Qualifikationen etc. und über all diese Bereiche hinweg zwischen Frauen und Männern (Bock-Schappelwein et al., 2020A) deutlich: Im Jahr 2019 waren 48% der unselbständig Erwerbstätigen Frauen, sie leisteten 40% der gesamten Erwerbsarbeit und bezogen dabei nur rund ein Drittel der

* Der Beitrag beruht auf den Arbeiten von: Mayrhuber, Ch., Geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich, in: Mairhuber I., Mayrhuber, Ch., TRAPEZ.ANALYSE Geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, im Erscheinen. <https://www.trapez-frauen-pensionen.at/>.

gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme. Da der Arbeitsmarkt dem Alterssicherungssystem vorgelagert ist, setzen sich Genderdifferenzen des Arbeitsmarktes im Alterssicherungssystem fort. Von den 2,45 Mio. Pensionsbeziehenden sind 56% Frauen, sie beziehen 46% aller Altersbezüge, wovon 10 Prozentpunkte durch Witwenpensionen begründet sind (Statistik Austria, 2019A).

Durch das im Pensionskontorecht ab 2005 verstärkte Äquivalenzprinzip, also die Berücksichtigung aller Erwerbseinkommens über die Erwerbsphase für die Pensionshöhenberechnung, stellt die Erstpension auf individueller Ebene eine „Bilanz“ des gesamten Erwerbslebens dar. Abgeändert wird dieses Bilanzergebnis durch die Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten, also Zeiten von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Kindererziehung und Pflege etc. wie auch durch das Instrument der Ausgleichszulage.

In Anlehnung an den *Gender Pay Gap* wurde der Indikator der Pensionslücke (Gender Gap in Pensions, GGP) entwickelt. Der GGP drückt den prozentuellen Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern beim Bezug von Altersleistungen aus (European Parliament, 2019). Der Indikator zeigt damit die langfristigen Folgen der strukturellen ökonomischen und gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern auf, die über institutionelle Regulierungen im Alterssicherungssystem fortbestehen (EIGE, 2015, Bettio, Tinios, Betti, 2013, Ekheden et al., 2019). Dieser Indikator wird von einer Vielzahl von Tatbeständen über eine recht lange Zeitspanne mitbestimmt. Neben individuellen Entscheidungen, die vom Haushaltskontext mitbestimmt sind, beeinflussen auch gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen bis hin zu regionalen wirtschaftlichen und institutionellen Strukturen die individuellen Erwerbs-, und Einkommensverläufe, die sich wiederum auf den GGP auswirken (Mayrhuber 2017).

Ein Indikator, der diese vielschichtigen Informationen über den gesamten Erwerbsverlauf beinhaltet, braucht eine genaue Definition und eine genaue Abgrenzung. Die Stärke des Indikators liegt im direkten Vergleich der individuellen Einkommenslagen von Frauen und Männern im Alter, die sich aus der individuellen Erwerbsbiographie ableiten. Die Schwäche des Indikators liegt in den unterschiedlichen Abgrenzungsmöglichkeiten, die alle mit unterschiedlich hohen Pensionslücken verbunden sind. Die Höhe der Lücke steht etwa im Zusammenhang mit der betrachteten Gruppe (nur Pensionsneuzugänge, alle Pensionsbeziehenden, bestimmte Altersgruppen etc.) aber auch mit den berücksichtigten Einkommen: Neben gesetzlichen, betrieblichen und privaten Pensionsleistungen gibt es auch Ergänzungsleistungen (Kinderzuschuss, Ausgleichzulage etc.), weitere Einkommenskomponenten (Erwerbseinkommen, Einkommen aus Vermietung und Verpachtung etc.) sowie weitere Transfereinkommen (Pflege-

geld), deren (Nicht-)Berücksichtigung mit unterschiedlichen Lücken verbunden ist. Selbst nach erfolgter Grenzziehung der Vergleichsgruppen und der berücksichtigten Alterseinkommen variiert die Pensionslücke in Abhängigkeit der betrachteten aggregierten Pensionseinkommen. Der Vergleich auf der Grundlage von Medianpensionen liefert einen höheren Gap als auf der Grundlage der Durchschnitte. Die linksschiefe Verteilung der Frauenpensionen, also ihre geringere Medianpension gegenüber der Durchschnittspension und die rechtsschiefe Verteilung der Männerpensionen führt zu einem größeren GGP bei den Medianpensionen im Vergleich zu den Durchschnittspensionen.

Im österreichischen Kontext spielt auch die zwischenstaatliche Pensionsversicherung, also Pensionen an Personen, die sowohl in Österreich als auch im Ausland (Vertragsstaaten) Versicherungszeiten erworben haben, eine wichtige Rolle. Der Pensionsstand 2019 bestand zu 19% aus Teilleistungen (21% Männer, 16% Frauen), die aufgrund der kürzeren inländischen Versicherungszeiten deutlich geringer ausfallen (Dachverband der Sozialversicherungsträger, 2020). Ihre Berücksichtigung führt vor allem bei den Männern zu geringeren Durchschnittspensionen und damit zu einem geringeren Pensionsgap.

Insgesamt ist der Indikator GGP sensitiv gegenüber den skizzierten Größen. Eng gefasste Vergleichsgruppen, beispielsweise Zugangskohorten eines Jahres, haben den Vorteil einer besseren Vergleichbarkeit, da Frauen und Männer einer Altersgruppe ähnliche wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen vorfinden.

Der Indikator fokussiert die individuelle Einkommenslage; für die ökonomische Lage im Alter ist jedoch nicht nur das eigene Alterseinkommen, sondern auch der Haushaltskontext entscheidend. Fragen der Armutgefährdung bzw. Armutsquoten von Frauen im Alter können daher mit dem GGP-Indikator alleine nicht beantwortet werden. Trotz Einschränkungen liegt die Aussagekraft des Indikators in seiner Entwicklung über die Zeit und in der Vergleichbarkeit genau definierter Gruppen (Pensionsneuzugänge eines Jahres).

2. Dimensionen der geschlechtsspezifischen Pensionslücke

2.1 Die Versorgungslücke

Im erwerbszentrierten Alterssicherungssystem spiegelt sich die geringere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen im Vergleich zu den Männern nicht nur in ihren geringeren Pensionshöhen, sondern auch in einem geringeren Anteil an Frauen mit Eigenpensionsansprüchen wider.

In Ländern mit ausgebauten Grundsicherungselementen wie der Garantiepension in Schweden oder der Volkspension in Dänemark ist der Bevöl-

kerungsanteil ohne Altersleistungen generell niedriger als im erwerbszentrierten österreichischen System. Auch in Ländern mit einer geringen Frauenerwerbsbeteiligung (Malta, Spanien, Griechenland etc.) ist der Anteil der Frauen ohne Alterseinkommen hoch. Europaweit vergleichbare Daten zum Versorgungsgrad zeigen, dass in der Altersgruppe der 65–bis 74-Jährigen im Durchschnitt der EU-28 um 6% weniger Frauen als Männer einen Pensionsbezug haben, in Österreich sind es in dieser Altersgruppe hingegen 12% (European Parliament, 2016).

Der Versorgungsgrad lässt aber keine Rückschlüsse auf die Höhe der Pensionslücke zu, wie umgekehrt die Höhe der Pensionslücke in keinem Zusammenhang mit der Häufigkeit von Pensionsansprüchen von Frauen steht: Ein hoher Versorgungsgrad kann mit einer hohen (Niederlande, UK, Tschechische Republik) oder einer geringen (baltische Staaten, Dänemark, Skandinavien) Pensionslücke einhergehen. Auch kann ein geringer Versorgungsgrad der Frauen mit Alterspensionen mit einer geringen Pensionslücke, wie dies in Malta und Belgien der Fall ist, verbunden sein (Betio et al. 2013, European Parliament, 2017). Zwischen 2008 und 2014 ging die geschlechtsspezifische Versorgungslücke in 13 Mitgliedsstaaten, darunter Österreich, zurück, während es in elf Ländern (beispielsweise Italien, Luxemburg, Portugal) zu einem Anstieg kam; in vier Ländern kam es zu keiner Veränderung (European Parliament, 2016).

Für Österreich zeigte sich in der Vergangenheit ein Rückgang des Anteils von Frauen ohne Pensionseinkommen. Werden alle Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren betrachtet, sank der Anteil der Frauen ohne Eigenpension (einschließlich aller betrieblichen und privaten Leistungen) zwischen 2011 und 2018 um 3 Prozentpunkte auf 18,2%. Bei zusätzlicher Berücksichtigung der abgeleiteten Pensionen gab es einen Rückgang auf 13,6%. Selbst nach der Berücksichtigung der Unfallrenten und dem für Pensionshaushalte wichtigen bedarfsorientierten Pflegegeld bleibt der Anteil der Frauen ohne regelmäßige Alterseinkommen noch bei 11,4%. Der entsprechende Anteil bei den Männern lag 2018 bei 1,3%. Daraus ergibt sich eine geschlechtsspezifische Versorgungslücke von 10,1 Prozentpunkten (vgl. Tabelle 1), das sind rund 100.000 Frauen, die ausschließlich auf innerfamiliäre Strukturen für ihre Existenzsicherung angewiesen sind.

2.2 Pensionsunterschiede in Österreich

Während es bei Erwerbseinkommen keine institutionelle Obergrenze gibt, schränkt die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung und die daraus abgeleitete Höchstpension (Ausnahme Beamtete) die Streuung der Pensionseinkommen gegenüber den Erwerbseinkommen ein. Das könnte den Pensionsnachteil der Frauen ebenso dämpfen wie das Instrument der Ausgleichszulage, die zu über 2/3 an Frauen und davon

**Tabelle 1: Anteil der Frauen und Männer über 65 ohne Alters-
einkommen in % der jeweiligen Bevölkerung**

	2011	2013	2016	2017	2018	2011–2018 Veränderung
Frauen						
ohne Eigenpension	21,2	20,6	19,8	18,4	18,2	–3,0
ohne Eigen- oder abgeleitete Pension	16,3	15,4	13,8	13,6	13,6	–2,7
ohne Pensionen und sonstige Leistungen*	14,6	13,7	11,3	11,4	11,4	–3,2
Männer						
ohne Eigenpension	4,1	6,0	2,7	1,0	1,8	–2,3
ohne Eigen- oder abgeleitete Pension	3,6	5,4	2,7	0,8	1,5	–2,1
ohne Pensionen und sonstige Leistungen*	3,1	5,1	2,3	0,6	1,3	–1,8
Geschlechtsspezifische Versorgungslücke in Prozentpunkten						
ohne Eigenpension	17,1	14,6	17,1	17,4	16,4	–0,7
ohne Eigen- oder abgeleitete Pension	12,7	10,0	11,1	12,8	12,1	–0,6
ohne Pensionen und sonstige Leistungen*	11,5	8,6	9,0	10,8	10,1	–1,4

Quelle: EU-SILC, WIFO-Berechnungen; * sonstige Leistungen: Privatpensionen, Unfallrenten, Pflegegeld etc. ohne Bedarfsorientierte Mindestsicherung bzw. Sozialhilfe, diese sind Einzelpersonen nicht zurechenbar.

wiederum zu 60% an Direktpensionen und zu 40% an Witwenpensionen geht. Tatsächlich ist trotz dieser institutionellen Rahmenbedingungen die Pensionslücke in Österreich überdurchschnittlich hoch.

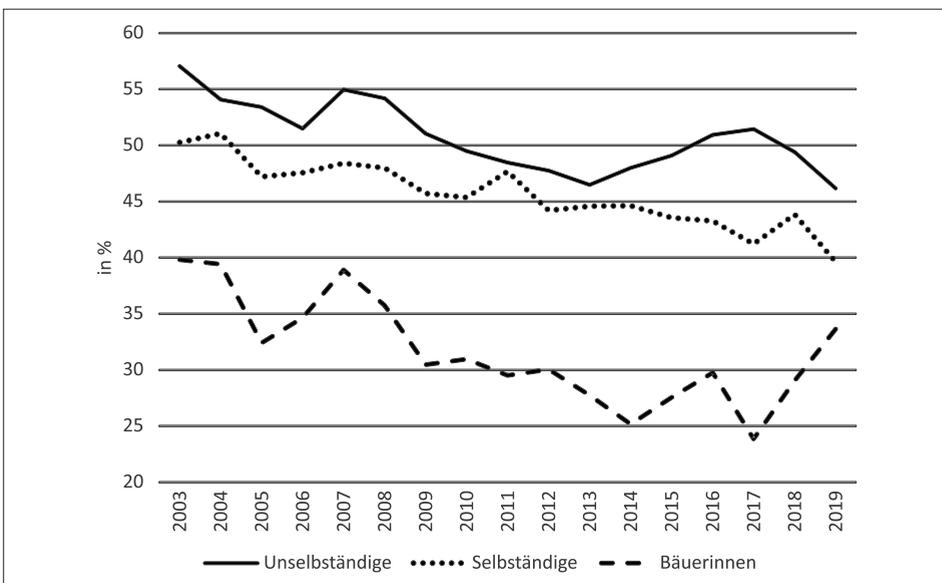
Einen ersten Eindruck der genderspezifischen Pensionshöhenunterschiede in Österreich liefern aggregierte Daten der Pensionsneuzuerkennungen. In der gesetzlichen Pensionsversicherung erreichte 2019 bei den neu zuerkannten Alterspensionen die durchschnittliche Frauenpension mit 1.380 Euro (brutto pro Monat) nur 60,6% der durchschnittlichen Männerpension von 2.278 Euro, der Gender Gap der Pensionen betrug damit 39,4%. Deutlich größer ist die geschlechtsspezifische Pensionslücke, wenn anstatt des arithmetischen Mittels die Mediane der Bruttopensionen verglichen werden: Da die mediane Frauenpension mit 1.226 Euro deutlich geringer ist als die durchschnittliche Frauenpension, ist der Pensionsnachteil gemessen an der Medianpension deutlich größer: Mediane Neupensionen der Frauen erreichten 2019 nur 53,9% der Männerpension, die Pensionslücke beträgt damit 46,1%.

Die niedrigste Pensionslücke bei den Medianpensionen hatten 2019 mit 33,7% die Bäuerinnen. Diese vergleichsweise geringere Differenz ist sowohl auf die niedrigen Männerpensionen als auch auf den hohen Anteil der Bäuerinnenpensionen mit Ausgleichszulage zurückzuführen. Vormalig selbständig erwerbstätige Frauen haben im Schnitt um 39,6% geringere Alterspensionen als Männer, bei den unselbständigen beträgt der GGP

46,1% (Abbildung 1). Der Pensionsnachteil der Frauen berechnet aus den Durchschnittspensionen beträgt insgesamt 39,4%, diesem Schnitt liegt ein Gap bei den Unselbständigen von 40,2%, bei den Selbständigen von 29,6% und in der Landwirtschaft von 33,1% zugrunde.

In den vergangenen 15 Jahren verringerte sich die Pensionslücke deutlich, beim Medianpensionsvergleich der Neuzuerkennungen um 8 und beim Durchschnittspensionsvergleich um 6,7 Prozentpunkte. Begleitet wird diese Entwicklung von der beschriebenen Abnahme der Versorgungslücke der Frauen.

Abbildung 1: Gender Gap der Pensionen (Median), Neuzuerkennungen, Alterspensionen



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Ohne zwischenstaatliche Teileistungen, einschließlich Zulagen und Zuschüsse.

2.3 Gender Gap und Pensionsbezugsdauer

Unabhängig vom Vergleich von Erstpensionen oder Pensionsständen, Alters- oder krankheitsbedingten Pensionen, Median- oder Durchschnittspensionen: Der Pensionsnachteil der Frauen ist in allen Vergleichen, obgleich in einem unterschiedlichen Ausmaß, vorhanden.

Selbst die Berücksichtigung der längeren Pensionsbezugsdauer der Frauen, die sich aus dem um rund 1,8 Jahre niedrigerem tatsächlichen Eintrittsalter (bei einem Regelpensionsaltersunterschied von 5 Jahren) und ihrer längeren Restlebenserwartung auf 5,3 Jahre summiert (Statistik Austria, 2019B), verringert die Lücke, ohne sie zu schließen: Die kumulier-

ten Pensionseinkommen über die gesamte Pensionsbezugsdauer reduziert die mediane Pensionslücke der Neupensionen aus dem Jahr 2019 von 46,2% auf 36,0% und die mittlere Lücke von 42,3% auf 27,6%. Klotz und Klimont (2016) zeigen darüber hinaus für Österreich, dass Männer mit Hochschulabschluss im Alter von 65 Jahren eine um vier Jahre höhere Restlebenserwartung haben als Männer mit Pflichtschulabschluss. Die Differenz beträgt bei Frauen nur 1,5 Jahre. Sozioökonomische Merkmale wie Bildung und Einkommen sind positiv mit der Lebenserwartung korreliert (Leoni et al., 2020), wodurch die hier berechneten genderspezifischen Pensionslücken über die gesamte Pensionsbezugsdauer eine Untergrenze darstellen.

3. Höhe der Pensionslücke

Das Wissen über die Bestimmungsfaktoren der Pensionslücke stellt die Voraussetzung dar, um gezielte Maßnahmen zur Verringerung des genderspezifischen Pensionsnachteils zu setzen.

Diese Faktoren wurden für die rund 85.000 Pensionsneuzuerkennungen 2017 der vormals unselbständig Erwerbstätigen (ohne Beamtete) ermittelt. Die pensionsrelevanten Versicherungszeiten und Beitragsgrundlagen aus aktiver Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kindererziehung der letzten 45 Jahre bilden die Grundlage der vorliegenden Berechnungen. Weitere Teilversicherungszeiten wie Kranken-, Rehabilitationsgeld, Präsenz-, Zivildienst, Schul- und Studienzeiten standen nicht zur Verfügung und konnten daher nicht berücksichtigt werden. Damit fehlen bei Frauen und Männern rund 2% aller pensionsrelevanten Versicherungszeiten (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2019).

3.1 Gender Gap der Beschäftigungsjahre

Die Beitragsjahre aus aktiver Beschäftigung unterscheiden sich entlang der Pensionsarten (Alterspensionen, vorzeitige Alterspensionen, krankheitsbedingte Pensionen) zwischen Frauen und Männern erheblich voneinander. Die Anspruchsvoraussetzungen für vorzeitige Alterspensionen gehen mit dem geringsten Gap bei den Beitragsjahren einher, Frauen haben hier im Schnitt fünf Beitragsjahre weniger als Männer, bei den normalen Alterspensionen bzw. krankheitsbedingten Pensionen sind es hingegen 7,5 bzw. 6,4 Jahre. Ein Viertel der neuen Alterspensionistinnen hatte nur 11,3 Beitragsjahre, die Hälfte bis zu 24,2 Beitragsjahre, bei den Pensionisten waren es 18,1 bzw. 36,1 Jahre. Die starke Streuung der Zahl der Beitragsjahre bedeutet auch hier, dass der Gender Gap der Beitragsjahre gemessen am Median deutlich höher liegt: Für die Hälfte der Frauen

mit neu zuerkannter Alterspension betrug der „Beitragsgap“ zwölf Jahre, bei den vorzeitigen und krankheitsbedingten Pensionen lag er mit rund 7,5 Jahren etwas niedriger.

3.2 Gender Gap der Teilversicherungszeiten

Neben den Erwerbszeiten finden auch weitere Versicherungszeiten in der Pensionsberechnung Berücksichtigung. Die wichtigsten Teilversicherungszeiten sind jene für Kindererziehung und Zeiten mit Leistungsbezügen aus der Arbeitslosenversicherung. Frauen mit Kindern haben im Schnitt rund fünf Jahre Teilversicherungszeit durch Kindererziehung. Weiters haben Alterspensionistinnen zusätzlich rund 2,6 Jahre berücksichtigte Arbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit definiert bei den betroffenen Männern im Schnitt 3,5 Jahre ihrer Versicherungszeit bei normalen Alterspensionen. Bei krankheitsbedingten Pensionen ist der Umfang der Arbeitslosigkeit mit 3,9 (Frauen) bzw. 4,6 Jahren (Männer) deutlich größer.

3.3 Gender Gap der Versicherungsjahre

Das Lebensstandardprinzip in der österreichischen Alterssicherung definiert eine individuelle Einkommensersatzrate im Ausmaß von 80,1% nach 45 Versicherungsjahren und einem Pensionsantritt zum Regelpensionsalter. Eine kürzere Versicherungszeit bedeutet eine geringere Ersatzrate. Aufbauend auf die Beschäftigungsjahre erhöht die Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten die pensionsrelevanten Versicherungszeiten sowohl für Frauen als auch für Männer. Durch die Teilversicherungszeiten reduziert sich der Gender Gap der Einkommensersatzrate, sie können ihn aber nicht schließen. Zum einen ist die Differenz bei den Beschäftigungsjahren groß, zum anderen haben nur rund $\frac{2}{3}$ aller Frauen Teilversicherungszeiten aus Kinderbetreuung. Am deutlichsten ist der Rückgang des Ersatzratengaps durch die Anrechnung der Teilversicherungszeiten von 21,4% auf 13,6% bei den normalen Alterspensionen und ebenso bei den vorzeitigen und krankheitsbedingten Pensionen (Tabelle 2) wirkt sich die Anrechnung verringernd auf den Ersatzratengap aus. Die theoretische Einkommensersatzrate der Frauen liegt auch nach der Berücksichtigung der Teilversicherungszeiten unter jener der Männer. Teilversicherungszeiten nehmen eine erhebliche Ausgleichsfunktion für Frauen ein, können aber die Beschäftigungsunterschiede bei Weitem nicht schließen.

3.4 Gender Gap der Pensionen

Um die Frage zu beantworten, welche Arbeitsmarktfaktoren für die Pensionsunterschiede von Frauen und Männern verantwortlich sind, werden die Versicherungsjahre mit den entsprechenden Einkommen (Beitragsgrundlagen) der Zugangskohorte 2017 in einer Pensionsberechnung zu-

Tabelle 2: Gender Gap der Ersatzrate, Median, Pensionsneuzugänge 2017

	Einkommensersatzrate				Gender-Gap-Ersatzrate	
	Beschäftigungsjahre		Versicherungsjahre		Beschäftigungsjahre	Versicherungsjahre
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
	in %				in %-Punkten	
Alterspension	43,5	64,9	54,3	67,9	-21,4	-13,6
vorzeitige Alterspension	64,9	78,2	75,4	79,2	-13,3	-3,8
krankheitsbedingte Pension*	33,4	47,0	47,0	52,6	-13,6	-5,6

Quelle: WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen; * ohne Zurechnungsmonate. Lesebeispiel: Die Einkommensersatzrate auf Basis der Beschäftigungsjahre beträgt bei Frauen, die 2017 erstmals eine Alterspension bezogen, 43,5% ihres lebensdurchschnittlichen Einkommens (Männer: 64,9%). Werden alle Versicherungsjahre berücksichtigt (auch Teilversicherungszeiten), beträgt die Ersatzrate für Frauen 54,3% (Männer: 67,9%). Der Nachteil für Frauen beträgt daher 21,4 Prozentpunkte bzw. 13,6 Prozentpunkte bei Berücksichtigung auch der Teilversicherungszeiten.

sammengeführt. Die Pensionshöhenberechnung beruht ausschließlich auf dem Pensionskonto-Recht, die Kontoerstgutschrift per 2014, die auch für die Kohorte 2017 maßgeblich ist, bleibt ausgeblendet. Für die vereinfachte Berechnung bilden die versicherungspflichtigen aufgewerteten Einkommen und Teilversicherungszeiten über den gesamten Erwerbsverlauf eine fiktive Bemessungsgrundlage, von der für jedes Versicherungsjahr 1,78% als Pensionsleistung gelten. Durch diese Vereinfachungen können weniger die konkreten Pensionshöhen als vielmehr die relativen Unterschiede zwischen Frauen und Männern interpretiert werden.

Die Zusammenführung der Versicherungszeiten mit den entsprechenden Beitragsgrundlagen erhöht sowohl das Niveau der Frauen- als auch der Männerpensionen. Für die Teilversicherungszeit Kindererziehung kommt zusätzlich zum Tragen, dass sie Erwerbslücken schließt und die Bemessungsgrundlage gegebenenfalls zusätzlich zu einem individuellen Erwerbseinkommen erhöht. Insgesamt übten knapp 14% der Frauen der Pensionskohorte 2017 innerhalb der ersten vier Jahre nach der Geburt ihres Kindes eine Erwerbstätigkeit aus; bei Frauen, die in eine vorzeitige Pension übertraten, waren es 19%. Für diese Zeiten erhöht sich ihre Teilgutschrift um die Gutschrift für die Kindererziehung.

Bei den Pensionsneuzuerkennungen 2017 hatte die Hälfte der Alterspensionistinnen eine durchschnittliche Bemessungsgrundlage aus ihrer aktiven Erwerbstätigkeit von 1.526 Euro, die somit knapp 40% unter dem vergleichbaren Wert der Männer (2.543 Euro) lag. Auch bei den vorzeitigen Alterspensionen beträgt die Bemessungsgrundlagen-Lücke 38,7%, das entspricht rund 1.100 Euro. In Kombination mit der geringeren Ersatzrate durch die geringe Anzahl an Versicherungsjahren wächst der Pen-

sionsnachteil der Frauen weiter an. Die mediane Alterspension der Frauen erreichte 2017 mit 811 Euro etwas mehr als 50% der Männerpension, der mittlere Pensionsgap der Neuzuerkennungen betrug damit 48,1% (Median) bzw. 35,4% im Durchschnitt, bei den vorzeitigen Alterspensionen lag der mediane Gap – trotz langer Versicherungsdauer als Antrittsvoraussetzung – bei 40,1% bzw. 31,5% im Durchschnitt (Tabelle 3).

Tabelle 3: Gender Gap der Pensionen, Pensionsneuzugänge 2017

	25% (1. Quartil)	50% (Median)	75% (3. Quartil)	Durchschnitt
Alterspension				
Frauen	395,0 €	811,0 €	1.393,0 €	1.003,0 €
Männer	671,0 €	1.563,0 €	2.333,0 €	1.552,0 €
Nachteil der Frauen	-41,1%	-48,1%	-40,3%	-35,4%
vorzeitige Alterspensionen				
Frauen	984,4 €	1.381,3	1.919,3 €	1.509,6 €
Männer	1.861,2 €	2.304,5	2.823,2 €	2.204,6 €
Nachteil der Frauen	-47,1%	-40,1%	-32,0%	-31,5%
krankheitsbedingte Pensionen*				
Frauen	372,0 €	711,1	1.170,5 €	853,2 €
Männer	499,5 €	1.060,7	1.697,4 €	1.158,7 €
Nachteil der Frauen	-25,5%	-33,0%	-31,0%	-26,4%

Quelle: WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen; ohne zwischenstaatliche Teileleistungen; * ohne Zurechnungsmonate. Lesebeispiel: 50% der Frauen, die 2017 erstmals eine Alterspension bezogen haben, bekamen 811 € oder weniger (Männer: 1.563 €). Der Gender Gap der Pensionen (Median), also der Nachteil der Frauen, beträgt daher 40,3%.

4. Bestimmungsgründe der Pensionslücke

Versicherungsjahre und Einkommenshöhen liefern einen unterschiedlichen Erklärungsbeitrag zum Pensionsgap. Die Anwendung der realisierten Versicherungsjahre der Männer (fünf Jahre mehr als Frauen bei den Alterspensionen bzw. 3,7 mehr bei vorzeitigen Alterspensionen) auf die realisierten medianen Bemessungsgrundlagen der Frauen zeigt folgendes Bild: Der Gender Gap der monatlichen Alterspension würde um rund 20 Prozentpunkte von 48,1% (752 Euro monatlich) auf 28,5% (445 Euro) bzw. bei den vorzeitigen Alterspensionen um knapp 10 Prozentpunkte auf 31% sinken. Auf der Grundlage durchschnittlicher Werte sind die Pensionslücken weniger groß, und der Rückgang der Pensionslücke bei den Alterspensionen von 35,4% auf 33,5% und bei den vorzeitigen Pensionen von 31,5% auf 29,7% ist geringer.

Stärker ist der Einkommenseffekt: Hätten die höheren Bemessungsgrundlagen der Männer für die realisierten Versicherungsjahre der Frauen für die Neupensionistinnen 2017 gegolten, wäre der Gender Gap der Pensionen sowohl bei den Alterspensionen als auch bei den krankheitsbedingten Pensionen um mehr als die Hälfte geschrumpft, der Gap der medianen Alterspension auf 21,7% (das sind 340 Euro) gefallen. Bei den vorzeitigen Alterspensionen, die als Voraussetzung lange Versicherungsdauern haben, zeigt sich die Einkommenskomponente noch deutlicher. Hier fällt der GGP von 40,1% (923 €) auf 8,7% (200 €) (Tabelle 4). Der Einkommenseffekt berechnet mit den durchschnittlichen Pensionen bedeutet eine Reduktion des GGP von 35,4% auf 12,0% bei den Alterspensionen bzw. von 31,5% auf 4,8% bei den vorzeitigen Alterspensionen.

Damit erklären die unterschiedlichen Erwerbseinkommenshöhen im Laufe des Erwerbslebens mit 55% mehr als die Hälfte der geschlechtsspezifischen Pensionslücke, die kürzere pensionsrelevante Versicherungszeit hingegen „nur“ 41% der Lücke. Die verbleibenden 4% sind durch die Lage und Kombination beider Faktoren bestimmt.

Die Zerlegung der Komponenten zeigt also, dass der „Einkommenseffekt“ höher als der „Zeiteffekt“ ist, die im Schnitt höheren Erwerbseinkommen der Männer also einen größeren Erklärungswert für die geschlechtsspezifische Pensionslücke haben als die geringere Anzahl an Versicherungsjahren der Frauen.

Tabelle 4: Bestimmungsfaktoren des GGP, Pensionsneuzugänge 2017

	Status quo	Anwendung des Faktors Versicherungszeit der Männer auf Frauen	Anwendung des Faktors Einkommen der Männer auf Frauen	Status quo	Anwendung des Faktors Versicherungszeit der Männer auf Frauen	Anwendung des Faktors Einkommen der Männer auf Frauen
	Median			Durchschnitt		
Alterspension						
Frauen	811,0 €	1.117,0 €	1.224,0 €	1.003,0 €	1.032,0 €	1.366,0 €
Männer	1.563,0 €	1.563,0 €	1.563,0 €	1.552,0 €	1.552,0 €	1.552,0 €
GGP der Frauen	-48,1%	-28,5%	-21,7%	-35,4%	-33,5%	-12,0%
vorzeitige Alterspensionen						
Frauen	1.381,3 €	1.589,6 €	2.104,3 €	1.510,0 €	1.551,0 €	2.099,0 €
Männer	2.304,5 €	2.304,5 €	2.304,5 €	2.205,0 €	2.205,0 €	2.205,0 €
GGP der Frauen	-40,1%	-31,0%	-8,7%	-31,5%	-29,7%	-4,8%

Quelle: WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen.

5. Schlussfolgerungen

Die in den letzten Jahrzehnten zu beobachtende Zunahme der Frauenbeschäftigungsquote führte zu einem sinkenden Anteil von Frauen im Pensionsalter, die keine eigenständigen Altersleistungen beziehen. Trotz gestiegener Arbeitsmarktintegration der Frauen in quantitativer (Beschäftigungsquote) und qualitativer (Einkommensniveaus) Sicht sind neu zuerkannte Alterspensionen an Frauen immer noch relativ niedrig.

Die geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich ist dadurch hoch und für die überdurchschnittlich hohe Armutsgefährdung alleinstehender Frauen im Pensionsalter mitverantwortlich. Das erwerbszentrierte Alterssicherungssystem transferiert genderspezifische Ungleichheiten des Arbeitsmarktes durch das Äquivalenzprinzip in die Pension. Die „Ausgleichsmechanismen“, vor allem die Teilversicherungszeiten und die Ausgleichszulage, schließen die Lücke nicht. Frauen in Österreich haben trotz der vergleichsweise großzügigen Anrechnungen von Betreuungszeiten einen größeren Pensionsnachteil im europäischen Ländervergleich. Damit zeigt sich die Wichtigkeit weiterer Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt zur Schließung der Einkommens- und damit Pensionslücken zwischen Frauen und Männern.

Die empirische Analyse zeigt, dass die geringen Erwerbseinkommen der Frauen den größten Erklärungswert der Pensionslücke haben. Hierfür ist die hohe Teilzeitquote mit entsprechend geringen Teilzeiteinkommen der Frauen, aber auch ihr überdurchschnittlich hoher Anteil an Niedriglohnbeschäftigten verantwortlich. Die geringere Anzahl der Versicherungsjahre, die sich weniger durch das geringere Pensionsantrittsalter der Frauen als vielmehr durch die Erwerbsunterbrechungen erklären lässt, liefert nur den zweitwichtigsten Erklärungswert der Pensionslücke.

Neben einer verstärkten Arbeitsmarkteteiligung der Frauen braucht es essentielle strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt als das der Pensionsversicherung vorgelagerte System ist der Ansatzpunkt zur Verbesserung der ökonomischen Absicherung von Frauen, sowohl für die Erwerbsphase als auch in weiterer Folge für die Pensionsphase. Wie sich an den Bestimmungsfaktoren des GGP zeigt, ist hier das Einkommensniveau der zentrale Ansatzpunkt. Die geringe Bewertung der Tätigkeiten in frauendominierten Branchen wie im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel etc. in Verbindung mit einem hohen Anteil an Teilzeitjobs (vgl. Bock-Schappelwein et al., 2020B) begründet die hohe Pensionslücke. Lohn- und Einkommenspolitik hat damit eine fundamentale Funktion für die Alterssicherung der Frauen und bildet die Grundlage zur Reduktion der Pensionslücke.

Die Eindämmung der De-Standardisierungsentwicklungen bei den Einkommens- und Beschäftigungsformen (Ein-Personen-Unternehmen), die

Reduktion der Arbeitslosigkeit und eine gezielte Beschäftigungsförderung sind Voraussetzungen der verbesserten ökonomischen Absicherung der Frauen, auch im Alter.

Literatur

- Bettio, Francesca, Tinios, Platon, Betti, Gianni (2013): The Gender Gap in Pensions in the EU. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Bock-Schappelwein, Julia, Famira-Mühlberger, Ulrike, Horvath, Thomas, Huemer, Ulrike (2020A): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, Aktualisierung 2020, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., Mayrhuber, Ch., COVID-19 (2020B): Ökonomische Effekte auf Frauen, WIFO Research Briefs, (3).
- Dachverband der Sozialversicherungsträger (2020): Verteilung des monatlichen Pensionseinkommens, Pensionsstände im Dezember, Berichtsjahr 2019, Wien.
- EIGE (European Institute for Gender Equality) (2015): Gender gap in pensions in the EU. Ekheden, Erland, Linnér, Hanna, Lundberg, Kristoffer, Settergren, Ole (Swedish Pensions Agency [2019]): Theoretical gender gaps in pensions, The International Social Security Association (ISSA).
- European Parliament (2016): The gender pension gap: differences between mothers and woman without children.
- European Parliament (2017): Gender Gap in Pensions: Looking ahead, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU\(2017\)583150_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf).
- European Parliament (2019): The gender gap in pensions in the EU. EMPL in Focus.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2019): Teilversicherungs-, Ersatzzeiten- und Wanderversicherungsbericht für das Jahr 2018, Wien.
- Klotz, Johannes, Klimont, Jeanette (2016): Lebenserwartung in Gesundheit nach Bundesland, Geburtsland und Schulbildung. In: Statistische Nachrichten 4/2016. S. 256–263.
- Leoni, Thomas; Spielauer, Martin, Reschenhofer, Peter (2020): Soziale Unterschiede, Lebenserwartung und Gesundheitsausgaben im Lebensverlauf, WIFO, Wien.
- Mayrhuber, Christine (2017): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Wien.
- Statistik Austria (2019A): Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS).
- Statistik Austria (2019B): Demographische Indikatoren. Aufgerufen am 10. Jänner 2020, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_indikatoren/index.html.

Zusammenfassung

Österreich ist durch mehrere geschlechtsspezifische Nachteile („Gender Gaps“) gekennzeichnet. Zum einen haben wir im europäischen Vergleich einen überdurchschnittlich hohen Gender Pay Gap: Abhängig von den verwendeten Einkommensdaten liegt er zwischen 15,6% (bereinigte Stundenlöhne, 2015) und 36,7% (unbereinigte Jahreseinkommen, 2018). Zum anderen ist auch der Versorgungsgap, also der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Anteilen von Personen im Pensionsalter mit autonomem Pensionseinkommen, hoch: 11,4% der Frauen haben keine eigenständigen oder abgeleiteten Alterseinkünfte (Männer: 1,3%), der Versorgungsgap der Frauen im Pensionsalter liegt damit bei

10,1 Prozentpunkten. Schließlich beträgt der Nachteil bei den Pensionseinkommen, der Gender Gap der Pensionen (kurz GGP) für Frauen, die 2019 in eine Alterspension übertraten, im Durchschnitt 39,4% und im Median 46,1%. Vergleichbare europäische Zahlen aller Alterseinkommen der 65- bis 79-Jährigen weisen den österreichischen GGP mit 38,8% aus, er liegt um 9,7 Prozentpunkte über dem Schnitt der EU-28. Hauptursachen des GGP sind in erster Linie das geringe Erwerbseinkommen und in zweiter Linie die geringere Anzahl an pensionsversicherungsrelevanten Jahren im Erwerbsverlauf von Frauen. Eine forcierte Gleichstellung am Arbeitsmarkt, allen voran bei den Erwerbseinkommen, ist somit die Grundvoraussetzung für eine Verringerung des frauenspezifischen Pensionsnachteils.

Abstract

Austria is characterized by several gender-specific disadvantages ("gender gaps"). First, we have an above-average gender pay gap compared to other European countries: depending on the income data used, it ranges from 15.6% (adjusted hourly wages, 2015) to 36.7% (unadjusted annual income, 2018). Second, the pension gap, i.e., the gender gap in the shares of people of retirement age with autonomous pension income, is also high: 11.4% of women have no autonomous or derived retirement income (men: 1.3%), putting the pension gap of women of retirement age at 10.1 percentage points. Finally, the pension disadvantage, the gender gap in pensions (GGP for short) for women who transitioned to a retirement pension in 2019 is 39.4% on average and 46.1% on median. Comparable European figures for all retirement incomes of 65- to 79-year-olds show the Austrian pension gap at 38.8%, 9.7 percentage points higher than the EU-28 average. The main reason for the GGP is primarily the low earned income and secondarily the lower number of insurance years of women. Thus, promoting equality in the labour market is a prerequisite for reducing the pension disadvantage for women.

Key words/Schlüsselbegriffe: Pensionen, Pensionslücke, Gender Gap, Gender Pension Gap, Gender Gap in Pensions.

JEL Codes: J31 , J26, J08 , I31.