

Initiativantrag der SPÖ- und FSG-Frauen Oberösterreich

Nein zum frauenpolitischen Vertragsbruch:

Für echte Gleichheit und gegen Mogelpackungen:

Gleiches Pensionsalter bei tatsächlicher Gleichstellung!

Keine vorgezogene Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen!

Den nun begonnenen Diskussionen zur vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsalters erteilen wir eine klare Absage und müssen zum Hintergrund der geltenden Lage einiges klarstellen:

Ein VfGH-Erkenntnis im Jahre 1991 setzte die geschlechtsspezifischen Regelungen zum Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern außer Kraft und löste bei der großen Mehrheit der Frauen heftige Kritik und Ablehnung aus, weil die vom VfGH festgestellte Gleichheitswidrigkeit unter Ausblendung der realen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern erfolgte. Die damalige Frauenministerin Johanna Dohnal schnürte gemeinsam mit den Frauen des ÖGB, der AK und aller im Parlament vertretenen Parteien, mit Ausnahme der FPÖ, ein sogenanntes „Gleichbehandlungspaket“, das die Schlechterstellung bzw. Diskriminierung von Frauen in gesellschaftlicher, familiärer und ökonomischer Hinsicht abbauen sollte. Die darin angeführten Maßnahmen waren, so Frauenministerin Johanna Dohnal, „als Gesamtschau der aus Frauensicht notwendigen Mindestvoraussetzungen zu sehen, die realisiert oder eingeleitet werden müssen, **bevor** schrittweise eine Angleichung des Pensionsantrittsalters wirksam werden kann“ (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 1992).

Daher: Eine Anhebung des Frauenpensionsalters ist bereits beschlossen. Mit 2033 werden alle Frauen bis 65 arbeiten. Ab 2019 wird das Pensionsalter für vorzeitige Alterspensionen und ab 2024 die reguläre Alterspensionsgrenze jährlich um 6 Monate erhöht, um das Antrittsalter der Frauen an das der Männer anzugleichen. Genau das wurde 1992 in der Annahme festgeschrieben, dass der Gleichstellungsprozess bis dahin erfolgreich beendet ist.

Bis heute ist die faktische Gleichstellung - gesellschaftlich und wirtschaftlich – nicht Realität. Die Einkommensschere ist noch nicht geschlossen und die Mehrfach-Belastung für Frauen ist nach wie vor vorhanden. 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.

Noch ein paar Fakten zu Frauen und Pension:

- **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.
- **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. 80 Prozent der InvaliditätspensionistInnen gehen aus Krankheit oder einer Arbeitslosigkeit in die Pension.
- 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.

- **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.
- **Ausnahmen** wie die derzeitige Schwerarbeiterregelung und Korridor pension im ASVG können nur von Männern in Anspruch genommen werden.
- Gegenüber den betroffenen Jahrgängen muss ein **Vertrauensschutz** gewährleistet sein, da sich die individuelle Lebensplanung (Pensionsübertritte, Altersvorsorge) danach orientiert.

Bedeutsam für eine Steigerung der Erwerbsquote ist die Rolle des Arbeitsmarktes. Umfassende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind erforderlich, damit die erfolgreiche Erwerbsintegration von Frauen verwirklicht werden kann.

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) war 1992 Bedingung für die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen. Das ist bis heute nicht umgesetzt.

Die vorzeitige Anhebung des Pensionsantrittsalters) bei gleichzeitiger Vorenthaltung der tatsächlichen Gleichstellung ist ein frauenpolitischer Vertragsbruch. Dazu sagen wir NEIN! Wir sagen JA zur rascheren Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen!