

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

des Abgeordneten Michael Pock, Kollegin und Kollegen

betreffend frühere Anhebung des Frauenpensionsalters

eingebraucht im Zuge der Debatte über den Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über den Sozialbericht 2013-2014 des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (III-138/470 d.B.)

Das reale Pensionsantrittsalter ist nach wie vor viel zu niedrig, um eine langfristige Sicherung des Pensionssystems zu gewährleisten. Wie die OECD in ihrem Pensionsbericht 2013 berichtet, ist das Alter, in dem Österreicher in den Ruhestand treten, das achtniedrigste in der OECD. Besorgniserregender ist die Erwerbsquote der Arbeitnehmer_innen zwischen 55 und 64, die bei nur 43 % und somit deutlich unter dem OECD-Schnitt von 56% liegt. Hier zeigt sich deutlich, dass in Österreich die Erwerbsquote durch Frühpensionierungen gedrückt wird.

Die frühzeitige Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen kann diesem Trend in der Beschäftigungsquote von älteren Menschen entgegenwirken und damit das Pensionssystem entlasten. Eine Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Zukunftsfähigkeit des Pensionssystems, sondern auch eine wesentliche arbeitsmarkt- und frauenpolitische Dimension. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt einfach früher „alt“ als ihre männlichen Kollegen: Ihr Pensionstermin liegt nämlich 5 Jahre näher. Das hat mehrere negative Auswirkungen für Frauen am Arbeitsmarkt: Einerseits geht es um Aufstiegschancen, andererseits um Weiterbildungsmöglichkeiten.

Eine Frau ist im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen wesentlich früher am Ende ihrer persönlichen Karriereleiter angelangt. Sie versäumt viele Karriereschritte, die typischerweise oft gegen Ende der Berufslaufbahn noch erfolgen. Hier kann eine Anpassung des Pensionsantrittsalters gewährleisten, dass Frauen bis zum Schluss ihrer Erwerbstätigkeit in einem fairen Wettbewerb mit ihren männlichen Kollegen stehen.

Um überhaupt einen solchen Wettbewerb ermöglichen zu können, müssen auch die Weiterbildungsmöglichkeiten die gleichen sein, doch auch hier zeigt sich eine weitere Schiefelage. Für Unternehmen ist es einfach weniger attraktiv, ältere weibliche Arbeitnehmerinnen weiterzubilden, weil die Investition dem Unternehmen weniger lange zur Verfügung steht. Ein wesentlicher Faktor, um am Arbeitsmarkt gegenüber männlichen Kollegen bestehen zu können, wird Frauen dadurch verwehrt und eine Möglichkeit zu mehr Chancengleichheit wird verpasst.

Wie die EU-Kommission in ihrem Weißbuch „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ hervorhebt, ist eine sofortige Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters nötig – ohne Verzögerungen.

Die bereits beschlossene Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024 findet nicht nur viel zu spät statt, sondern auch viel zu schnell, sodass eine übermäßige Belastung des Arbeitsmarktes zu erwarten ist, da dieser nicht auf den starken Anstieg des Arbeitskräftepotenziales vorbereitet ist. Auch AMS-Vorstand Johannes Kopf sieht Gefahren in einer zu schnellen und zu späten Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters. Hervorzuheben sind zudem die gesamtwirtschaftlich positiven


Folgen, denn wie internationale Erfahrungen zeigen, entstehen durch solche Maßnahmen nicht nur mehr Jobs, sondern auch das Wirtschaftswachstum steigt.

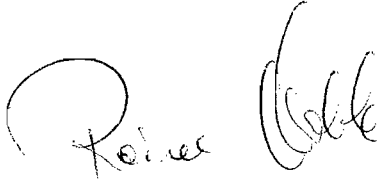
Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden


ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

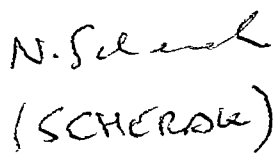
Der Nationalrat wolle beschließen:

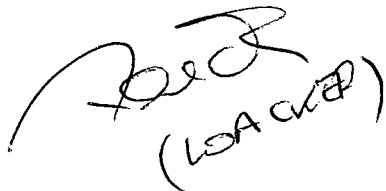
"Die Bundesregierung und insbesondere der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz werden aufgefordert, dem Nationalrat ehestmöglich eine Regierungsvorlage zuzuleiten, die eine frühere Anpassung des Frauenpensionsantrittsalters an das von Männern, um vier Monate pro Jahr ab 2018, vorsieht."


(Strolz)


Kitzler
(KITZLER)


Pögl


N. Scherow
(SCHEROW)


Lackerbauer
(LACKERBAUER)