

3527/AB XXI.GP

Eingelangt am: 26.04.2002

BM für soziale Sicherheit und Generationen

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 3525/J der Abgeordneten Heidrun Silhavy und GenossInnen** wie folgt:

Fragen 1 und 2:

Das Bewerben Kärntens für Betriebsansiedlungen fällt in den Kärntner Landesbereich und nicht in die Vollzugszuständigkeit meines Ministeriums. Die Löhne sind grundsätzlich Teil der Kollektivverträge. Für Bereiche bzw. Sparten, für die es keinen Kollektivvertrag gibt, können allenfalls Mindestlöhne festgesetzt werden. Weder kollektivvertragliche Angelegenheiten noch Maßnahmen im Zusammenhang mit Mindestlöhnen fallen in meine Zuständigkeit. Ich verweise in diesem Zusammenhang auf die Zuständigkeit des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit.

Frage 3:

Zur Verringerung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern in Österreich ist ein Bündel von Maßnahmen erforderlich. Im Sinne der Strategie des Gender-Mainstreaming sollen alle mit Fragen der Einkommenspolitik befassten Ressorts miteinbezogen werden.

Derzeit nehme ich im Sinne dieser Strategie die Förderung von Frauen in neuen Berufsfeldern mit einem umfassenden "Frauen-Technologie-Projekt Österreich", das mit 1. Dezember 2001 gestartet ist und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie bis Oktober 2003 durchgeführt wird, in Angriff. Hauptziel dieses Vorhabens ist die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der neuen Technologien in Form von Pilotprojekten mit ausgewählten Unternehmen. Dabei sollen Maßnahmenprogramme

für Technologieunternehmen entwickelt werden, die Anreize schaffen, mehr Frauen in anspruchsvollen Technologieberufen einzustellen und ihnen in diesen Berufen Aufstiegschancen zu ermöglichen. Qualifizierungsmaßnahmen in der Berufseinstiegs- und Weiterbildungsphase sowie Mentoringprogramme in Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen sollen diese Maßnahmen unterstützen. Durch den Aufbau einer auch nach Abschluss des Projektes bestehenden Datenbank soll die Netzwerkbildung für Frauen im Technologiebereich sichergestellt und darüber hinaus eine zentrale Internetbörse für den Technologiebereich geschaffen werden.

Ziel all dieser Maßnahmen ist es, durch Verbesserung der Chancen von Frauen im IT-Bereich einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Einkommensunterschieden zu leisten.

Hinsichtlich innerbetrieblicher Einkommensunterschiede untersagt das Gleichbehandlungsgesetz jede Benachteiligung auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, insbesondere auch bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg. Wichtigste innerbetriebliche Ursachen für die dennoch vorhandenen, erheblichen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind

- unterschiedliche finanzielle Angebote bereits beim beruflichen Einstieg, Unterschiede bei der Anwendung von Kollektivverträgen bzw. betrieblichen Überzahlungen,
- Unterschiede bei Zulagen und Prämien
- sowie wesentlich schlechteren Chancen von Frauen beim beruflichen Aufstieg.

Es ist ein wesentlicher Teil der Arbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes auch in der Praxis zum Durchbruch zu verhelfen. 2001 wurden auch in Graz und Klagenfurt Gleichbehandlungsanwaltschaften, die bis dato nur in Wien und Innsbruck vorhanden waren, eröffnet, eine weitere ist für Oberösterreich geplant.

Durch eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft ist die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission erstmals für diese Tätigkeit dienstfrei gestellt. Weiters werden nur auch bei einem Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder bei einem amtswegigen Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung gehemmt.

Der Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes 2000 wurde im Jänner 2002 dem Nationalrat zugeleitet.

Der dritte Bericht der Bundesregierung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes wurde am 16. Oktober 2001 in einer Sitzung des Gleichbehandlungsausschusses in öffentlicher Sitzung behandelt und enderledigt. Der Bericht wurde bei der Abstimmung einstimmig zur Kenntnis genommen.

Das Frauenförderungsprojekt "Mentoring für Frauen" ist eine innovative Personalentwicklung für Frauen durch individuelle Begleitung und Betreuung. Frauen in Führungspositionen unterstützen, motivieren und fördern Einsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen oder Aufsteigerinnen.

Die Bundesanstalt Statistik Österreich wurde beauftragt, ein umfassendes statistisches Bild der geschlechtsspezifischen Disparitäten zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Demographie, Bildung, Gesundheit, Erwerbstätigkeit, Einkommen/Lebensstandard, Freizeit, familiäre Arbeitsteilung/institutionelle Unterstützung vorzulegen. Der Endbericht ist bereits eingelangt und wird demnächst präsentiert.

Zahlreiche Fraueninitiativen und -projekte, insbesondere die 33 Frauenservicestellen in Österreich, von denen die meisten Beratungsschwerpunkt in Aus- und Weiterbildung haben, werden finanziell unterstützt.

Als Initiative in Richtung eines leichteren Zugangs von Mädchen in atypische Berufsbereiche wurden zwei Folder "Mädchen können mehr" aufgelegt.

Frage 4:

Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes ab 1. Jänner 2002 ist nicht nur ein wichtiges familienpolitisches Anliegen erfüllt worden, nämlich das Kind in den Mittelpunkt des Interesses zu stellen, sondern es ist auch dem frauenpolitischen Anliegen auf deutliche Besserstellung der Frauen Rechnung getragen worden.

Es wird den Frauen nun ermöglicht, den oft sehr schwierigen Spagat zwischen Familie und Beruf besser bewältigen zu können. Der betreuende Elternteil, der zu achtzig Prozent noch immer die Frau ist, hat nun die Wahl, ob er sich ausschließlich der wichtigen Aufgabe der Kindererziehung widmen oder zusätzlich nebenbei erwerbstätig sein möchte. Mit Einführung des Kinderbetreuungsgeldes wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter verbessert. Durch die großzügige Zuverdienstgrenze von 14.600 Euro brutto im Jahr wird es Eltern nun ermöglicht, auch während einer Karenz den Kontakt zum Betrieb aufrecht zu erhalten, was den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Babypause erheblich erleichtert.

Zudem erhält die Frau oder der betreuende Vater pro Kind, für das Kindergeld bezogen wird, 18 Monate als pensionsbegründende Beitragszeiten angerechnet. Für Frauen, die es im Vergleich zu den Männern noch immer schwerer haben, Beitragszeiten zu erwerben, bedeutet dies eine echte Verbesserung in Richtung mehr Unabhängigkeit, da es Frauen dadurch erleichtert wird, die für den Pensionsanspruch notwendigen 15 Arbeitsjahre zu erreichen.

Das Audit FAMILIE & BERUF unterstützt berufstätige Eltern und zwar unselbständig erwerbstätige Mütter und Väter sowie Betriebsinhaber mit Familienpflichten und Unternehmen, die Familienfreundlichkeit unter Einbeziehung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachvollziehbar und kontrollierbar implementieren.

Das Projekt Familienkompetenz unterstützt insbesondere Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg.

Der Bundeswettbewerb "frauen- und familienfreundlichster Betrieb" fördert den Wettbewerb zwischen Unternehmen in den Kategorien Groß-, Mittel- und Kleinunternehmen, Non-Profit-Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen im Hinblick auf Frauen- und Familienfreundlichkeit.

Frage 5:

Die Zahl der Kinderbetreuungsplätze ist in den letzten Jahren gestiegen, insbesondere die Zahl der Kinderkrippen und Horte. In der Gruppe der 3- bis 6-Jährigen ist abgesehen von punktuellen, regionalen Engpässen jedenfalls ein flächendeckendes Angebot vorhanden. Dazu hat der Bund im Rahmen der "Kindergartenmilliarde" (€ 87,2 Mio.) durch die Schaffung von zusätzlich 32.188 (2.046 davon in Kärnten) Betreuungsplätzen einen wesentlichen Beitrag geleistet. Vergleicht man die Zahlen seit dem Jahr 1996 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Betreuungsplätze zu verzeichnen, gleichzeitig ist die Anzahl der Kinder in diesen Altersgruppen (Geburtenrückgang) kontinuierlich gesunken.

Grundsätzlich darf ich darauf hinweisen, dass nach der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung die Bereitstellung eines adäquaten Kinderbetreuungsangebotes in die Verantwortung der Länder und Gemeinden fällt.

Um aber den Eltern bedarfsgerechte, moderne, flexible Kinderbetreuungseinrichtungen bieten zu können, wird eine wissenschaftlich fundierte Bedarfserhebung benötigt. Damit der österreichweite Bedarf auch beziffert werden kann, habe ich eine Erhebung im Rahmen eines Mikrozensus-Sonderprogrammes beauftragt. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2003 vorliegen und sodann den Entscheidungsträgern zu Verfügung gestellt.

Daneben beabsichtige ich, in der Kinderbetreuung neue Wege zu gehen. Eltern wird künftig über ein "Call Center" die Möglichkeit gegeben, jederzeit Hilfe für die Betreuung ihrer Kinder, analog der Altenhilfe, anzufordern. Dementsprechend sind "Call Center" als eine Art telefonische Servicehotline für die flexible Abdeckung von zeitlich befristeten Notfällen in der Kinderbetreuung gedacht.

Frage 6:

Vorweg wird darauf hingewiesen, dass die Änderung zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, zum Urlaubsgesetz und zum Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, mit der eine Familienhospizkarenz eingeführt werden soll, am 8. März 2002 im Ministerrat beschlossen und die Regierungsvorlage zur parlamentarischen Behandlung weitergeleitet wurde.

Selbstverständlich ist mir die Notwendigkeit einer finanziellen Absicherung jener Personen, die diese Familienhospizkarenz zur Begleitung sterbender pflegebedürftiger Menschen in Anspruch nehmen werden, bewusst. Aus diesem Grund wird derzeit an einem unbürokratischen und effizienten Finanzhilfemodell gearbeitet. Damit soll sowohl die finanzielle Absicherung der begleitenden und pflegenden Angehörigen als auch die Begleitung und Pflege der schwerstkranken, zu begleitenden Personen gewährleistet werden.

Aus der Sicht der Sozialversicherung ist zur gegenständlichen Regierungsvorlage anzumerken, dass eine kranken- und pensionsrechtliche Absicherung während der Familienhospizkarenz aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung vorgesehen ist.

Insbesondere wird die sozialversicherungsrechtliche Absicherung auch jener Personen, die bei Inanspruchnahme der Regelungen zur Familienhospizkarenz weiterhin in einem Arbeitsverhältnis stehen, aus Gründen der Rechtsökonomie und des gegebenen Sachzusammenhanges begrüßt.

Für Personen, die wegen der Herabsetzung oder Änderung der Lage der Normalarbeitszeit für die Familienhospizkarenz eines Angehörigen aus dem Dienstverhältnis kein Entgelt oder nur ein unter der für die Pflichtversicherung maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2002: monatlich 301,54 Euro) liegendes Entgelt beziehen, soll sowohl eine Krankenversicherung (beschränkt auf Sachleistungen) als auch eine Pensionsversicherung aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung vorgesehen werden. Für Personen, die zwar ein versicherungspflichtiges, jedoch unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende nach § 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG liegendes Entgelt (Wert 2002: 630,92 Euro) erzielen, soll eine "Höherversicherung" in der Pensionsversicherung auf den Ausgleichszulagenrichtsatz erfolgen.

Für jene Dienstnehmergruppen, die wegen eines Ruhegenussanspruches von der Pensionsversicherung bzw. wegen eines Anspruches auf Leistungen der Krankenfürsorge von der Krankenversicherung ausgenommen sind, sollen an Stelle der Beiträge zur Kranken- bzw. Pensionsversicherung Beitragsleistungen an den Träger der Ruhegenuss- bzw. Krankenfürsorgeleistung erfolgen.

Um auch Arbeitslosen die Familienhospizkarenz zu ermöglichen, sollen diese bei Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe wie karenzierte Beschäftigte in der Kranken- und Pensionsversicherung versichert werden.