

Keine vorgezogene Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen

Bisherigen Diskussionen zur vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsalters erteilten die ÖGB-Frauen eine klare Absage. Eine vorgezogene Angleichung des Antrittsalters würde zusätzliche Problemfelder - besonders am Arbeitsmarkt - aufwerfen, aber für viele Frauen keine finanziellen Vorteile bringen. Nach derzeitiger Rechtslage soll ab 2019 das Pensionsalter für vorzeitige Alterspensionen und ab 2024 die reguläre Alterspensionsgrenze jährlich um 6 Monate erhöht werden, um das Antrittsalter der Frauen an das der Männer anzugleichen. Dies wurde 1992 in der Annahme festgeschrieben, dass der Gleichstellungsprozess bis dahin erfolgreich beendet ist.

Gegenüber den betroffenen Jahrgängen muss ein Vertrauensschutz gewährleistet sein, da sich die individuelle Lebensplanung (Pensionsübertritte, Altersvorsorge) danach orientiert.

Diese Resolution soll ein klares Statement setzen und wesentliche Fakten, die gegen eine vorgezogene Anhebung des Antrittsalters sprechen, aufzeigen. Die ÖGB-Frauen lehnen eine Verschlechterung der aktuellen gesetzlichen Bestimmungen ab.

Aktive Gleichstellungspolitik - Benachteiligungen beseitigen

Bis heute ist die faktische Gleichstellung - gesellschaftlich und wirtschaftlich - nicht Realität. Prioritäten sind das Schließen der Einkommensschere sowie die Mehrfach-Belastungen für Frauen zu verringern. Der „Gender Gap“ erstreckt sich bis ins Pensionssystem, wobei die unzureichende Altersversorgung oft Ergebnis typischer Frauenerwerbsverläufe ist. Denn die Einkommens- und Karriereentwicklung verläuft bei Frauen anders als bei Männern, was sich negativ auf die Pensionshöhe auswirkt. Durch Änderungen im Pensionsrecht wie die Ausweitung des Bemessungszeitraums auf lebenslange Durchrechnung wird sich dieser Effekt jährlich verstärken. Es gilt, die Benachteiligungen für Frauen während des Erwerbslebens auszugleichen und sie nicht durch eine vorgezogene Angleichung des Pensionsalters noch zu verstärken.

Risikofaktoren am Arbeitsmarkt durch Angleichung des Pensionsalters

Bedeutsam für eine Steigerung der Erwerbsquote ist die Rolle des Arbeitsmarktes und eine erfolgreiche Erwerbsintegration von Frauen. Umfassende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind dazu erforderlich. Jedoch sind die Folgen der Krise noch nicht bewältigt und die Budgetkonsolidierung steht bevor. 2010 mussten Frauen fast den gesamten Verlust von Vollzeitarbeitsplätzen tragen. Aktuell steigt die Arbeitslosigkeit v.a. bei Älteren...

- Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Angleichung des Pensionsantrittsalters der Frauen an jenes der Männer wird Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen haben
- Verdrängungseffekte sind möglich, d.h. der längere Verbleib der Frauen am Arbeitsmarkt kann die Erwerbschancen Jüngerer und von Risikogruppen beeinflussen
- Selbst ein massiver Einsatz beschäftigungspolitischer Maßnahmen wird das Mehrangebot an Arbeitskräften nicht vollständig durch zusätzliche Nachfrage auffangen. Neben Konjunkturlage und individuellem „Marktwert“ spielt auch die Arbeitsmarktsegregation eine Rolle.
- Qualifizierte Vollzeitarbeitsplätze oder Prekarität? Arbeitsmarktteilhabe und Verdienstmöglichkeiten beeinflussen Beitragszahlungen und Pensionshöhe. Nennenswerte finanzielle Effekte werden jedoch ausbleiben, wenn der verlängerte Erwerbszeitraum in atypischen Jobs überbrückt werden muss (sofern Erwerbstätigkeit bis Pensionsantritt überhaupt möglich ist).
- Um die Risiken der Arbeitslosigkeit abzufedern, müssen rechtzeitig Maßnahmen initiiert werden. Allerdings wirken beschäftigungspolitische Instrumente, Gesetzesänderungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Subventionsanreize nicht von heute auf morgen.

Argumente gegen eine vorzeitige Angleichung

- **Nicht das gesetzliche Pensionsalter ist die Messlatte sondern das tatsächliche** - der **Unterschied zwischen den Geschlechtern ist mit 1,4 Jahren nur gering!** Das durchschnittliche Antrittsalter beträgt für Frauen 57,5 Jahre, für Männer 58,9 Jahre (Quelle: OECD 2011)
- **Frühpensionierung** wird besonders von Männern in Anspruch genommen. Die Differenz zwischen gesetzlichem und faktischem Antrittsalter zeigt, Männer treten im Schnitt mit 58,9 Jahren sogar 6,1 Jahre vor regulärem Pensionsalter in den Ruhestand, und das finanziell besser abgesichert als Frauen, die mit 57,5 nur 2,5 Jahren früher in Pension gehen!
- **Pensionshöhe:** Die große Diskrepanz bei der durchschnittlichen Pensionshöhe von Frauen (786 Euro) im Vergleich zu Männern (1288 Euro), wird nicht durch eine vorzeitige Angleichung des gesetzlichen Antrittsalters ausgeglichen werden.
- **Erwerbsverläufe - längere Durchrechnungszeiträume** benachteiligen Frauen, da Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen etc. stärker in die Pensionsberechnung einfließen (Pensionskonto).
- **Erwerbsquoten** von Frauen und Männern unterscheiden sich in allen Altersgruppen - der Gender Gap ist aber bei den 55-64 Jährigen mit 18% in Österreich besonders hoch. In dieser Altersgruppe sind nur 33,7% Frauen und 51,6% Männer erwerbstätig (Eurostat, 2011).
- **Arbeitsmarktrealität - schlechte Erwerbschancen** für Frauen der Generation 50+. Tatsache ist, dass die Chancen der Wiedereingliederung nach Jobverlust oder Erwerbsunterbrechung im Alter sinken und Frauen oft ab Mitte 40 auf ein berufliches Abstellgleis gestellt werden.
- **Arbeitslosigkeit: Pensionsübergänge** werden oft zwangsläufig durch Arbeitslosigkeit initiiert. Eine vorzeitige Angleichung des Antrittsalters würde nach derzeitiger Arbeitsmarktlage in vielen Fällen nur eine Transferverlagerung (von der Pensions- zur Arbeitslosenversicherung) und steigende Langzeitarbeitslosigkeit auslösen. Damit wären Mehrkosten für Verwaltung und Schulungsmaßnahmen verbunden.
- **Beschäftigung in Niedriglohnbereichen:** besonders Frauen arbeiten häufig in schlecht bezahlten Jobs. Ein Arbeitskräfteüberangebot in bestimmten Berufen und Tätigkeiten wird die Lohnentwicklung zusätzlich negativ beeinflussen.
- **Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Alter** wirken bei Frauen - besonders in Bezug auf Arbeitsmarktübergänge - sehr negativ zusammen.
- **Belastung am Arbeitsplatz** - hohe Zahl **krankheitsbedingter Frühpensionierungen**. Stress, Burnout, Mobbing etc haben massiv zugenommen. 2010 waren 37,8% der BezieherInnen einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension Frauen. Prävention und ArbeitnehmerInnenschutz sind zentrale Faktoren, wenn Kosten gespart werden sollen.
- **Ausnahmen** wie die derzeitige Schwerarbeiterregelung und Korridor pension im ASVG können nur von Männern in Anspruch genommen werden.

Das **Ziel, Menschen länger in aktiver Erwerbstätigkeit zu halten ist untrennbar mit der Notwendigkeit verbunden, „mehr und bessere Arbeitsplätze“** zu schaffen. Neben „Frühwarnsystemen“ könnte qualitätsgesicherte Gesundheits- und Bildungsförderung auf betrieblicher Ebene positiv auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wirken. Altersgerechte Möglichkeiten der beruflichen Organisation müssen auch die Gestaltung von Arbeitszeitregelungen (z.B. Gleitpension, Altersteilzeit,...) einbinden, die sich den Lebensphasen der Menschen und ihrer Leistungsfähigkeit anpassen. Die Ausweitung von Qualifizierungsangeboten und individuelle Weiterbildungsmaßnahmen sind genauso nötig wie die Einführung eines Bonus-Malus-Systems, um das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Betriebe zu beeinflussen.

Die Erfüllung der Gleichstellung (im Rahmen des BGBl. Nr. 837/1992 über Berichte der Bundesregierung betreffend der Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen für Frauen) ist bis heute nicht umgesetzt, was eine vorzeitige Anhebung des Antrittsalters zusätzlich ausschließt.