

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.912.375

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)251/J-NR/2024

Wien, am 12. Februar 2025

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA und weitere haben am 12.12.2024 unter der **Nr. 251/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Arbeitskammer fordert ein gerechteres Pensionssystem für Frauen** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Ist Ihr Ministerium mit den in der Presseaussendung genannten Zahlen und Forderungen vertraut?*

Dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft sind die in der Aussendung genannten, seitens der Statistik Austria erhobenen Daten zum Gender Pay Gap bzw. zum Gender Pension Gap bekannt.

Zur Frage 2

- *Steht Ihr Ministerium hinsichtlich des Umstandes der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Pensionssystem und am Arbeitsmarkt mit Vertretern der Arbeitskammer in Kontakt?*
 - *Wenn ja, wie ist dieser Austausch ausgestaltet?*
 - *Wenn ja, was ist als Zielsetzung dieses Austauschs definiert?*
 - *Wenn nein, denken Sie den Austausch zu diesen Themen an?*

Bei der Gestaltung von gesetzlichen Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (aktuell insbesondere bei der Umsetzung der RL (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen; Entgelttransparenz-RL) sind die Sozialpartner und somit auch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeiterkammer in Form von Gesprächen involviert.

Das Ziel, der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, ist in § 31 AMSG festgeschrieben. In diesem Sinne erfolgt selbstverständlich ein Austausch unter anderem mit den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeiterkammern. Zudem sind Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft im Verwaltungsrat und seinen Ausschüssen des AMS ebenso vertreten wie Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, darunter auch jene der Arbeiterkammern.

Zu den Fragen 3, 5, 7 und 8

- *Kann Ihr Ministerium der Forderung, eine Höherbewertung von Kindererziehungszeiten etwas abgewinnen?*
- *Kann sich Ihr Ministerium die Einführung eines Faktors, der die niedrigeren Einkommen von Frauen bei der Pensionsberechnung berücksichtigt und aufwertet, vorstellen?*
- *Hat sich Ihr Ministerium ein Etappenziel gesetzt hinsichtlich der Pensionslücke zwischen Männern und Frauen?*
 - *Wenn ja, wann und in welcher Form?*
- *Können Sie den Forderungen nach den konkret angeführten Verbesserungen im Pensionssystem etwas abgewinnen?*
 - *Welche Maßnahme wird Ihr Ministerium zur Gänze /teilweise /gar nicht umsetzen? (Bitte jeweils um Begründung)*
 - *In welchem Zeitraum sollen die Umsetzungen stattfinden?*
 - *Gibt es sonstige konkrete Projekte / Pläne zur Schließung der Pensionslücke seitens Ihres Ministeriums?*

Die Beantwortung dieser Fragen beziehungsweise die Forderungen in der genannten Pressaussendung fallen nicht in den unmittelbaren Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Generell kann angemerkt werden, dass die bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ein wesentlicher Faktor für die durchschnittlich geringeren Pensionen von Frauen sind. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden umfassende Maßnahmen gesetzt, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu stärken sowie den Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken.

Zur Frage 4

- *Kann sich Ihr Ministerium vorstellen, eine Höherbewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit umzusetzen, um dadurch höhere Frauenpensionen zu erzielen?*

Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist es, arbeitsuchende Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, die Segregation am Arbeitsmarkt aufzubrechen und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu forcieren. Die Förderung von Frauen führt zu stabileren Erwerbskarrieren sowie zu höheren Einkommen, was zu einer höheren Bemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung beiträgt.

Zu den Fragen 6 und 9 bis 11

- *Welche Maßnahmen entwickelt Ihr Ministerium aktuell, um die Differenz bei Pensionen zwischen Männern und Frauen zu schmälern?*
- *Inwiefern trägt Ihr Ministerium derzeit bei, Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, insb. hinsichtlich des Paygaps zu beseitigen?*
 - *Welche konkreten Projekte / Pläne mit welcher Zielsetzung gibt es dazu seitens Ihres Ministeriums?*
- *Hat sich Ihr Ministerium ein Etappenziel gesetzt hinsichtlich der Schließung des Paygap zwischen Männern und Frauen?*
 - *Wenn ja, wann und in welcher Form?*
- *Werden Sie die von der AK OÖ konkret erhobenen Forderungen bzgl. geschlechter-spezifischer Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt umsetzen?*
 - *Wenn ja, in welchem Zeitraum?*
 - *Wenn nein, was steht dem entgegen?*

Aktuell steht die Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie, welche zahlreiche Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps enthält, die sich auch auf den Gender Pension Gap auswirken werden, im Vordergrund.

So wurde dem AMS ein konkretes Gender-Budgeting-Ziel vorgegeben, um Frauen am Arbeitsmarkt gezielt zu fördern, welches besagt, dass pro Jahr vier Prozent mehr Fördermittel an Frauen ausgeschüttet werden, als der Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit beträgt. Dieses Ziel wurde im Jahr 2023 erreicht. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurden im Jahr 2023 knapp 172.000 Frauen gefördert.

Teilzeit ermöglicht es Personen mit Betreuungspflichten einerseits, eine Beschäftigung aufzunehmen und Familie und Beruf zu vereinbaren. Andererseits implizieren lange Teilzeitbeschäftigungen erhebliche Einbußen im Lebens Einkommen. Das AMS zeigt in der Beratung die negativen Folgen der Teilzeitarbeit auf und berät bei Vereinbarkeitsfragen. Zu-

sätzlich werden Arbeitssuchende mit Betreuungsaufgaben mit einem Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten bei der Aufnahme einer Beschäftigung unterstützt.

Mit dem Programm "Frauen in Handwerk und Technik – FiT" wird der Einstieg von Frauen in handwerklich technische Berufe gefördert und werden Unternehmen beim Aufbau von qualifiziertem Personal unterstützt. 1.407 Frauen haben 2023 eine nichttraditionelle Ausbildung mit mindestens einem Lehrabschluss im Rahmen des FiT-Programms begonnen. Begleitend dazu werden Betriebsberatungen durchgeführt, um Betriebe im technischen Bereich für die Beschäftigung von Frauen zu gewinnen.

Mit dem AMS Programm "Wiedereinstieg unterstützen" werden zudem Frauen nach einer familienbedingten Karriereunterbrechung beim Wiedereinstieg unterstützt. Diese Angebote für Wiedereinsteigerinnen werden teilweise mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitgestellt. Zusätzlich gibt es speziell für Frauen das AMS Kursangebot "Wiedereinstieg mit Zukunft". Neben der Berufsorientierung wird in diesem Rahmen auf die spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen von Frauen eingegangen.

Im Programm "Impulsberatung für Unternehmen" werden Betriebe zu den Themen Personal, Organisation, Gender Mainstreaming, Equal Pay, Diversity, berufliche Höherqualifizierung und Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte beraten. Betriebe können Beratung bezüglich Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Vereinbarkeitsthemen in Anspruch nehmen, um beschäftigte Frauen im Betrieb zu halten und um Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung bei ihrer Rückkehr zu unterstützen.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt

