

Frau, selbständig, arm. Und: Altersarmut ist weiblich.

Gesellschaftliches Umdenken und Vorsorge nötig.

Der „**Equal Pension Day**“ ist jener Tag an dem die Männer jene (Durchschnitts-) Pension erhalten haben, die die Frauen erst per 31.12. erreichen werden. Dieser Tag soll also die Pensionsungleichheit zwischen Frauen und Männern aufzeigen. Heuer fiel laut Sozialministerium der **Equal Pension Day auf den 4. August**. Damit haben die Frauen statistisch betrachtet einen Tag aufgeholt. Geht es in diesem Tempo weiter, hätten die Frauen also **in 159 Jahren die Pensionsgleichheit** erreicht.

Und der Begriff „**Gender Gap in Pension (GGP)**“ drückt aus, um wie viele Prozent die durchschnittliche Frauenpension unter jener der durchschnittlichen Männerpension liegt. Diese Kennziffer wird von Eurostat für die EU-Mitgliedsstaaten berechnet und soll ebenso zeigen wie stark die Frauen-Pensionen hinter her hinken und wie langsam sich das bessert. Lag der GGP 2010 noch bei 36,52%, so hat er sich bis 2022 nur auf 34,4% marginal verbessert (Zahlen von Webseite Sozialministerium). D.h. Frauen bekommen auch nach dieser Berechnung ein gutes Drittel weniger Pension.

Die Gründe für diese unterschiedliche Pensionshöhe zwischen Frauen und Männern sind seit Jahren bekannt, dennoch gehen wir im Beitrag unten wieder darauf ein. Auch um Ihnen als Berater:innen Informationen an die Hand zu geben, um **bei Ihren Kundinnen für mehr Problembewusstsein sorgen zu können**.

Im Profil vom 16. Juli 2023 wurde in einem Beitrag mit dem aufrüttelnden Titel „**Frau, selbständig, arm**“ die Pensions-Situation der selbständigen Frauen näher beleuchtet.

Besonders unter den EPU, den **EinPersonenUnternehmen** gebe es seit Jahren ein starkes Wachstum (aktuell auf rund 351.000 EPU) und hier verzeichnen Frauen als Gründer „eine sehr starke Zunahme“, wie **WIFO-Experten Christine Mayrhuber** im Profil feststellte. Das liege daran, dass seit 2007 die Personenbetreuung als selbständiges Gewerbe gelte und somit die 24-Stunden-Pflegerinnen Kammer-Mitglieder wurden. Fast ein Drittel der weiblichen Unternehmerinnen seien in diesem Bereich tätig.

Die Folge obiger Entwicklung: Die **Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer** sind **bei Selbständigen noch wesentlich größer als sie bei Angestellten** bereits sind. Das rächt sich natürlich auch in der Pension.

Laut Profil lag im Jahr 2022 die durchschnittliche **Erst-Pension von selbständigen Frauen bei nur 918 Euro brutto**. Die Mindestpension betrug zwar 1.030 Euro, aber die dafür nötige Ausgleichszulage bekommen die Frauen zumeist nicht, wegen zusätzlicher Einkommen ihrer Ehepartner. Die männliche Erstpension betrug übrigens 2.117 Euro brutto laut Profil.

Der sogenannte „**Gender Pension Gap**“ – also der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Pensionshöhe beträgt **bei Selbständigen 57 %** und ist damit sogar noch höher, als bei Angestellten bzw. in der Gesamtbevölkerung.

Als Begründung führt der Beitrag - neben der „Berufswahl“, also die Gründung von Unternehmen im – schlecht bezahlten – Bereich Personenbetreuung – auch Vergünstigungen an, die man seit 2018 nutzen kann. Konkret kann man die **Mindestbeitragsgrundlage für die Pensionsversicherung senken lassen**. Und unter bestimmten Umständen kann man sich sogar ganz von der Pensions- und Krankenversicherung befreien lassen, was Frauen öfters in Anspruch nehmen würden. Das erleichtert natürlich das finanzielle Überleben des EPU, rächt sich aber ebenfalls in der Pension.

Im Profil-Bericht wird eine **Antwort der SVS**, der Sozialversicherung der Selbstständigen zitiert, wonach für den hohen Gender Pension Gap das niedrigere Pensionsantrittsalter („Frauen verlieren dadurch ihre potentiell einkommensbesten Jahre“) verantwortlich sei. Und Ex-Sozialminister **Walter Pöltner**, bis Herbst 2021 **Chef der Alterskommission** sieht den Grund für „dieses sozialpolitisch drängende Problem“ wie folgt: „Selbständige Frauen haben keine Lobby“.

Ebenso wird eine schriftliche **Antwort der Wirtschaftskammer** zitiert, die begründet, warum die Pensionen der weiblichen Unternehmer so gering sind. Darin wird argumentiert, dass Frauen unterschiedliche Erwerbsverläufe hätten, mehrfach beschäftigt seien und Frauen **nicht in vollem Ausmaß unternehmerisch tätig seien**.

Hier wird wohl auf die Tatsache angespielt, dass Frauen als Unternehmerinnen genauso die **Hauptlast von familiären Betreuungspflichten zu tragen** haben, die auch bei Angestellten anzutreffen sind und daher zu einer enorm hohen Teilzeitarbeit führen.

Die **Entwicklung der Teilzeit in Österreich** hat sich Agenda Austria näher angesehen. Anlässlich des Weltfrauentags am 8. März hat der Think Tank eine Studie mit dem Titel „Die Teilzeitfalle schnappt zu“ veröffentlicht. Den Downloadlink finden Sie unten anbei.

Als „**finanzieller Stolperstein**“ für die Frauen werden darin die Kinder eruiert. Während in Schweden bei 70 % der Familien beide Elternteile Vollzeit arbeiten und sich die Karenz gerecht zwischen Mann und Frau aufteilen würden, sei **Österreich weiterhin in traditionellen Mustern** verhaftet. Elternkarenz wird zu **96 % von Müttern** in Anspruch genommen und nur in 3% der Familien mit Kind arbeiten beide Elternteile Vollzeit. Folge: Frauen schultern den Großteil der Kinderbetreuung.

Die **finanziellen Folgen** sind klar: Ein Kind bedeutet einen erheblichen Einschnitt in die Erwerbskarriere der Frauen. Während Gehälter grundsätzlich mit dem Alter steigen, gelte das für Frauen mit Kindern nicht. Im Gegenteil. Viele Frauen kehren nach der Karenz nicht mehr ins Erwerbsleben zurück. Und falls doch arbeiten sie nur noch Teilzeit. Und oftmals wechseln sie den Arbeitgeber, um einen familienfreundlicheren, flexibleren Job zu finden, der dann aber tendenziell geringer entlohnt werde. So Agenda Austria. Somit **sinkt der durchschnittliche Lohn einer Frau mit einem Kind**.

Interessant ist folgende – **teilweise überraschende – Graphik**, die den hohen Anteil der Teilzeit aufzeigt.

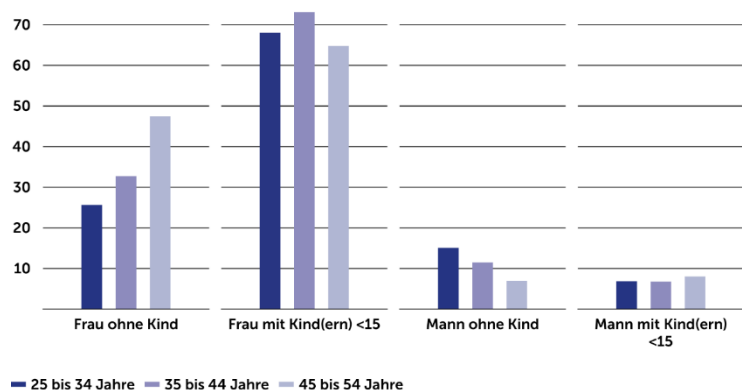
Erwartbar war das Ergebnis bei **Frauen mit Kindern**. Hier liegt die Teilzeitquote in den Altersstufen von 25-54 Jahren weit über 60, teilweise sogar über 70 %. Ebenso auf der Hand liegt der geringe Anteil von Teilzeit bei Männern.

Überraschend dagegen ist, dass auch **Frauen OHNE Kind** in jungen Jahren zu ca. 25 % Teilzeit arbeiten und der Wert im **Alter von 45 bis 54 Jahren auf fast 50 % ansteigt**.

Graphik Agenda Austria, lizenziert unter creative commons 4.0 Internationale Lizenz

Kinder bringen Frauen in Teilzeit

– Teilzeitquote nach Alter der Erwerbsperson, in Prozent



Quellen: Eigene Berechnungen, Statistik Austria.

Anmerkung: Bei dieser Definition handelt es sich um Haushalte, in denen Kinder zumindest mit einem Elternteil zusammen wohnen.

Wie erklärt sich der hohe Teilzeit-Anteil bei Frauen ohne Kinder?

Den Boom der Teilzeit in Österreich führt Agenda Austria auf die **hohe Abgaben- und Steuerlast** auf Arbeit zurück. Wenn dann auch noch hohe zusätzliche Betreuungskosten dazu kommen, würden sich „sogar **finanzielle Verluste aus einer Vollzeittätigkeit** ergeben“, stellen die Agenda Austria-Ökonomen Carmen Tremel und Dénes Kucsera fest. **Eine interessante Graphik**, wie der oben zitierte finanzielle Verlust aus einer Vollzeittätigkeit entsteht, wenn der Mann 40 Stunden und die Frau 20 Stunden arbeiten und private Betreuung bezahlt werden muss, finden Sie in der Agenda-Studie, hier [zum Nachlesen...](#)

Die Schlussfolgerungen von Agenda Austria zum Teilzeit-Boom?

Die oft propagierte **flächendeckende Kinderbetreuung** allein dürfte **nicht die Lösung** sein. Sondern: „Verschiebungen bei den Tarifsteuersätzen, ein Sonderabsetzbetrag für Vollzeitbeschäftigte oder die Abschaffung des gestaffelten Arbeitslosenversicherungsbeitrags wären wichtige politische Anreize, um Mehrarbeit attraktiver zu machen“.

Was sollten Frauen tun? FMA warnt: Altersarmut ist weiblich!

Die **Finanzmarktaufsicht** (FMA) hat sich in ihrer Publikationsreihe „Reden wir über Geld“ mit dem Flyer „Altersarmut ist weiblich“ dem Thema angenommen. Und gibt darin **Tipps**, was Frauen tun können, um ihre **Pensionslücke zu schließen**. Wir haben darüber anlässlich des Frauentages im März im entsprechenden BAV-Newsletter bereits berichtet. Hier [zum Nachlesen...](#)

Die **FMA rät**, dass Frauen **privat vorsorgen** mögen (Sparpläne, Lebensversicherung), freiwillig höhere Beiträge in das staatliche Pensionssystem einzahlen oder das **Pensionssplitting** in Anspruch nehmen sollen.

Ob es sich Frauen, die im Schnitt sowieso schon wenig(er) verdienen, leisten können, privat vorzusorgen, muss im Beratungsgespräch herausgefunden und darauf basierend ein optimales Produkt angeboten werden (klassische oder fondsgebundene Lebensversicherung).

Beim **Pensionssplitting ist Experten zufolge leider noch nicht viel Veränderung merkbar**. In der Ö1-Sendung „Punkt 1“ vom 4. August zum Thema „40 % weniger. Warum sind Frauenpensionen so niedrig?“ informierte etwa **Dr. Ingrid Mairhuber, von FORBA** (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt Wien) darüber, dass auch beim Pensionssplitting noch nicht viel weiter gegangen sei. Das liege ihrer Erfahrung daran, dass **Frauen das selbst mit ihren Männern vereinbaren müssten**, was selbst diejenigen kaum tun, die von dieser Möglichkeit wissen. Und die Expertin gab auch eine spitze Bemerkung dazu ab: Wenn das Pensionssplitting trotz aller Hemmnisse doch beantragt würde, dann würden die **Männer 3x davor gewarnt**, dass diese Änderung nicht mehr rückgängig gemacht werden könne. Das scheint auch eher abschreckend zu wirken, als förderlich zu sein.

Wie beim Pensionssplitting vorzugehen wäre, kann man auf einer Seite der Pensionsversicherungsanstalt nachlesen, [konkret hier....](#)

Konkret überträgt beim Pensionssplitting der erwerbstätige Elternteil Teile seiner Pensionskontogutschrift (bis maximal 50%) auf das Pensionskonto jenes Elternteils, der sich um die Kinder kümmert. Ein Antrag ist bei der Pensionsversicherungsanstalt bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des letztgeborenen Kindes einzubringen.

Interessant: Laut Pensionsversicherung **gelten als „gemeinsame Kinder“** sowohl die leiblichen, als auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder.

Die FMA rät aber auch, dass Frauen an die „Abfertigung NEU“ denken sollten. Allerdings erklärte kürzlich ein führender Vertreter einer Pensionskasse, dass aktuell doppelt so viele Männer wie Frauen ihr Abfertigungsguthaben für die Pension nutzen, indem sie das Kapital in eine Pensionszusatzversicherung oder eine Pensionskasse übertragen. Also auch hier hinken Frauen weit hinter her.

All die **obigen Fakten bedeuten für Sie als Berater:innen**, dass Sie vor allem bei Frauen Problembewusstsein hinsichtlich Pension wecken und die unterschiedlichen Möglichkeiten für private Vorsorge aufzeigen und je nach finanzieller Situation beraten müssen. Ebenso gilt es abzuklären, ob Pensionsplitting oder eine private bzw. betriebliche Vorsorge als Verbesserung der Situation eine Möglichkeit sein kann. In jedem Fall sollte ein Einstieg ins Pensionskonto mithelfen, für Problembewusstsein zu sorgen.

Quellen, weiterführende Links

- <https://www.sozialministerium.at/Services/Neuigkeiten-und-Termine/equal-pension-day.html>
- <https://www.agenda-austria.at/publikationen/weltfrauentag-die-teilzeitfalle-schnappt-zu/>
- <https://redenwiruebergeld.fma.gv.at/altersarmut-ist-weiblich/>
- <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.779168>
- <https://www.asscompact.at/nachrichten/fma-publikation-reden-wir-ueber-geld-gibt-tipps-gegen-altersarmut-bei-frauen>
- <https://www.sozialministerium.at/Services/Neuigkeiten-und-Termine/equal-pension-day.html>