

Finanzbildung: So sorgen Frauen vor

Das Bundesministerium für Finanzen legt im Zuge der Nationalen Finanzbildungsstrategie einen Fokus auf das Thema Finanzbildung für Frauen und schafft damit ein stärkeres Bewusstsein für die eigene Vorsorge und ein nachhaltiges Finanzverhalten.

Der Gender Pay Gap, die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern, liegt in Österreich bei 18,9% (2020)¹ – im Schnitt ist somit der Stundenlohn von Frauen geringer als jener von Männern.

Diese Lücke ist u. a. auf Einkommensverluste während der Karenz und der darauffolgenden Teilzeitarbeit vieler Frauen zurückzuführen – der Ausdruck Motherhood Pay Gap drückt dies treffend aus. Karenzzeiten und Teilzeitarbeit sind wichtige Errungenschaften, die es erleichtern, Beruf und Familie „unter einen Hut“ zu bringen. Gleichzeitig führt dies dazu, dass Frauen trotz durchgängiger Berufstätigkeit, viele Jahre ein geringes Einkommen aufweisen, wodurch wiederum die Pension niedriger ausfällt. Im Vergleich zu Männern beträgt die Pensionslücke sogar rund 40%!

Außerdem leisten viele Frauen täglich unbezahlte Arbeiten, meist neben ihrem eigentlichen Job. Darunter fällt die Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen und Hausarbeiten. Das Bruttolebensinkommen und die spätere Pension von Frauen sinkt, die Gefahr der Altersarmut und potentielle Abhängigkeiten vom Partner steigen.

Mittlerweile zählt das gesamte Lebensinkommen als Bemessungsgrundlage für die Pension. Das bedeutet im Gegensatz zu 2004 z. B., dass nicht nur die „besten“ 16 Jahre herangezogen werden. Dem sollte man sich in der Lebensführung bewusst



sein, denn jedes zusätzliche Bruttogehalt ist wichtig für den Pensionsanspruch.

Was Sie berücksichtigen sollten

Pensionslücke erkennen: Es ist wichtig, Auswirkungen von niedrigem Einkommen und Teilzeitbeschäftigung auf die eigene Pension zu verstehen – hier ist es sinnvoll, die zukünftige Pensionshöhe durchrechnen zu lassen und zu überprüfen, ob diese Summe mit dem Finanzbedarf im Alter übereinstimmt. So können Sie erkennen, ob eine zusätzliche Pensionsvorsorge erforderlich ist.

Die Pensionsvorsorge basiert in Österreich auf drei „Säulen“: der staatlichen, also gesetzlichen Pensionsversicherung, der betrieblichen Altersvorsorge und der freiwilligen privaten Vorsorge. Die betriebliche Altersvorsorge ist eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers. Dabei kann im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine zusätzliche Pensionsvorsorge abgeschlossen werden. Versicherungsunternehmen und Banken bieten unterschiedliche Produkte zur privaten Altersvorsorge an – hier entscheiden Sie selbst, ob dies zusätzlich zur gesetzlichen Altersvorsorge nötig und sinnvoll ist.

Kindererziehungszeiten: In den Pensionsversicherungszeiten werden auch Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt, die pro Kind jenem Elternteil angerechnet werden, der sich um die Kindererziehung gekümmert hat (Anrechnung bis zu 4 Jahre).

Freiwillige Höherversicherung: Sie entspricht einer freiwilligen Zusatzversicherung. Durch eine einkommensunabhängige Beitragszahlung können Sie den künftigen Pensionsanspruch erhöhen. Die Höhe der Beiträge wählen Sie selbst.

Pensionsplitting: Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ein freiwilliges Pensionsplitting vereinbaren, wodurch Pensionsnachteile aufgrund der Kinderbetreuung ausgeglichen werden. Der erwerbstätige Elternteil überträgt dabei Teile seiner Pensionskontogutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, das sich um die Kinder kümmert. Die Höhe der Übertragung kann jährlich selbst festgelegt werden. Ein Antrag ist bei der Pensionsversicherungsanstalt bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes einzubringen.

Mehr Informationen auf
www.bmf.gv.at/finanzbildung

¹ <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>