

Mairhuber, Ingrid; Stadler, Bettina

**Article**

## Gender Gap in Pension und Pension Literacy von Frauen in Österreich

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

**Provided in Cooperation with:**

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

*Suggested Citation:* Mairhuber, Ingrid; Stadler, Bettina (2020) : Gender Gap in Pension und Pension Literacy von Frauen in Österreich, *Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)*, ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 46, Iss. 4, pp. 515-536, <https://doi.org/10.59288/wug464.38>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/333069>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

---

# Gender Gap in Pension und Pension Literacy von Frauen in Österreich

Ingrid Mairhuber, Bettina Stadler

---

---

## Einleitung<sup>1</sup>

2018 betrug die neu zugewangene Alterspension (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen, einschließlich Zulagen und Zuschüsse) von Frauen in Österreich im Durchschnitt 1.284 Euro, die der Männer 2.227 Euro. Frauen erhielten damit eine um 42,3% niedrigere Alterspension als Männer. Bezogen auf die Medianpensionen machte der Gender Gap in Pensions bzw. der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied sogar 49,2% aus.<sup>2</sup>

Im EU-kofinanzierten Projekt „TRAPEZ: Transparente Pensionszukunft – Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter“ wurden die Gründe für den hohen geschlechtsspezifischen Pensionsunterschied erstmals einer genaueren Analyse unterzogen.<sup>3</sup> Der wichtigste Grund für die großen Unterschiede sind im erwerbszentrierten österreichischen Pensionssystem die geringeren Erwerbseinkommen von Frauen. Frauen arbeiten aufgrund der weiterhin schwierigen Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Versorgungsarbeit häufiger Teilzeit, sie sind in den zwar systemrelevanten, aber niedrig entlohnten Wirtschaftsbereichen tätig oder verdienen als Frauen schlicht weniger, weil sie diskriminiert werden.<sup>4</sup> Der zweitwichtigste Grund für die großen Differenzen bei den Alterspensionen von Frauen und Männern ist die häufig geringere Anzahl an Erwerbsjahren, die sich weniger daraus ergibt, dass Frauen theoretisch (noch) fünf Jahre früher in Pension gehen können als Männer, als vielmehr durch Berufsunterbrechungen während der Haupterwerbsjahre.<sup>5</sup>

Das erwerbsbezogene österreichische Pensionssystem beinhaltet aber auch eine Reihe von Bestimmungen, die Frauen bzw. Personen mit Betreuungspflichten oder instabilen Erwerbsverläufen zugutekommen, wie z. B. die Anrechnung von Kindererziehungszeiten oder von Zeiten mit Ar-

---

<sup>1</sup> Wir bedanken uns bei Karin Sardadvar sowie bei den anonymen GutachterInnen für wichtige Hinweise und wertvolle Anregungen.

<sup>2</sup> Mayrhuber (2020) 37.

<sup>3</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber, Mayrhuber (2020).

<sup>4</sup> Geisberger, Glaser (2017).

<sup>5</sup> Siehe dazu näher: Mayrhuber (2020) 42ff.

beitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug. Gleichzeitig gibt es Regelungen, wie z. B. die Ausgleichszulage, welche die Absicherung im Alter vom Familienstand abhängig machen und de facto vor allem bei Frauen dazu führen, dass sie im Alter finanziell von ihren Partnern abhängig sind.

Die Einführung des Pensionskontos 2005 stand auch im Zeichen einer Erhöhung der Transparenz der erwartbaren individuellen Pensionsleistungen. Damit einher geht die Anforderung, individuell Handlungen für eine Verbesserung der eigenen Absicherung im Alter zu setzen. Dies wiederum setzt voraus, dass Menschen zumindest in Grundzügen über die Bestimmungen des Pensionsversicherungsrechtes Bescheid wissen und dieses Wissen auf ihre eigenen individuellen Erwerbs- und Lebensverläufe übertragen können. Ein ausreichendes Pensionswissen bzw. eine ausreichende Pension Literacy<sup>6</sup> ist – so zeigen auch internationale Studien – eine unerlässliche Voraussetzung, um fundierte und vorausschauende Entscheidungen im Hinblick auf die eigene Absicherung im Alter treffen zu können.

Im vorliegenden Beitrag gehen wir daher der Frage nach, ob Frauen in Österreich ausreichend Wissen über das österreichische Pensionsystem haben, um gute Entscheidungen treffen zu können, und ob der enorme Gender Gap in Pensions zu einem Teil auf ihre Pension Illiteracy zurückzuführen ist. Dabei geben wir zunächst einen kurzen Überblick über den in internationalen Studien beschriebenen Zusammenhang zwischen Pension Literacy und Pensionsplanung. Danach werden die Datenbasis und die methodische Vorgehensweise vorgestellt. Diesem Abschnitt folgt eine Beschreibung der Eckpunkte des österreichischen Pensionsversicherungsrechtes, welches den Hintergrund für die Analyse der Pension Literacy von Frauen in Österreich bildet. Im Hauptteil präsentieren wir die ersten für Österreich verfügbaren empirischen Ergebnisse zum Pensionswissensstand von Frauen und seine Bedeutung für den Gender Gap in Pensions. Darauf aufbauend ziehen wir Schlussfolgerungen bzw. präsentieren Maßnahmen zur Verbesserung des Pensionswissens von Frauen und damit zum Abbau des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes in Österreich.

## **Pension Literacy als Voraussetzung für eine gute Absicherung von Frauen und Männern im Alter**

In den letzten Jahrzehnten kam es in zahlreichen Ländern innerhalb der EU, aber auch weltweit zu mitunter weitreichenden Reformen der Alterssicherungs- bzw. Pensionssysteme. Internationale Studien belegen, dass

---

<sup>6</sup> Im vorliegenden Beitrag werden die Begriffe Pension Literacy, Pensionskompetenz und

dies u. a. zu einer stärkeren Erwerbszentrierung und Individualisierung der Alterssicherungssysteme geführt hat. Das bedeutet, dass die Einzelnen mehr Verantwortung für ihre zukünftigen Pensionsleistungen übernehmen müssen.<sup>7</sup> Dementsprechend sind Individuen zunehmend gezwungen, selbst Maßnahmen zu ergreifen, um im Ruhestand über genügend finanzielle Mittel zu verfügen.<sup>8</sup> Staatliche Alterssicherungssysteme wurden durch die Reformen mit Ausnahme von Mindestsicherungselementen, die zum Teil auch eine Verbesserung erfahren haben, weniger großzügig, aber flexibler gestaltet. Von den einzelnen Menschen wird nun erwartet, dass sie über den gesamten Lebens- und Erwerbsverlauf hinweg Entscheidungen treffen, die sich positiv auf ihre Pensionsleistungen auswirken.<sup>9</sup>

Wenn aufgrund von Reformen Individuen mehr Verantwortung für ihre Pensionsleistungen übernehmen müssen, gewinnt – so die Schlussfolgerung internationaler Studien – das Wissen über die grundlegenden Bestimmungen und die Funktionsweise von Pensionssystemen enorm an Bedeutung, denn nur auf Basis von umfassendem Wissen, sprich ausreichender Pension Literacy, können qualifizierte Entscheidungen getroffen werden.<sup>10</sup> Dies gilt vor allem in Ländern, deren Alterssicherungssysteme neben staatlichen Pensionsleistungen stark auf betriebliche und private Zusatzpensionen setzen, aber auch für Länder wie Österreich, in denen die staatlichen Pensionssysteme immer stärker an individuelle Erwerbs- und Lebensverläufe geknüpft sind.<sup>11</sup>

Der Begriff Pension Literacy leitet sich aus dem zunächst vor allem in US-amerikanischen quantitativen Studien erforschten Zusammenhang zwischen Financial Literacy und Pensionsplanung ab.<sup>12</sup> Der Begriff Literacy meint grundsätzlich die Fähigkeit, lesen und schreiben zu können sowie über Wissen zu verfügen, das sich auf ein bestimmtes Fachgebiet bezieht. Wichtig dabei ist, dass dies auch die Fähigkeit umfasst, den Text und die darin enthaltenen Informationen richtig zu interpretieren.<sup>13</sup> In Anlehnung an die Definition von Financial Literacy beziehen wir den Begriff Pension Literacy daher auf das Wissen über Pensionssysteme und die Fähigkeit, Pensionsinformationen, z. B. über das eigene Pensionskonto, zu verstehen, zu interpretieren und damit an der Pensionskommunikation aktiv teilnehmen zu können.

---

Pensionswissen synonym verwendet. Gleiches gilt für die Begriffe Financial Literacy, Finanzkompetenz und Finanzwissen.

<sup>7</sup> Atkinson et al. (2012), Foster, Heneghan (2018), Adeabah (2020).

<sup>8</sup> Lusardi, Mitchell (2014) 6f, Aubrama et al. (2016) 27.

<sup>9</sup> Prast, van Soest (2015) 5f.

<sup>10</sup> Adeabah (2020) 2, Gallo et al. (2018) 261, Prast, van Soest (2015) 3ff, Landerretche, Martínez (2013).

<sup>11</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2012).

<sup>12</sup> Siehe dazu z. B.: Lusardi, Mitchell (2014), Clark, Lusardi, Mitchell (2017).

<sup>13</sup> Aubrama et al. (2016) 3.

Aus internationalen Studien geht jedoch hervor, dass fehlendes und/oder falsches Wissen über Pensionssysteme und Pensionsleistungen in vielen Ländern weit verbreitet ist und dies im Hinblick auf die individuelle Pensionsplanung zu schlechten bzw. zumindest suboptimalen Entscheidungen führt.<sup>14</sup>

Prast/van Soest<sup>15</sup> weisen in einem vergleichenden EU-Projekt zum Thema Pension Awareness darauf hin, dass bei den meisten ArbeitnehmerInnen die Pensionen höher sind als alle anderen Ersparnisse, die sie im Laufe ihres Lebens ansammeln, dennoch sind sie während ihres Erwerbslebens in sozialpolitische Fragen der Alterssicherung nur sehr begrenzt einbezogen, und ihr Pensionswissen ist sehr gering. Untersuchungen für die Niederlande ergeben, dass Männer pensionsbewusster sind als Frauen, wahrscheinlich – so wird angenommen – weil Männer oft die Hauptverdiener sind. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der in vielen Ländern beobachteten Kluft zwischen Männern und Frauen bei der tatsächlichen oder vermeintlichen Financial Literacy.<sup>16</sup>

Zudem hat, wie Aubrama et al.<sup>17</sup> für Österreich und die Schweiz zeigen, die selbst eingeschätzte Financial Literacy einen stärkeren Einfluss auf die Pensionsplanung als das faktische Niveau der Financial Literacy. Dementsprechend ist wichtig, ob Menschen sich selbst als finanziell gebildet betrachten, während das Faktenwissen von geringerer Bedeutung für die Planung der eigenen Absicherung im Alter ist. Somit könnte der Unterschied sowohl in der Financial als auch in der Pension Literacy am stärkeren Selbstvertrauen der Männer liegen.<sup>18</sup> Wie ebenfalls aus internationalen Studien hervorgeht, werden Informationen z. B. zu Finanzfragen nicht aufgenommen, wenn die Menschen Inhalte und Botschaft nicht verstehen bzw. wenn sie vermuten, dass sie diese nicht verstehen und deshalb die Informationen ignorieren oder als irrelevant ablehnen.<sup>19</sup>

Dieses Nicht-Wissen bzw. das fehlende Vertrauen in das eigene Wissen hat schwerwiegende Folgen. Eine von Foster/Heneghan<sup>20</sup> in Großbritannien durchgeführte qualitative Studie zur Pensionsplanung von Frauen kam zum Ergebnis, dass diese aufgrund von fehlendem Pensionswissen kein Vertrauen in mögliche eigene Pensionsentscheidungen haben. Dies führt dazu, dass sie es eher vermeiden, überhaupt Entscheidungen zu treffen, und daher stärker von Altersarmut bedroht sind als Männer.

---

<sup>14</sup> Mitchell (1988), Chan, Stevens (2008).

<sup>15</sup> Prast, van Soest (2015) 5.

<sup>16</sup> Lusardi, Mitchell (2008), Aubrama et al. (2016) 6.

<sup>17</sup> Aubrama et al. (2016) 27.

<sup>18</sup> Prast, van Soest (2015) 9.

<sup>19</sup> Aubrama et al. (2016) 2.

<sup>20</sup> Foster, Heneghan (2018).

Für Österreich gibt es bislang keine Studien über den Zusammenhang von Pension Literacy und Pensionsplanung, aber einige Studien zur Finanzkompetenz der österreichischen Bevölkerung.<sup>21</sup> Es zeigt sich, dass einerseits das Niveau der Finanzkompetenz in Österreich – ähnlich wie in anderen Ländern – vor allem bei Frauen, Jüngeren und Älteren sowie bei Personen mit geringer Ausbildung besonders niedrig ist.<sup>22</sup> Andererseits zeigt die Untersuchung von Aubrama et al.<sup>23</sup>, dass sich eine höhere Kompetenz eindeutig positiv auf die Pensionsplanung – in diesem Falle bezogen auf die betriebliche und private Pensionsvorsorge – auswirkt.

### **Datenbasis und methodische Vorgehensweise**

Der Inhalt des vorliegenden Beitrags basiert auf Teilergebnissen des bereits erwähnten TRAPEZ-Projektes. Das primäre Ziel des qualitativen Projektteiles war zu erfahren, was österreichische Frauen im erwerbsfähigen Alter und in den verschiedensten Lebenssituationen über die aktuellen Bestimmungen der Pensionsversicherung wissen bzw. was sie davon halten, wie sie die Ursachen des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes wahrnehmen und welche individuellen Handlungsmöglichkeiten sie sehen, aber auch, welche Veränderungen sie als notwendig erachten.

Um diesen Fragen nachzugehen, wurden die aktuellen Regelungen der österreichischen Pensionsversicherung für unselbständig Erwerbstätige aufgearbeitet und eine qualitative empirische Erhebung durchgeführt. Da es in Österreich bisher keine Studien zum geschlechtsspezifischen Pensionsunterschied gab und daher nur sehr wenige Informationen vorliegen, stellte die qualitative Erhebung ein geeignetes, weil exploratives Forschungsinstrument dar.

Kernstück der qualitativen empirischen Studie waren ausführliche leitfadengestützte Interviewgespräche mit elf Frauen und drei Fokusgruppengespräche mit insgesamt 26 Frauen. Qualitative Zugänge via Interviews sowie Fokusgruppen eröffnen die Chance, neue, über bestehende Vorkenntnisse hinausgehende Einsichten und Erkenntnisse zu einem Themengebiet zu erlangen.

Eine Besonderheit dieser Interviews und Fokusgruppen liegt darin, dass die befragten Frauen im Zuge der Gespräche über das österreichische Pensionsversicherungsrecht informiert wurden, denn es zeigte sich, dass das Pensionswissen sehr gering ist. Erst auf Basis der Informationen

---

<sup>21</sup> Siehe dazu z. B. Silgoner, Weber (2014) und eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Financial Literacy auf die Pensionsplanung: Aubrama et al. (2016).

<sup>22</sup> Silgoner, Weber (2014) 41.

<sup>23</sup> Aubrama et al. (2016) 3ff.

konnte diskutiert werden, wie sie die einzelnen Regelungen einschätzen und was diese für sie individuell bedeuten.

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde nach dem Ansatz des Theoretical Sampling vorgegangen.<sup>24</sup> Dieses zielt nicht auf Repräsentativität im statistischen Sinn ab, sondern auf die sogenannte inhaltliche oder konzeptuelle Repräsentativität. Das bedeutet, dass der Gegenstand in seinen unterschiedlichen Facetten angemessen erfasst wird und die Ergebnisse auf empirisch begründeten Fallselektionen und Fallkontrastierungen beruhen. Vor diesem Hintergrund wurde die Stichprobe nach verschiedenen, sich als relevant abzeichnenden Kriterien variiert.

Die insgesamt 37 beteiligten Frauen sind zwischen 30 und 56 Jahre alt und unterscheiden sich nach folgenden Aspekten: Sie kommen aus fünf verschiedenen Bundesländern, leben in der Stadt oder am Land, sind verheiratet, leben in Lebensgemeinschaft, sind verwitwet oder geschieden, haben keine Kinder bzw. bis zu vier Kinder, ihre höchsten Bildungsabschlüsse reichen von Pflichtschule, Lehre über Matura bis zum Universitätsabschluss, sie sind Arbeiterinnen, Angestellte oder erwerbslos, mit oder ohne Migrationshintergrund.<sup>25</sup> Alle Interviews und Fokusgruppen wurden zwischen April und Oktober 2019 durchgeführt.

Zur Analyse wurden die Interviews mit Verfahren der Grounded Theory<sup>26</sup> interpretativ in mehreren Schritten kodiert, zu Themen verdichtet<sup>27</sup> und entlang der Fragestellungen ausgewertet.

## **Eckpunkte des österreichischen Pensionsversicherungsrechtes<sup>28</sup>**

Das gesetzliche Pensionsalter beträgt in Österreich für Männer 65 Jahre und für Frauen, die vor dem 2. Dezember 1963 geboren wurden, 60 Jahre. Ab dem Jahr 2024 wird das Frauenpensionsalter in Halbjahresschritten dem Männerpensionsalter angeglichen. Damit beträgt das Pensionsantrittsalter von Frauen ab 2033 bzw. für Frauen, die nach dem 1. 6. 1968 geboren sind, ebenfalls 65 Jahre.

Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) 2005<sup>29</sup> kann eine Alterspension bezogen werden, wenn neben der Erreichung des

<sup>24</sup> Strauss, Corbin (1996), Charmaz, 2014.

<sup>25</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber, Mayrhuber (2020) 142.

<sup>26</sup> Glaser et. al. (2010).

<sup>27</sup> Lueger (2010).

<sup>28</sup> Die angeführten Bestimmungen beziehen sich auf die Pensionsversicherung für unselbstständig erwerbstätige Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind (Stand November 2020).

<sup>29</sup> Siehe näher zu den Bestimmungen und Auswirkungen der Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes: Mairhuber (2013) 128f.

Pensionsantrittsalters mindestens 15 Versicherungsjahre, davon sieben aufgrund von Erwerbstätigkeit,<sup>30</sup> vorliegen. Damit haben z. B. Frauen mit sieben Erwerbsjahren und acht Kindererziehungsjahren Anspruch auf eine eigenständige Alterspension.

Nach den Bestimmungen des APG wurde für alle nach dem 31. Dezember 1954 geborenen Versicherten ein Pensionskonto eingerichtet, auf dem von der jährlichen Beitragsgrundlage, sprich dem sozialversicherungspflichtigen Jahresbruttoeinkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage, 1,78% als Teilgutschriften eingetragen werden. Diese jährlichen Teilgutschriften erhöhen die Gesamtgutschrift, die jährlich mit der durchschnittlichen Beitragsgrundlagenentwicklung aufgewertet wird.

Neben Zeiten einer Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit fließen in die Beitragsgrundlage auch sogenannte Teilpflichtversicherungszeiten (z. B. für Zeiten der Kindererziehung, des Bezuges von Kranken- oder Arbeitslosengeld) und Zeiten der freiwilligen Selbst- oder Weiterversicherung ein. Für die Berücksichtigung im Pensionskonto sind diesen Zeiten gesonderte Beitragsgrundlagen zuzuordnen. Diese Beitragsgrundlage beträgt 2020 z. B. für Kindererziehungszeiten monatlich 1.922,59 Euro (max. zwölf Mal jährlich) und beim Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandhilfe 70% bzw. 64,4% des vorangegangenen Erwerbseinkommens. Die Pensionsleistung errechnet sich aus der auf dem Pensionskonto angesammelten und jährlich mit der durchschnittlichen Beitragsgrundlagenentwicklung aufgewerteten Gesamtgutschrift. Dieser Wert geteilt durch 14 ergibt die monatliche Bruttopension.

Wird die Pension vor Vollendung des gesetzlichen Pensionsalters in Anspruch genommen und liegen keine 45 Erwerbsjahre vor, sind Abschläge vorgesehen. Diese betragen z. B. bei der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension pro Jahr des früheren Pensionsantritts 4,2% (max. 13,8%) der Pensionsleistung. Wird die Pension nach Vollendung des gesetzlichen Pensionsalters in Anspruch genommen, fallen Zuschläge an. Damit erhöht sich die errechnete Pensionsleistung um 4,2% pro Jahr (max. 12,6%) der späteren Inanspruchnahme.

Seit 1993 gibt es im österreichischen Pensionsrecht Kindererziehungszeiten. Grundsätzlich werden für die ersten 48 Lebensmonate jedes Kindes auf Basis der bereits erwähnten gesonderten Bemessungsgrundlage Zeiten im Pensionskonto gutgeschrieben. Sind die Kinder in kürzeren Abständen geboren, werden die sich überlappenden Zeiten nur einmal berücksichtigt. Kindererziehungszeiten werden auch im Falle einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit gewährt und erhöhen somit in jedem Falle die

<sup>30</sup> Hierzu zählen auch Zeiten einer begünstigten Selbst- bzw. Weiterversicherung bei Pflege eines behinderten Kindes oder eines nahen Angehörigen ab der Pflegestufe 3, der Familienhospizkarenz sowie des Bezuges eines Pflegeteilzeitkarenzgeldes.

Pensionsleistung. Sie werden zunächst ausschließlich und automatisch dem Pensionskonto der Mutter zugerechnet. Auf Antrag können Kindererziehungszeiten auf das Pensionskonto des Vaters übertragen werden, wenn sich dieser tatsächlich und überwiegend der Kindererziehung gewidmet hat.

Eltern können zudem seit 2005 ein freiwilliges Pensionssplitting vereinbaren bzw. beantragen. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben Jahre nach der Geburt des Kindes bis zu 50% seiner Teilgutschriften auf das Pensionskonto des Elternteils übertragen, der die Kindererziehung übernimmt. Die Antragsfrist gilt grundsätzlich bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes. Die Übertragung kann nicht rückgängig gemacht werden.

Seit der Einführung der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit im Jahr 2014 werden diese Zeiten ebenfalls als Teilpflichtversicherungszeiten auf dem Pensionskonto angerechnet. Die gesonderte Bemessungsgrundlage für Pflegekarenz entspricht jener der Kindererziehungszeiten. Darüber hinaus gibt es für Personen, die Angehörige ab Pflegestufe 3 oder ein behindertes Kind pflegen, seit vielen Jahrzehnten die Möglichkeit, eine freiwillige Weiter- oder Selbstversicherung zu beantragen.<sup>31</sup> Die Beiträge dafür werden von der öffentlichen Hand übernommen, und im Falle der Selbstversicherung entspricht die gesonderte Bemessungsgrundlage ebenfalls jener der Kindererziehungszeiten. Bei Weiterversicherung aufgrund von Angehörigenpflege entspricht die Beitragsgrundlage jener vor dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit.

Zudem besteht in Österreich für Personen, die in der Pensionsversicherung pflicht-, weiter- oder selbstversichert sind, die Möglichkeit, eine freiwillige Höherversicherung abzuschließen. Die Höhe der Beiträge kann – innerhalb der jeweils geltenden Jahreshöchstgrenze (2020: 10.740 Euro) – selbst bestimmt und auch der Zeitpunkt der Beitragsleistung frei gewählt werden (monatliche Zahlungen, ein- oder mehrmalige Zahlungen jährlich). Eine Höherversicherung kann jederzeit begonnen oder beendet werden. Die Höherversicherung hat die Wirkung einer Zusatzpension.

BezieherInnen einer Pension haben in Österreich Anspruch auf eine Ausgleichszulage, wenn ihr Gesamteinkommen den sogenannten Richtsatz nicht erreicht. Zum Gesamteinkommen zählen die Bruttopension, das sons-

<sup>31</sup> Bereits seit 1998 konnten sich Personen, die aufgrund der Betreuung und Pflege eines Angehörigen mit Pflegestufe 5 bis 7 aus der Erwerbsarbeit aussteigen, in der Pensionsversicherung begünstigt weiter- bzw. selbstversichern lassen. Pflegenden Angehörigen hatten nur die Hälfte der Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten. In den darauffolgenden Jahren wurde diese Möglichkeit auf die Angehörigen mit Pflegestufe 3 und 4 ausgedehnt. Seit 2009 zahlt der Bund die Pensionsversicherungsbeiträge zur Gänze (Mairhuber, Sardadvar [2017] 12).

tige Nettoeinkommen, wie z. B. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, bei verheirateten Personen auch das Nettoeinkommen des bzw. des/der im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartners bzw. Ehepartnerin. Der Richtsatz für Einzelpersonen beträgt 2020 monatlich ca. 967 Euro. Für verheiratete PensionistInnen gilt der „Familienrichtsatz“, dieser beträgt ca. 1.525 Euro. Liegen 30 bzw. 40 Erwerbsjahre vor, kommen jeweils höhere Richtsätze zur Anwendung. Die Ausgleichszulage gebührt in der Höhe der Differenz zwischen der Summe des Gesamteinkommens und dem jeweiligen Richtsatz.

## **Hauptteil: Empirische Ergebnisse**

### **Pensionsinteresse und Pensionsinformationen**

Die österreichische Pensionsversicherung ist relativ komplex. Mit der Pensionsreform 2005 und der Einführung des neuen Pensionskontorechtes sollte diese Komplexität reduziert und – wie bereits erwähnt – vor allem mehr Transparenz geschaffen werden. Versicherte können jederzeit Einblick in das persönliche Pensionskonto nehmen und seit 2014 den aktuellen Stand der bereits erworbenen Pensionsansprüche mitverfolgen. Die Auswirkungen von Änderungen im Erwerbsverhalten – etwa die Reduzierung oder die Erhöhung der Arbeitszeit und damit des Erwerbseinkommens – sollen anhand der jährlichen Teilgutschriften unmittelbar sichtbar werden. So können sich Versicherte, so eine der Intentionen des Pensionskontos, individuell besser um ihre eigene finanzielle Absicherung im Alter kümmern, indem sie jeweils die pensionsversicherungsbezogenen „richtigen“ Entscheidungen im Erwerbsverlauf treffen. Dies setzt ein zukunftsorientiertes Denken und Handeln voraus und bedeutet, dass sich die Versicherten mit dem Thema „Pension“ auseinandersetzen und die wesentlichen Bestimmungen der Pensionsversicherung bzw. des Pensionskontorechtes kennen.

Wie sich im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen zeigte, hatten sich die befragten Frauen in Österreich bisher jedoch kaum mit ihrer eigenen Alterssicherung beschäftigt. Es besteht eine große Hemmschwelle, die auch mit der Angst vor einer sehr niedrigen eigenen Pensionsleistung in Verbindung steht. Nachdem sich die Frauen im persönlichen Gespräch – im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen – auf das Thema eingelassen hatten, zeigten sich jedoch ein großes Interesse und ein großer Informationsbedarf.<sup>32</sup> Vorhandene Informationen bzw. Informationsmaterialien – analog wie digital – des Sozialministeriums, der Frauenministerin, der Pensionsversicherungsanstalt oder der Arbeiterkammern werden von

<sup>32</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2020) 62ff.

den Gesprächspartnerinnen kaum genützt, weil sie weitgehend unbekannt sind.

Nein, mit den Infobroschüren bin ich noch nicht in Berührung gekommen. Ich muss auch ganz ehrlich sagen, ich habe mir das jetzt bewusst noch nie mitgenommen von irgendwo. Und bekommen habe ich es jetzt auch noch nicht. (Frau H., 48 Jahre, Wien)

Von den wenigen Frauen, die Informationsmaterialien kennen, werden die zum Teil wenig verständlichen Formulierungen kritisiert, und es wird darauf hingewiesen, dass die verwendeten Fachbegriffe oder die zu vielen gesetzlichen Details von einer Beschäftigung mit den Inhalten abschrecken. Hier zeigt sich die eingangs erwähnte Problematik, dass bereits die Vermutung, Informationen nicht zu verstehen, davon abhält, sich mit einem Thema zu beschäftigen.<sup>33</sup> Erst nachdem im Rahmen der Interviews bzw. Fokusgruppen einzelne – für die teilnehmenden Frauen besonders interessante – Inhalte der Folder und Broschüren speziell besprochen wurden, gaben sie an, sich weiter informieren bzw. genauer nachlesen zu wollen.

### **Gesetzliches Pensionsalter und Pensionsberechnung**

Insgesamt sind, so ein zentrales Ergebnis unserer Untersuchung, die aktuellen Bestimmungen der österreichischen Pensionsversicherung bzw. des Pensionskontorechts bei den befragten Frauen – unabhängig von Alter, Wohnort, höchster abgeschlossener Ausbildung etc. – nicht bzw. kaum bekannt.

Zwar wissen viele der befragten – vor allem älteren – Frauen, dass das gesetzliche Pensionsalter derzeit 60 Jahre beträgt, aber in den nächsten Jahren schrittweise an das der Männer angeglichen wird. Die wenigsten wissen allerdings, ob und wie sie persönlich davon betroffen sein werden.

Ich bin 1967 geboren, ich glaube, ich bin mit 63, bin mir aber nicht hundertprozentig sicher. Ich habe irgendwann einmal nachgeschaut. (Frau V., 52 Jahre, Wien)

Nachdem die einzelnen Frauen im Rahmen des Interviews bzw. der Gruppendiskussion ihr persönliches Pensionsantrittsalter erfahren haben, fallen die Reaktionen besorgt aus. Von manchen Frauen – vielfach ältere Arbeiterinnen oder derzeit arbeitslose Frauen – wird dieses als besonders problematisch angesehen, da sie aufgrund von gesundheitlichen Problemen oder mangels eines Arbeitsplatzes bereits jetzt Bedenken haben, das aktuelle gesetzliche Pensionsantrittsalter als aktive Erwerbstätige erreichen zu können.

---

<sup>33</sup> Aubrama et al. (2016) 2.

Bei mir ist es schrecklich ... 64 Jahre und sechs Monate. Poh. Dann muss ich noch 13 Jahre. Ma, das kann ich mir nicht vorstellen, dass ich noch 13 Jahre arbeite (atmet tief ein). (Frau H., 52 Jahre, OÖ/Land)

Bei einem vorzeitigen Pensionsantritt auch aufgrund von Invalidität oder Berufsunfähigkeit fallen – wie weiter oben beschrieben – jedoch Abschläge an und reduzieren die Pensionsleistungen erheblich.

In Hinblick auf die Pensionsberechnung bestehen besonders große Informationsdefizite. Am ehesten wissen die befragten Frauen, dass die zukünftige Pensionsleistung grundsätzlich vom Ausmaß der Erwerbstätigkeit abhängt, aber der Begriff Beitragsgrundlage oder wie sich das jährliche Erwerbseinkommen auf das Pensionskonto bzw. die zukünftige Pensionsleistung auswirkt, sind kaum bekannt.

Zwar wissen die befragten Frauen, dass nicht mehr wie bis 2003 die „besten 15 Jahre“ für die Berechnung der Pension herangezogen werden,<sup>34</sup> mit dem Prinzip der lebenslangen Durchrechnung sind sie jedoch kaum vertraut. Nur sehr wenigen ist bewusst, dass seit der Pensionsreform 2005 das Einkommen der gesamten Erwerbsbiographie für die Pensionsberechnung herangezogen wird. Manche der befragten Frauen merken an, dass diese Berechnungsmethode für Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ungünstig ist und ihrer Ansicht nach zum Pensionsunterschied beiträgt.

Dass im Falle eines vorzeitigen Pensionsantritts die Pensionsleistung niedriger ausfällt bzw. Abschläge zur Anwendung kommen, wissen die befragten Arbeiterinnen zum Teil. Dies dürfte einerseits daran liegen, dass sie aufgrund ihres meist frühen Einstieges in den Arbeitsmarkt am ehesten einen Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension erwerben. Andererseits dürfte dies mit der kurz vor der Nationalratswahl im September 2019 beschlossenen Reform zu tun haben, die eine Abschaffung der Abschläge nach 45 Erwerbsjahren beinhaltete und medial große Beachtung fand. Wie hoch die Abschläge für die unterschiedlichen Pensionsarten sind und was dies für ihren individuellen Pensionsanspruch bedeuten würde, wissen sie aber nicht.

Von der Möglichkeit, über das gesetzliche Pensionsalter hinaus weiter zu arbeiten und dafür Zuschläge bzw. eine deutlich höhere Pensionsleistung zu erhalten, hat von den befragten Frauen noch keine gehört. Bei manchen stößt diese Möglichkeit auf großes Interesse und wird – sofern dies der Gesundheitszustand und die Arbeitsplatzsituation zulässt – durchaus in Betracht gezogen, um die von ihnen erwarteten niedrigen Pensionsleistungen zu erhöhen.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Siehe dazu: Mairhuber (2012) 42f.

<sup>35</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2020) 65f.

## Kindererziehungszeiten und Angehörigenpflege

Die meisten befragten Frauen wissen, dass bei der Berechnung der zukünftigen Pensionsleistung Zeiten der Kinderbetreuung berücksichtigt werden. Wie die Anrechnung genau erfolgt und dass sich diese Zeiten im Fall einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit positiv auf die Pensionshöhe auswirken, wissen die Frauen meist nicht.

Ich weiß, dass es was für Kindererziehung gibt. Ich weiß aber nicht genau, wie, weil ich auch Zwillinge habe, und da war ich nur ein Jahr in Karenz. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Auch welche Beitragsgrundlage herangezogen wird oder dass die Kindererziehungszeiten grundsätzlich der Mutter angerechnet werden bzw. unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag dem Vater übertragen werden können, ist nicht bekannt.

Also, ich weiß, dass Kindererziehungszeiten angerechnet werden, aber nicht, in welchem Ausmaß. Also, ich glaube, das wird dann in die Berechnung reingenommen. Aber ich habe mich immer gefragt, mit welchem Gehalt eigentlich, und ich weiß auch nicht, wie viele Jahre es sind. (Frau D., 42 Jahre, Wien)

Für die Absicherung von Frauen im Alter wird die Anrechnung der Kindererziehungszeiten von den befragten Frauen als sehr wichtig erachtet und angesichts der damit geleisteten gesellschaftlich wertvollen Arbeit als gerecht empfunden.

Dass Zeiten der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit angerechnet werden, ist ebenso unbekannt wie die seit Jahrzehnten bestehende Möglichkeit, im Falle der Betreuung und Pflege von Angehörigen eine kostengünstige bzw. kostenfreie Weiter- oder Selbstversicherung zu beantragen. Selbst von den davon betroffenen Personen wird diese Möglichkeit kaum in Anspruch genommen.<sup>36</sup>

Nein, diese Möglichkeit [der freiwilligen Weiter- oder Selbstversicherung während der Angehörigenpflege] habe ich überhaupt nicht gewusst. Nein, ich kenne auch Leute, die in so Situationen kommen, da kommt mir nicht vor, dass das irgendwer weiß. (Frau D., 42 Jahre, Wien)

Nur befragte Frauen aus dem Burgenland hatten schon davon gehört. Dies dürfte u. a. mit der zum Zeitpunkt der Befragung verstärkten medialen Berichterstattung in Verbindung stehen. Hier wurde vor allem die Möglichkeit beworben, sich als pflegende Angehörige bei der neu geschaffenen Landesdienststelle (Pflegeservice Burgenland GmbH) anstellen zu lassen.

Die Möglichkeiten der kostenfreien Selbst- bzw. Weiterversicherung werden als sehr positiv eingeschätzt, auch wenn von manchen betont

<sup>36</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber, Sardadvar (2017) 17f.

wird, dass ein längerer Ausstieg aus dem Erwerbsleben gerade in fortgeschrittenem Alter problematisch sein kann.<sup>37</sup>

### **Arbeitslosigkeit und Ausgleichszulage**

Ebenfalls kaum bekannt ist, dass für Zeiten der Arbeitslosigkeit bzw. während des Bezuges von Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung Beiträge bzw. Ansprüche gutgeschrieben werden. Selbst zum Interviewzeitpunkt erwerbslose Frauen wissen dies nicht, sind darüber aber erfreut.

Das ist aber schon einmal eine gute Nachricht, weil das habe ich mir nicht gedacht, dass das auch mit berechnet wird, also dass da trotzdem was eingeht aufs Pensionskonto. (Frau H., 48 Jahre, Wien)

Welche Beitragsgrundlage dafür herangezogen wird und wie sich die Zeiten der Arbeitslosigkeit auf die spätere Pensionsleistung auswirken werden, ist nicht bekannt, stößt jedoch auf großes Interesse.

Wenn es um die Mindestsicherung im Alter geht, ist in Österreich oft die Rede von einer Mindestpension. Auch die befragten Frauen gehen fälschlicherweise vielfach davon aus, dass die österreichische Pensionsversicherung eine individuelle Mindestpension vorsieht und verlassen sich – im Sinne einer Worst-Case-Situation – darauf.

Das ist sicher leichter, wahrscheinlich, wenn man zwei Mindestpensionen kriegt, trotzdem hat man nur einen Haushalt zu erhalten, einmal Miete zahlen und das Ganze. (Frau C., 49 Jahre, Wien)

Das kann fatale Folgen für die (eigenständige) Existenzsicherung der Frauen im Alter haben, denn das Ausgleichszulagenrecht sieht in Österreich seit 1972<sup>38</sup> – wie eingangs erwähnt – nur ein vom Familienstand abhängiges Mindesteinkommen vor. Die Anrechnung der gesamten eigenen Einkünfte für die Berechnung der Ausgleichszulage stößt bei den befragten Frauen weniger auf Unverständnis bzw. Ablehnung als die Tatsache, dass auch die Pension bzw. das Einkommen des (Ehe-)Partners angerechnet wird. Die Höhe der Richtsätze – zum Interviewzeitpunkt rund 933 Euro für Alleinstehende und knapp 1.400 Euro für Ehepaare – wird als viel zu niedrig angesehen, um davon leben zu können.

Von 933 Euro kann man ja nicht leben. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

Nicht mehr als wie 1.400 Euro zu zweit? Wie soll man da leben? (Frau J., 51 Jahre, OÖ/Land)

<sup>37</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber, Sardadvar (2017a).

<sup>38</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2000) 120ff.

## Pensionshöhe und Absicherung im Alter

Mit 1. Jänner 2014 wurde die Pensionsberechnung für alle Versicherten ab den Geburtsjahrgängen 1955 auf das Pensionskontosystem umgestellt. Alle Personen, die bereits vor 2005 erwerbstätig waren und Beiträge angesammelt hatten, erhielten eine sogenannte Kontoerstgutschrift. Diese Kontoerstgutschrift enthält alle Versicherungs- und Beitragszeiten, die bis Ende 2013 in der österreichischen Pensionsversicherung angesammelt wurden, und bildet somit die bis dahin erworbenen Ansprüche der einzelnen versicherten Frauen und Männer ab. Nicht alle der befragten Frauen, die bereits vor 2005 erwerbstätig waren, können sich an die Zusendung einer Information über diese Erstgutschrift erinnern. Jene, die es doch tun, geben durchwegs an, dass sie von der Kontoerstgutschrift, die in vielen Fällen sehr niedrig war, entsetzt bzw. enttäuscht gewesen sind.

Genau, das habe ich gekriegt. Ich glaube, ich habe nur gelacht, weil da einfach so wenig gestanden ist, aber ich kann mich nimmer an den Beitrag erinnern. (Frau F., 41 Jahre, Wien)

Obwohl die Gesprächspartnerinnen meist wissen, dass sich die Pensionsleistung an der Erwerbstätigkeit bzw. am Erwerbseinkommen orientiert, und sie zum Teil längere Erwerbsunterbrechungen haben bzw. in Teilzeit arbeiten, scheint ihnen die Höhe der Erstgutschrift als viel zu niedrig, vor allem in Hinblick auf eine ausreichende Absicherung im Alter. Dies betrifft sowohl ältere als auch jüngere Frauen.

Bei den meisten der befragten Frauen hat die sehr niedrige Kontoerstgutschrift den negativen Effekt, dass sie sich nicht weiter mit Fragen ihrer Alterssicherung beschäftigen wollen. Bis auf zwei der befragten Frauen hat keine der 37 Gesprächspartnerinnen jemals wieder einen Blick auf das eigene Pensionskonto, das auch online zugänglich ist, geworfen. Eine Frau tat dies aufgrund ihres etwas komplexeren Erwerbsverlaufs, der zu offensichtlichen Fehlern bei der Erstgutschrift geführt hatte. Die zweite Frau, schon älter und derzeit arbeitslos, hat sich bereits mit ihrer zukünftigen Pension beschäftigt, auch weil das AMS aufgrund des schlechten Gesundheitszustandes dazu gedrängt hatte, einen Antrag bei der Pensionsversicherungsanstalt zu stellen.

Einige der befragten Frauen geben allerdings an, dass sie nach den – durchaus auch positiven – Informationen, die sie durch das Interview bzw. die Fokusgruppe erhalten haben, nun doch auf ihr persönliches Pensionskonto schauen und sich weiter mit dem Thema beschäftigen wollen.

Also, durch diese ganzen Informationen, muss ich ganz ehrlich sagen, geht es mir ein bisschen besser mit dem Gedanken. Schon alleine deshalb, weil ich jetzt weiß, dass ich mir das jetzt einmal anschau, wo ich jetzt gerade stehen würde. Das ist sehr interessant. (Frau H., 48 Jahre, Wien)

Da die Biographien der befragten Frauen vielfach (lange) Erwerbsunterbrechungen und (viele) Teilzeitjahre aufweisen und die (Teilzeit-)Einkommen der Frauen relativ niedrig sind, schätzen die Frauen in den Interviews ihre zukünftige eigene Pensionsleistung durchwegs als (sehr) niedrig ein. Aber auch Frauen mit einer guten Ausbildung und relativ guten Einkommensmöglichkeiten befürchten, dass ihre finanzielle Absicherung im Alter nicht sehr hoch sein wird.<sup>39</sup>

Auf die Frage, wie hoch die eigene Pension sein müsste, um im Alter damit auszukommen bzw. um gut abgesichert zu sein, geben selbst vollzeitbeschäftigte Frauen an, dass sie eine Nettoersatzrate von 75% bis 100% ihres derzeitigen Einkommens brauchen würden.

Na ja, eigentlich, dass ich sage, das wäre super, okay, das müsste fast 3/4 von dem sein, was ich jetzt verdiene. (Frau A., 53 Jahre, Angestellte, 35 Stunden, Wien)

Dasselbe Einkommen, was ich jetzt habe. (Frau L., 55 Jahre, vollzeitbeschäftigte Arbeiterin, OÖ/Land)

Zwei verheiratete Arbeiterinnen, die jetzt teilzeitbeschäftigt sind, würden für eine eigenständige Absicherung im Alter sogar mehr als das derzeitige Einkommen brauchen, da ihre Erwerbseinkommen sehr gering sind. So verdient etwa Frau H. bei 32 Stunden und nach 19 Jahren Betriebszugehörigkeit nur 1.150 Euro/netto.

Na, ich bräuchte mehr, weil ich arbeite Teilzeit. (Frau S., 30 Jahre, 20 Stunden, OÖ/Land)

Ja, ich auch. (Frau H., 52 Jahre, 32 Stunden, OÖ/Land)

Frauen, die sehr lange Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungsphasen aufgrund von Kinderbetreuung haben, gehen davon aus, dass sie im Alter von ihrem Partner (weiterhin) abhängig sein werden, und sehen dies als logische Konsequenz ihres Lebensentwurfes. Gleichzeitig denken viele der befragten Frauen im Zusammenhang mit der Alterssicherung nicht an ein ausreichendes „Familieneinkommen“, sondern explizit an ihre eigene Pensionsleistung und vertreten die Ansicht, dass eine Abhängigkeit vom (Ehe-)Partner viel zu unsicher ist bzw. sie ihre finanzielle Eigenständigkeit im Alter nicht verlieren wollen.

Es besteht aber auch die Problematik, dass die finanzielle Unsicherheit und Abhängigkeit sehr stark verdrängt wird. Frauen wollen sich im Alltag nicht damit konfrontieren und nicht daran denken, dass sie im Alter vom Partner finanziell abhängig sein werden oder dass es zur Trennung oder Scheidung kommen könnte und ihre eigene Absicherung im Alter dann nicht ausreicht. Manchen der befragten Frauen ist erst im Zuge des Interviews bzw. der Fokusgruppengespräche der Gedanke gekommen, dass ihre Beziehung auch in die Brüche gehen könnte und dies Konsequenzen

<sup>39</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2020) 77ff.

für die Alterssicherung haben würde. Frau A., verheiratet, ein Kind und derzeit Teilzeit beschäftigt, meint daher, dass sie nun über eine Erhöhung ihres Stundenausmaßes nachdenkt.

Den Aspekt vielleicht auch im Hintergrund halten, dass man vielleicht in der Pension, auch wenn es jetzt, sage ich jetzt, nicht ist, vielleicht einmal alleine ist und nimmer zu zweit ... weil ich sage jetzt einmal, auf das habe ich absolut gar nicht gedacht, weil es einfach ... ja, momentan keinen Grund gibt. (Frau A., 40 Jahre, OÖ/Land)

### **Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied**

Wie bereits eingangs angeführt, ist der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied in Österreich im Durchschnitt sehr hoch. Ein Teil der befragten Frauen schätzt die Höhe des Gender Gap in Pensions überwiegend richtig ein. Teilweise besteht – nachdem sie im Rahmen des Interviews bzw. der Fokusgruppen darüber informiert wurden – aber auch großes Entsetzen über die tatsächliche Höhe des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes. Der enorme Unterschied wird von allen befragten Frauen unabhängig von Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung, gelebter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung etc. als sehr ungerecht empfunden.

[Der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied ist] katastrophal groß.

Eine Katastrophe. Und da, glaube ich, am Land ist es ja noch viel schlimmer als in der Stadt. Das ist eine Katastrophe. (Frau I., 53 Jahre, Burgenland)

Sie thematisieren in diesem Zusammenhang auch, wie ungerecht sie es empfinden, dass sie, obwohl sie die unbezahlte Versorgungsarbeit – wie Kinderbetreuung und Angehörigenpflege – übernehmen, im Alter so viel schlechter als Männer abgesichert und von ihnen abhängig sind.

Als Gründe für den enormen Unterschied werden von den befragten Frauen der bestehende geschlechtsspezifische Einkommensunterschied und die anhaltende geschlechtliche Arbeitsteilung identifiziert. Ersteres wird ebenfalls – auch unabhängig von der gelebten geschlechtlichen Arbeitsteilung – für sehr ungerecht gehalten. Manche der befragten Frauen stellen hier fest, dass die Berücksichtigung der unbezahlten Versorgungsarbeit in der Pensionsversicherung unzureichend ist.

Im Zusammenhang mit der Verringerung des Gender Gap in Pensions wurden die Frauen auch gefragt, ob sie das freiwillige Pensionssplitting kennen bzw. ob dieses für sie persönlich eine Option darstellt. Grundsätzlich zeigt sich, dass diese Möglichkeit unter den befragten Frauen kaum bekannt ist.<sup>40</sup> Zudem ist ihre Haltung zum freiwilligen Pensionssplitting eher skeptisch. Die befragten Frauen – auch jene, die in einer Beziehung

<sup>40</sup> Tatsächlich wird das Pensionssplitting nur selten in Anspruch genommen. In den Jahren 2018/19 kam es nur in 994 Fällen zur Anwendung (BMSGPK [2020] 2).

leben – vertreten vielfach die Ansicht, dass Männer keinesfalls einen Teil ihrer Pensionsleistungen freiwillig an ihre Partnerinnen abtreten würden. Daher sprechen sich manche für ein verpflichtendes Pensionssplitting aus. Gleichzeitig wird eine Reihe von Argumenten gegen das Pensions-splitting, sei es nun freiwillig oder verpflichtend, angeführt.<sup>41</sup> Darunter fällt etwa, dass die bessere Absicherung von Frauen damit wiederum von einem Partner abhängig ist. Frauen würden – wie bereits ausgeführt – aber (auch) im Alter gerne finanziell unabhängig sein.

Im Zuge der Interviews und Fokusgruppen wurden die Frauen weiters zur freiwilligen Höherversicherung befragt. Die wenigsten Frauen haben bisher von dieser Möglichkeit gehört. Es besteht allerdings großes Interesse, mehr darüber zu erfahren. Einige Frauen beabsichtigen, sich nach dem Interview bzw. der Fokusgruppe bei der Pensionsversicherungsanstalt näher darüber zu informieren.

Höherversicherung, das ist schon ein Thema, weil das ist quasi wie sparen. Interessante Option, müsste man vergleichen, einfach die Angebote, ob sich das auszahlt. Aber grundsätzlich habe ich noch keine Infos dazu. Das war mir gar nicht bekannt. (Frau A., 53 Jahre, Wien)

Allerdings wird vor allem von den befragten Arbeiterinnen mit geringem Einkommen und den teilzeitbeschäftigten Frauen die Leistbarkeit einer freiwilligen Höherversicherung thematisiert. Ähnliches trifft auf den Nachkauf von Schul- und Studienzeiten zu, wobei über diese grundsätzliche Möglichkeit mehr Frauen Bescheid wissen als über die Höherversicherung. Aufgrund der hohen Kosten wird jedoch von keiner der befragten Frauen ein Nachkauf in Erwägung gezogen.<sup>42</sup>

## Schlussfolgerungen

Die empirischen Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass die Funktionsweise und die Bestimmungen der österreichischen Pensionsversicherung den befragten Frauen weitestgehend unbekannt sind bzw. große Informationslücken und zum Teil Fehlinformationen bestehen. Dies bezieht sich einerseits auf Elemente, die sich positiv auf die eigene Absicherung auswirken, wie etwa Zuschläge bei einer über das gesetzliche Pensionsalter hinausgehenden Erwerbstätigkeit, aber auch auf die kostenfreie Weiter- oder Selbstversicherung bei Angehörigenpflege, das Pensionssplitting oder die Höherversicherung, Möglichkeiten, die individuell beantragt werden müssen. Andererseits sind jene Elemente, die sich negativ auswirken, wie etwa Abschläge im Falle eines vorzeitigen Pensionsantrittes oder die

<sup>41</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2020) 85ff.

<sup>42</sup> Siehe dazu: Mairhuber (2020) 91f.

vom Familienstand abhängigen Regelungen der Ausgleichszulage, wenig oder nicht bekannt. Damit können die Möglichkeiten, die das österreichische Pensionsversicherungssystem in wechselnden Erwerbs- und Lebensphasen bietet, nicht genutzt werden und Situationen, die die zukünftige Pensionsleistung verringern – sofern diese individuell beeinflussbar sind –, nicht vermieden werden. Das heißt, den befragten Frauen fehlt eine wichtige Grundlage, um fundierte und vorausschauende Entscheidungen treffen zu können. Zudem ist dieses Nicht-Wissen nicht nur problematisch für die eigene Absicherung, sondern untergräbt auch das Vertrauen in die Nachhaltigkeit des österreichischen Pensionssystems insgesamt.<sup>43</sup> Das mangelnde Vertrauen lässt wiederum eine Beschäftigung mit den geltenden Bestimmungen der Pensionsversicherung als unnötig bzw. nicht sinnvoll erscheinen.

Auf Grundlage der empirischen Untersuchung sowie der eingangs erwähnten internationalen Studien zeigt sich, dass der Abbau des Gender Gap in Pension in Österreich – neben einer breiten Palette an arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen sowie pensionsrechtlichen Maßnahmen<sup>44</sup> – jedenfalls Aktivitäten zur Verbesserung der Pension Literacy von Frauen erfordert. Mehr Pensionswissen würde Frauen in die Lage versetzen, die Chancen, aber auch Grenzen der österreichischen Pensionsversicherung besser einschätzen zu können und daraus entsprechende Handlungsmöglichkeiten abzuleiten.

Unsere empirische Untersuchung macht deutlich, dass es vor allem neue Informationsformate braucht. Erst durch das aktive Zugehen auf und das persönliche Gespräch mit den Frauen – im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen – konnten jene Hemmschwellen abgebaut werden, die Frauen daran hindern, sich mit dem Thema der eigenen Absicherung im Alter zu beschäftigen.<sup>45</sup>

Damit die vorhandenen Informationsmaterialien genutzt werden, sollten diese sehr einfach und ohne Verwendung von (nicht erklärten) Fachbegriffen formuliert und modular aufgebaut sein. Dadurch könnte eine schrittweise Heranführung an ein komplexes Thema besser gelingen und verhindert werden, dass Adressatinnen Informationen ignorieren oder als irrelevant ablehnen, weil sie diese nicht verstehen oder auch nur vermuten, dass sie diese nicht verstehen.<sup>46</sup>

Gezielte Informationskampagnen zum Thema Alterssicherung z. B. über Social Media, um vor allem junge Frauen zu erreichen, wären ebenso wichtige Aktivitäten.<sup>47</sup>

<sup>43</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber (2020) 67f.

<sup>44</sup> Siehe dazu näher: Mairhuber, Mayrhuber (2020) 111ff.

<sup>45</sup> Mairhuber (2020) 111f.

<sup>46</sup> Aubrama et al. (2016) 2.

<sup>47</sup> Mairhuber (2020) 112.

Ein Grund für die geringe Wirkung der angebotenen allgemeinen Informationsmaterialien zum Pensionsthema in Österreich sind wohl die individuell sehr unterschiedlichen Erwerbs- und Lebenslagen von Frauen. Folder und Broschüren mit allgemeinen Angaben zu den Bestimmungen der Pensionsversicherung liefern oft nicht die tatsächlich benötigten Informationen. Frauen brauchen in verschiedenen Erwerbs- und Lebensphasen jedoch spezifische Informationen, um qualifizierte Entscheidungen für ihre Absicherung im Alter treffen zu können. Auch Lusardi/Mitchell<sup>48</sup> gehen – z. B. bezogen auf die Financial Literacy – davon aus, dass One-size-fits-all-Informationen nicht in der Lage sind, die Defizite verschiedener Gruppen erfolgreich abzubauen. Prast/van Soest<sup>49</sup> betonen, dass es nicht ausreicht, den durchschnittlichen oder repräsentativen (meist männlichen) Versicherten zu berücksichtigen, da es eine enorme Heterogenität sowohl bei den Erwerbskarrieren als auch den Pensionsansprüchen gibt.

Darüber hinaus stellen Lusardi/Mitchell<sup>50</sup> fest, dass einmalige Info-Workshops oder Seminare nicht ausreichen, langfristige Planungs- und Handlungsentscheidungen zu beeinflussen. Vor allem über gesetzliche Veränderungen, die sich durch Pensionsreformen ergeben, muss über einen längeren Zeitraum immer wieder gezielt informiert werden, damit diese Informationen tatsächlich die betroffenen Personen erreichen.<sup>51</sup>

In internationalen Studien wird im Zusammenhang mit der Pensionsplanung zudem die Rolle arbeitsplatzbezogener Informations- und Bildungsprogramme betont. Bei denjenigen, die im Unternehmen Pensionsinformation erhalten haben, ist die Pension Awareness viel höher als bei anderen ArbeitnehmerInnen,<sup>52</sup> und sie sind besser in der Lage, für ihre Pension zu planen.<sup>53</sup>

Aufbauend auf den hier präsentierten Ergebnissen der explorativen qualitativen Untersuchung wäre weitere Forschung zur Pension Literacy von Frauen dringend erforderlich. So könnten differenzierte und auf einer repräsentativen Basis für Österreich gewonnene Erkenntnisse zur Pension Literacy von Frauen den Ausgangspunkt für zielgerichtete Informationsmaßnahmen liefern. Mehr Frauen würden so in die Lage versetzt, qualifizierte Entscheidungen über ihre Absicherung im Alter zu treffen.

---

<sup>48</sup> Lusardi, Mitchell (2008) 413.

<sup>49</sup> Prast, van Soest (2015) 6.

<sup>50</sup> Lusardi, Mitchell (2008) 413.

<sup>51</sup> Atkinson et al (2012) 7.

<sup>52</sup> Prast, van Soest (2015) 8.

<sup>53</sup> Clark et al. (2017) 248.

## Literatur

- Adeabah, David, Pension Literacy and Retirement Planning in an Emerging Economy (Legon 2020).
- Atkinson, Adele; Harrison, Debbie; Messie, Flore-Anne; Yermo, Juan, Lessons from National Pensions Communication Campaigns (= OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions 18, Geneva 2012).
- Aubrama, Tatjana; Kovarova-Simeceka, Monika; Wanzenried, Gabrielle, Financial Literacy and Pension Planning – A Comparative Study for Austria and Switzerland (2014); online: <https://ssrn.com/abstract=2892726>.
- BMSGPK; 2932/AB XXVII. GP, Anfragebeantwortung zum Pensionsplitting vom 16. 7. 2020 (2020).
- Chan, Sewin; Stevens, Ann Huff, What you don't know can't help you: pension knowledge and retirement decision-making, in: *The Review of Economics and Statistics* 90/2 (2008) 253–266.
- Clark, Robert; Lusardi, Annamaria; Mitchell, Olivia S., Employee Financial Literacy and Retirement Plan Behavior: A Case Study, in: *Economic Inquiry* 55/1 (2017) 248–259.
- Charmaz, Kathy, *Constructing Grounded Theory*. 2nd Edition (London 2014).
- Foster, Liam; Heneghan, Martin, Pensions planning in the UK: A gendered challenge, in: *Critical Social Policy* 38/2 (2018) 345–366.
- Gallo, Giovanni; Torricelli, Costanza; van Soest, Arthur, Individual heterogeneity and pension choices: Evidence from Italy, in: *Journal of Economic Behavior & Organization* 148/C (2018) 260–281.
- Geisberger, Tamara; Glaser, Thomas, Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, in: *Statistische Nachrichten* 6 (2017) 460–471.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L.; Hildenbrand, Bruno, *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung* 3., unveränd. Aufl. (Bern 2010).
- Landerretche, Oscar M.; Martinez, Claudia, Voluntary savings, financial behavior, and pension finance literacy: evidence from Chile, in: *Journal of Pension Economics & Finance* 12/3 (2013) 251–297.
- Lueger, Manfred, *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden* (Wien 2010).
- Lusardi, Annamaria; Mitchell, Olivia S., Planning and financial literacy: How women fare?, in: *American Economic Review. Papers & Proceedings* 98/2 (2008) 413–417.
- Lusardi, Annamaria; Mitchell, Olivia S., The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence, in: *Journal of Economic Literature* 52/1 (2014) 5–44.
- Mairhuber, Ingrid; Mayrhuber, Christine, *TRAPEZ.ANALYSE – Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. Quantitative und qualitative Befunde* (Wien 2020).
- Mayrhuber, Christine, Die geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich, in: Mairhuber, Ingrid; Mayrhuber, Christine, *TRAPEZ.ANALYSE – Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. Quantitative und qualitative Befunde* (Wien 2020) 17–60.
- Mairhuber, Ingrid, Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede – Wissen, Sichtweisen und Bedarfe der Frauen, in: Mairhuber, Ingrid; Mayrhuber, Christine, *TRAPEZ.ANALYSE – Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. Quantitative und qualitative Befunde* (Wien 2020) 61–106.
- Mairhuber, Ingrid, Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich – Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen (Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien 2000).
- Mairhuber, Ingrid, Geschlechtergerechtigkeit in der österreichischen Pensionsversicherung. Aktuelle Situation und notwendige Veränderungen, in: *Kurswechsel* 2012/4 (2012) 39–49.

- Mairhuber, Ingrid, Sozialpolitik als Frauenpolitik – das „schwere“ Erbe von Johanna Dohnal, in: Mesner, Maria; Niederkofler, Heidi (Hrsg.), Johanna Dohnal. Ein politisches Lesebuch (Wien 2013) 113–132.
- Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin, Erwerbstätige pflegende Angehörige in Österreich: Herausforderungen im Alltag und für die Politik. Projekt-Teilbericht: Policy-Analyse und politische Empfehlungen. FORBA-Forschungsbericht 1/2017 (Wien 2017).
- Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin, Pflegekarenz und Pflegezeit in Österreich: Eine Neuausrichtung im Langzeitpflegeregime? Folgen, Potenziale und Grenzen einer Maßnahme zur ‚Vereinbarkeit‘ von Erwerbsarbeit und Care, in: *Femina Politica* 2017/2 (2017a) 47–61.
- Mitchell, Olivia S., Worker knowledge of pension provisions, in: *Journal of Labor Economics* 6/1 (1988) 21–39.
- Prast, Henriëtte; van Soest, Arthur, Pension Awareness, Pension Communication, and Choice Architecture (MOPACT project report 2015); online: <https://mopact.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2013/10/D4.5-Pension-Awareness-Pension-Communication-and-Choice-Architecture.pdf>.
- Silgoner, Maria; Weber, Rosa, Das Finanzwissen der österreichischen Haushalte. Österreichische Nationalbank, in: *OeNB Statistiken – Daten & Analysen Q3/15* (Wien 2014) 40–48.
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet, *Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung* (Weinheim 1996).

## Zusammenfassung

Im Jahr 2018 lag der Gender Gap in Pensions in Österreich, gemessen am Durchschnitt der neu zugewandenen Alterspensionen, bei 42,3%, die Durchschnittspension der Frauen lag bei 1.284 Euro, jene der Männer bei 2.227 Euro. In unserem Beitrag gehen wir der Frage nach, ob Frauen in Österreich ausreichend Wissen über das österreichische Pensionssystem haben, um während ihres Erwerbslebens qualifizierte Pensionsentscheidungen treffen zu können. Eine mangelnde Pension Literacy kann mit ein Grund für den anhaltend großen Gender Gap in Pensions sein. Internationale Studien beschreiben einen klar ersichtlichen Zusammenhang zwischen Pension Literacy und guter Pensionsplanung. Auf Basis eines kurzen Überblicks über die Eckpunkte des österreichischen Pensionsversicherungsrechtes präsentieren wir die ersten für Österreich verfügbaren empirischen Ergebnisse zum Pensionswissensstand von Frauen. Relevant ist dabei sowohl der Wissensstand über die Grundzüge des Pensionssystems als auch die Kenntnis von oftmals gerade für Frauen sehr relevanten Detailregelungen wie z. B. die Möglichkeit der Weiter- oder Selbstversicherung bei Angehörigenpflege oder die vom Familienstand abhängige Ausgleichszulage. Auf Grundlage dieser Ergebnisse präsentieren wir Maßnahmenvorschläge zur Verbesserung des Pensionswissens von Frauen und damit zum Abbau des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschieds in Österreich.

## Abstract

In 2018, the gender gap in pensions in Austria, measured by the average of newly awarded old-age pensions, was 42.3%, the average pension of women was 1,284 euros, that of men 2,227 euros. In our contribution we examine the question whether women in Austria have sufficient knowledge about the Austrian pension system to be able to make qualified pension decisions during their working life. A lack of pension literacy may be one of the reasons for the persistently large gender gap in pensions. International studies

describe a clearly evident connection between pension literacy and good pension planning. On the basis of a brief overview of the key points of Austrian pension insurance law, we present the first empirical results available for Austria on the pension literacy of women. Relevant here is both the level of knowledge about the basic features of the pension system as well as the knowledge of detailed regulations that are often very relevant especially for women, such as the possibility of continued or self-insurance for care of relatives or the equalisation supplement dependent on marital status. On the basis of these results we present measures to improve the pension knowledge of women and thus to reduce the gender gap in pensions in Austria.

**Key words:** Austrian Pension System, Gender Pension Gap, Pension Literacy

**Schlüsselbegriffe:** Österreichisches Pensionssystem, Frauenpensionsnachteil, Pensionswissen

**JEL Codes:** H55, I38, J26.