

Nein zur geplanten Regierungsvorlage des automatischen Pensionssplittings

Die unterzeichnenden Bezirksrätinnen und Bezirksräte der SPÖ stellen zur Bezirksvertretungssitzung am 20.09.2022 gemäß § 24 der Geschäftsordnung der Bezirksvertretungen folgenden

Resolutionsantrag

Die Bezirksvertretung Margareten spricht sich dafür aus, dass die Bundesregierung von dem im Koalitionsabkommen 2019/20 vereinbarten „automatischen Pensionssplitting“ bei Kindererziehungszeiten Abstand nimmt und (carearbeitsbedingte) Niedrigpensionen durch wirksamere und treffsichere Maßnahmen bekämpft.

Begründung

Um den Einkommensunterschied von Frauen- und Männerpensionen zu reduzieren, der sich durch den verlängerten Durchrechnungszeitraum seit der Pensionsreform unter der Regierung Schwarz/Blau 1 (2001) überdeutlich offenbart (42 Prozent weniger Pension für Frauen), plant die Regierung unter Federführung von Frauenministerin Susanne Raab nun die Einführung eines verpflichtenden automatischen Pensionssplittings im Fall von Kindererziehungszeiten.

Damit will sie die bereits seit 2005 geltende bisher nur wenig angenommene Option eines freiwilligen Pensionssplittings¹ in ein Modell überführen, das eine automatische Pensionsaufteilung der Pensionsanrechnungszeiten von jeweils 50 Prozent auf beide Elternteile für eine Kindererziehungszeit von 10 Jahren vorsieht. In dieser neuen Form soll das Jahreseinkommen beider Elternteile zusammengerechnet werden und die daraus errechnete Teilpensionsgutschrift in Höhe von 1,78 Prozent jeweils zu 50 Prozent auf die jeweiligen Pensionskonten der Elternteile aufgesplittet werden. Kindererziehungszeiten sollen vom Pensionssplitting „ausgenommen sein“. Die insgesamt Anwartschaft kann sich bei mehreren Kindern auf maximal 15 Jahre erstrecken.

Hinter dieser nur auf den ersten Blick frauenfreundlich - in der Regel sind es noch immer Frauen, die Erziehungsarbeit übernehmen - anmutenden Gesetzesnovelle verbirgt sich in Wahrheit eine steuerrechtliche Umverteilung zugunsten (meist männlicher) Besserverdiener, welche wieder einer Retraditionalisierung im Sinne einer typischen Aufteilung zwischen Frauen im Haushalt und Männern in der Erwerbsarbeit beziehungsweise eine traditionelle Aufteilung generell vorantreibt.

Zudem seien hier einige der Fallstricke aufgezählt:

- Eltern mit geringem Haushaltseinkommen profitieren davon kaum, erhalten sie doch beide nur eine geringe, weil "gesplittete" Pension und laufen außerdem noch Gefahr, dass der geringer verdienende Partner/ die geringer verdienende Partnerin in der Pension noch um seine/ihre Ausgleichszulage fällt und der Staat sich damit Geld spart.
 - Für die (zumeist noch immer von Frauen geleistete) unbezahlte, aber gesellschaftlich notwendige Versorgungsarbeit wird zwar ein innerfamiliärer partnerschaftlicher
-

Ausgleich geschaffen, der hohe Wert dieser Aufgaben wird damit gesellschaftlich aber nicht honoriert.

- Die bessere Absicherung von Müttern/Vätern ist von einem (gutverdienenden) Partner/in abhängig, AlleinerzieherInnen (die bspe. den Vater nicht angeben) profitieren von dieser Reform nicht.
- Der Betrag für unbezahlte Versorgungsarbeit wird – in Form der gesplitteten Pensionsgutschriften – individuell nach dem Einkommen bzw. den Pensionsbeiträgen des Partners zwischen den BezieherInnen variieren, was nicht dem Gleichheitsprinzip entspricht.
- Mit vielen Ländern hat Österreich kein bilaterales Abkommen im Bereich der sozialen Sicherheit abgeschlossen. Wenn ein Elternteil – aus welchem Grund auch immer – in einen solchen Staat (hierzu kann man beispielsweise Japan anführen) auswandert, werden seine/ihre pensionsrechtlichen Versicherungszeiten, die er/sie dort sammelt, in Österreich nicht anerkannt. Eine Übertragung mittels Pensionssplitting auf den daheim bleibenden Partner/Partnerin mit Betreuungspflichten wäre damit ebenfalls ausgeschlossen. (A erhält mit Auslandsjob eine Beförderung, zieht ins Ausland und trennt sich von B. Selbst wenn A nun zehnmals soviel verdient, erhält B davon nichts).
- Wie ehemals beim Ehegattensplitting sollen nun auch beim automatischen Pensionssplitting Frauen (hauptsächlich sind es Frauen) wieder vermehrt in den Privatbereich gedrängt werden, mit den bekannten negativen Folgen einer erschwerten späteren Erwerbsaufnahme, oftmals nur mehr im Niedrig- sowie Teilzeitsektor mit lebenslangen Gehaltseinbußen.² Das kann nicht im Interesse einer modernen Emanzipations- und Gleichheitspolitik sein.

Moderne Gleichstellungs-, Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik nimmt Menschen unabhängig von Geschlechts- und Rollenvorgaben in ihrer Gesamtheit wahr, anerkennt sogenannte innerfamiliäre Carearbeit als (gleichermaßen) integrativen Bestandteil der menschlichen Existenz, der Lebensbiographie **und!** des Berufslebens, schafft ein individuelles existenzsicherndes Auskommen für jederfrau und jedermann abseits persönlicher materieller Abhängigkeiten und abseits einer Hauptverdiener- oder gar Alleinverdienerlogik.

Da das freiwillige Pensionssplitting bereits jederzeit in Anspruch genommen werden kann, wird die Wahlfreiheit nicht tangiert, sehr wohl wäre aber ein Automatismus ein falsches gesellschaftliches Zeichen, ein Rückfall hin zu traditionellen Arbeitsaufteilungen innerhalb von Partnerschaften, welcher die Beteiligten in falschen sozialen Sicherheiten wiegt. Eine Verpflichtung wäre zudem ein gesellschaftliches Signal gegen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein Signal gegen eine partnerschaftliche und wechselseitige Übernahme von Rechten und Pflichten.

Ein automatisches Pensionssplitting blendet zudem die Problematik aus, dass Frauen und Mädchen, obwohl sie im Bildungsbereich gegenüber dem männlichen Geschlecht längst aufgeholt haben, am Arbeitsmarkt nach wie vor auch unabhängig von Erziehungsaufgaben und Carearbeit den Kürzeren ziehen. Es ist unbestreitbar, dass Frauen bereits vor! dem ersten Kind in der Regel weniger verdienen als ihre männlichen Partner (hierzu können valide Quellen angeführt werden). Dieser Genderpay Gap vor! dem ersten Kind wird häufig auch als

² Die Teilzeitquote bei Müttern im Alter zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren liegt bei 73 Prozent, bei Vätern hingegen bei 6,4 Prozent. Mit einer Vollerwerbsquote von nur 23 Prozent bei Müttern mit Kindern unter 6 Jahren nimmt Österreich auf EU-Ebene den drittletzten Platz vor Deutschland (22 Prozent) und den Niederlanden (13 Prozent) ein.

Entscheidungsgrundlage bzw. als Erklärung für die geschlechterbezogen immer noch rigide Arbeitsaufteilung in Care- bzw. Familienarbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits herangezogen.

Daher hat eine wirksame Bekämpfung von Frauenarmut (im Alter) auch die ihm teils unterlegten gesellschaftlich eingeübten Erziehungs-, Verhaltens-, und Rollenmuster wieder vermehrt in den Blick zu nehmen, zu analysieren, von Neuem zu hinterfragen, sowie Konzepte, die ihm entgegenwirken, zielgerichtet auf den Weg zu bringen.

Anstelle des automatischen Pensionssplittings soll(en) vielmehr

- die weibliche/männliche Arbeitsquote bis zum Regelpensionsalter angehoben werden. (die Arbeitslosenquote insbesondere bei Frauen zwischen 55 und 59 Jahren stieg von 2019 auf 2020 von 9,5 Prozent auf 11,8 Prozent).
- arbeitsmarktpolitische Anreize gesetzt werden, um die Frauenerwerbsquote zu erhöhen (bspe. eine Anhebung beziehungsweise Justierung der Ersatzkarenzzeiten, die auch Väter bzw. den oder die Besserverdienende(n) vermehrt dazu veranlassen, in Erziehungsurlaub zu gehen).
- auf eine arbeitsrechtliche Aufwertung und höhere Entlohnung in sogenannten "frauentypischen" systemrelevanten Berufen wie in der Pflege, im Handel, in Bildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen hingearbeitet werden, sowie eine Sensibilisierung für Berufskarrieren abseits gängiger Rollenmuster.
- ein flächendeckender Ausbau ganztägiger kostengünstiger Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Gratiskindergärten in ganz Österreich angestrebt werden.

BRin Mag.^a Elke Hanel-Torsch
Klubvorsitzende

BRin Mag.^a Katharina Ranz

BRin Mag.^a Ingrid Kurath