



ALOIS STÖGER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
alois.stoeger@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0733-I/A/4/2016

Wien,

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 10471/J der Abgeordneten Claudia Gamon und Kollegen** wie folgt:

Fragen 1 bis 9:

Hinsichtlich dieser Fragen verweise ich auf die Zuständigkeit der Bundesministerin für Familie und Jugend und des Bundesministers für Finanzen.

Ergänzend verweise ich darauf, dass ein Aspekt für die Entscheidung, ob eine Beschäftigung aufgenommen wird, ist, wie sich das verfügbare Einkommen bei Annahme einer Stelle verändern wird. Bei der Entscheidung betreffend die Anzahl der gearbeiteten Stunden spielen die Grenzsteuersätze (Frage 7a) eine zu berücksichtigende Rolle, d.h. wie verändert sich das Einkommen, wenn eine Stunde zusätzlich gearbeitet wird. Da die Erwerbsquote von Frauen weiterhin deutlich unter jener von Männern liegt und die Teilzeitquote bei Frauen erheblich höher ist, sollte sich die Verbesserung der Anreizstruktur insbesondere auf Frauen positiv auswirken. Durch die Steuerreform sinkt in den meisten Bereichen die steuerliche Grenzbelastung. Dadurch verbessert sich die Anreizstruktur zur Ausweitung der Beschäftigung fast in allen Einkommensbereichen. Wichtige Faktoren, die eine Beschäftigungsaufnahme beziehungsweise die Erweiterung der Arbeitszeit maßgeblich beeinflussen, sind ein umfassendes Angebot an qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie ein ausreichendes Arbeitsplatzangebot.

Fragen 10 bis 17:

Das Arbeitsmarktservice stellt in einem „Vollzeit/Teilzeitfolder“ typische Erwerbsverläufe von Frauen aus verschiedenen Branchen dar und thematisiert bei der Beratung arbeitssuchender Frauen generell die Auswirkungen der Arbeitszeit auf das Lebenseinkommen.

Das Sozialministerium hat sich an der vom Frauenministerium initiierten und durchgeführten Informationskampagne „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ anlässlich des Frauentages im März 2011 beteiligt und Schaltungen am 1. März 2011 in den Medien „Kronenzeitung“ und „Der Standard“ finanziell bedeckt. Die Kosten für beide Schaltungen beliefen sich auf 49.150,28 €. Thematisiert wurden in den Schaltungen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die ab 1. März 2011 geltende Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichtes für Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten.

Ergänzend wird auf die Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung verwiesen, bei der das Thema „Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung“ allgemein beleuchtet wurde. Festgehalten wurde, dass bereits zahlreiche Maßnahmen zur Information der Öffentlichkeit gesetzt werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Information von Betroffenen bzw. von Information-Suchenden (pull-PR: Broschüren, Websites). Ein anderer Schwerpunkt liegt in der Förderung der Bewusstseinsbildung durch push-PR (wie der Übermittlung von Urteilen an die Medien, Entscheidungsbesprechungen, Blog- oder Social-Media-Veröffentlichungen udgl.) oder durch Projekte, die verschiedene AkteurInnen zur Bewusstseinsbildung anregen sollen (etwa in Gemeinden, an Schulen oder in Unternehmen). Vor allem im Zusammenhang mit der letztgenannten Art von Maßnahmen wäre nach den Ergebnissen des Evaluierungsberichts ein strategisches, organisationsübergreifendes Vorgehen förderlich.

Fragen 18 bis 30:

Hinsichtlich dieser Fragen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 10470/J (Fragen 37-49) durch die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.

Ergänzend verweise ich darauf, dass basierend auf den Ergebnissen der Studie „Einkommenstransparenz – Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ nunmehr primär die Sozialpartner gefordert sind, sich auf weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Erstellung der Einkommensberichte – beispielsweise zur Aufschlüsselung der Gehaltsangaben in einzelne Komponenten, zur Einbeziehung der Einkommensberichte in die Beratungen über die laufenden Angelegenheiten mit dem Betriebsrat oder zum Hinterfragen der gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten - zu verständigen. Mein Ressort wird sich jedenfalls für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Einkommenstransparenz einsetzen.

Fragen 31 bis 36:

Die vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (vormals Bundesministerium für Bildung und Frauen) in Auftrag gegebene Studie „Einkommenstransparenz – Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ hat auch die Bestimmung hinsichtlich der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohns in Stellenausschreibungen evaluiert. Ziel der Evaluierung

war die Untersuchung der Angabe von Entgelten in Stelleninseraten und der Erstellung von Einkommensberichten hinsichtlich der Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz sowie der Wirkungen der beiden Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz. Dabei standen einerseits die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bzw. ein eventuelles Hinausgehen über gesetzliche Mindestvorschriften und Entwicklungstendenzen seit Inkrafttreten der Regelungen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Andererseits wurden die Wirkungen der beiden Instrumente aus Sicht der relevanten AkteurInnen erfasst.

Die Erhebung hat gezeigt, dass der Grad der Umsetzung betreffend die Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohns in Stelleninseraten hoch ist. Im Zeitverlauf, beginnend mit dem Jahr 2011, das den Beginn der gesetzlichen Verpflichtung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten markiert, zeigt sich, dass die Gehaltsangaben in Stelleninseraten zunehmend umgesetzt wurden: Ist 2011 in lediglich 48% der Inserate eine Stellungnahme zum Gehalt zu finden, findet im Vergleich mit dem Folgejahr ein beachtlicher Sprung auf fast drei Viertel statt. 2014 inserieren bereits 87% mit einer Stellungnahme zum Gehalt, wenngleich bei näherer Betrachtung Unterschiede hinsichtlich der Region erkennbar sind. Hier zeigt sich einerseits ein Stadt-Land-Gefälle und andererseits ein unterschiedliches Verhalten betreffend den Einsatzort (innerhalb /außerhalb Österreichs).

Betreffend die Wirkung zeigt sich bei den Gehaltsangaben in Stelleninseraten ein grundsätzlich positives Bild. Die Gehaltsangaben führen dazu, dass Unterschiede im Gehalt zwischen Branchen besser sichtbar und thematisierbar werden. Unternehmen setzen sich auch intensiver mit der innerbetrieblichen Logik von Gehältern auseinander. Auch werden sie von AdressatInnen, die die Angaben wahrnehmen, als sehr bis eher hilfreich für Gehaltsverhandlungen im Bewerbungsprozess gesehen, hier lässt sich allerdings ein Bildungsgefälle erkennen.

Näheres kann dem Bericht entnommen werden:

<http://www.bmgf.gv.at/home/Einkommenstransparenz>

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie sind nun primär die Sozialpartner gefordert, sich auf weitere Maßnahmen bei der Verpflichtung zur Gehaltsangabe in Stelleninseraten - etwa zur Verpflichtung konkreterer Angaben oder zur Ausdehnung des Anzeigerechts - zu verständigen. Die Ausdehnung des Anzeigerechts im Zusammenhang mit der Verpflichtung der Gehaltsangaben in Stelleninseraten wurde u.a. auch im ExpertInnenbericht „Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts“ vorgeschlagen. Auch in diesem Zusammenhang wird sich mein Ressort für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Einkommenstransparenz einsetzen.

Fragen 37 und 38:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verfügt über keine Statistik zum Thema Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung der Angabe des kollektivvertragli-

chen Mindestlohns in Stelleninseraten. Aus dem Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2012 und 2013 - Teil II Anwaltschaft für Gleichbehandlung ergibt sich Folgendes:

- Das Regionalbüro **Steiermark** beobachtet regelmäßig die Stelleninserate. Bei Vorliegen einer Gesetzesverletzung wird vorerst ein Informationsschreiben an die jeweiligen Unternehmen übermittelt. Im Berichtszeitraum wurden ca. 420 Informationsschreiben versandt. Bei einer neuerlichen Verletzung nach einem Informationsschreiben werden Unternehmen bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde angezeigt. Im Jahr 2012 werden von vier Anzeigen drei Ermahnungen und eine Verwaltungsstrafe in der Höhe von 70 € ausgesprochen. Im Jahr 2013 wurden 16 Bescheide mit Ermahnungen ausgestellt.
- Das Regionalbüro **Tirol, Salzburg und Vorarlberg** setzt primär auf Information, Dialog und Bewusstseinsbildung. Im Berichtszeitraum wurden Schwerpunktaktionen zur Überprüfung von Inseraten gesetzt und Informationsschreiben versendet.
- Die Anzeigen des Regionalbüros **Oberösterreich** im Berichtszeitraum endeten mit einer Ermahnung.
- Auch vom Regionalbüro **Kärnten** werden Unternehmen, die das Gebot nicht einhalten, durch ein Informationsschreiben auf die Einhaltung aufmerksam gemacht. Bei wiederholten Kontrollen bei Betrieben, die Informationsschreiben erhalten haben, konnten keine weiteren Gesetzesverletzungen festgestellt werden.
- Die **Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft** konzentrierte sich im Berichtszeitraum auf die Anzeige von Musterfällen, die der Klärung offener Rechtsfragen dienen.

Fragen 39 bis 46:

Hinsichtlich dieser Fragen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 10470/J (Fragen 57-64) durch die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.

Frage 47 bis 53:

In diesem Zusammenhang ist auf den vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (vormals Bundesministerium für Bildung und Frauen) erstellten Praxis-Ratgeber zur Erstellung eines Einkommensberichts zu verweisen, der in Kooperation mit den ÖGB-Frauen entstanden ist. Der Ratgeber richtet sich an BetriebsrätInnen, an PersonalistInnen und Geschäftsführungen, kurz an all jene, die Einkommensberichte erstellen oder verwenden. Er enthält viele Best-Practice-Beispiele und konkrete Tipps, wie der Bericht erstellt werden kann.

Dieser Ratgeber wurde bereits aktualisiert. Im Vorfeld wurden die Gewerkschaften dazu eingeladen, ihre bisherigen Erfahrungen mit den Einkommensberichten in den Praxisteil der Broschüre einzubringen. Auch wurden die Ergebnisse der AK- und ÖGB-Frauen-Umfrage un-

ter BetriebsrätInnen zum Thema Einkommensbericht, die 2014 durchgeführt wurde, eingearbeitet.

Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist weder bekannt, welche konkreten Beratungen seitens der Arbeitnehmervertretungen zu diesem Thema erfolgen noch wie viele Personen an solchen Beratungen teilgenommen haben oder ob Beratungsmaßnahmen evaluiert wurden.

Fragen 54 bis 56:

Um Anreize für Männer zu schaffen, die Zeit für Familie und Kinderbetreuung zu erhöhen, führt das Sozialministerium derzeit ein EU-Projekt mit dem Titel „Men and Reconciliation of Work and Family: Supporting the Path to Gender Equal Distribution of Parental Leave and Working Time“ (Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten) durch.

Ziele des Projekts, das in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, der L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA mit Unterstützung durch Mittel des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 - 2020) erfolgt, sind

- die Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern-)Teilzeit und in der (fortgesetzten) Care Arbeit nach der Karenz,
- eine Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen, die es mehr Männern erlauben, in Karenz zu gehen und an der Erziehung/Sorgearbeit teilzuhaben und
- die Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung von Karenz und (Eltern)Teilzeit zwischen Eltern auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene.

Im Rahmen des Projekts wurde seitens der Frauensektion des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen ein Online-Haushaltseinkommensrechner entwickelt, der in leichter und verständlicher Weise die Effekte der Erwerbsarbeitszeit beider Elternteile auf das gesamte Familieneinkommen darstellen soll.

Die Projektpartner erheben zudem in ausgewählten männerdominierten Branchen die betrieblichen Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung (etwa vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitmodelle, Papamonat, Elternteilzeit etc.). Auf dieser Grundlage soll ein Handbuch für Betriebe erarbeitet werden.

Weiters wird in qualitativen Fallstudien erhoben, wie die geplante partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit von Eltern umgesetzt wird. Ein Katalog von Praxisbeispielen wird erarbeitet und veröffentlicht.

Zur Bewusstseinsbildung sollen Mutual Learning Seminare für MultiplikatorInnen und StakeholderInnen (etwa NGOs, Betriebsräte) abgehalten werden und Empfehlungen für die betriebliche Ebene gemeinsam mit den Sozialpartnern formuliert sowie Schulungen für BetriebsrätInnen und Unternehmen konzipiert und abgehalten werden.

Zusätzlich werden im Zuge des Projekts Informationsmaterialien wie eine umfassende Broschüre zu Elternkarenz und Elternteilzeit erarbeitet sowie eine fokussierte, themenbezogene Pressearbeit geleistet. Bis zum Einlagen der Anfrage wurden folgende Informationsmaßnahmen gesetzt bzw. befinden sich in einem konkreten Planungsstadium:

- Einrichtung einer auf der Homepage des Sozialministeriums verankerten Informationsseite mit projektspezifischen Informationen, die laufend um relevante Projektergebnisse erweitert wird.
https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/EU_International/EU_Projekte/
- Presseaussendungen zum Projekt:
 - 6. April 2016: Mehr Väter-Engagement in Familien ermöglichen
 - 3. Juni 2016: „Sozialministerium: ExpertInnen diskutierten europäische good practice Beispiele Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- Pressekonferenzen:
 - Pressekonferenz am 6. April 2016 der Frau Bundesministerin Heinisch Hosek und mir zum Projektstart.
 - November 2016: Pressekonferenz zum Projekt mit ersten Zwischenergebnissen und der Vorstellung des Haushaltseinkommensrechners www.gleich-berechnet.gv.at
- Online-Informationenkampagne: Für November 2016 ist eine online Informationskampagne (Internet u. mobile) auf zielgruppenspezifischen Webpages geplant, in deren Mittelpunkt der im Rahmen des EU-Projekts unter der Federführung des Sozialministeriums für Gesundheit und Frauen entwickelte Haushaltseinkommensrechner www.gleich-berechnet.gv.at stehen wird. Dafür ist ein Budget von brutto 100.000 € veranschlagt, das zu 2/3 aus Mitteln der EU im Rahmen des Projekts und zu 1/3 aus Mitteln des Sozialministeriums finanziert wird.
- Newsletter des Sozialministeriums mit Informationen zum Projekt im April 2016, Juni 2016 und November 2016
https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/News_Veranstaltungen/Newsletter/
- „Journal Panorama“ im Radioprogramm Ö1 am 13. Juni 2016 zum Projekt anlässlich eines am 3. Juni in Wien im Rahmen des Projekts stattgefundenen ExpertInnenworkshops, bei welchem TeilnehmerInnen aus sechs europäischen Ländern innovati-

ve Modelle vorgestellt haben, die es Männer leichter machen sollen in Karenz zu gehen und Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

- Facebook-Postings: In mehreren Postings auf der Facebook-Seite des Sozialministeriums www.facebook.com/sozialministerium wurden projektspezifische Inhalte lanciert.
- Informationsbroschüren: Eine Informationsbroschüre mit dem Arbeitstitel „Elternkarenz und Elternteilzeit - Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung - Informationsbroschüre zu Ihren gesetzlichen Ansprüchen“ befindet sich im Stadium der redaktionellen Finalisierung.

Fragen 57 bis 59:

Mit der Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) und des Väter-Karenzgesetzes (VKG), BGBl. I Nr. 149/2015, wurde ein weiterer Meldezeitpunkt für die Inanspruchnahme der Karenz eingeführt:

War ein Elternteil nicht unselbständig erwerbstätig und hat der andere Elternteil im unmittelbaren Anschluss an die fiktive Mutterschutzfrist keine Karenz in Anspruch genommen, konnte bislang später keine Karenz mehr angemeldet und angetreten werden. Dies deshalb, weil Karenz nur entweder im Anschluss an die (fiktive) Mutterschutzfrist oder im Anschluss an die Karenz des jeweils anderen Elternteils angetreten werden konnte. Ab 1. Jänner 2016 ist einem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Der Elternteil hat nunmehr im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht, die Karenz spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen.

Eine weitere Maßnahme erfolgte durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2015, BGBl. I Nr. 162/2015:

Bislang war eine Karenz nur für jene Pflegeeltern möglich, die ein Kind in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nehmen. Bei bloßer Pflegeübernahme hatten Pflegeeltern keinen Anspruch auf Karenz. Mit der im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2015 erfolgten Novelle des MSchG und VKG wurde ein Karenzanspruch auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht geschaffen. Voraussetzung ist, dass aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt bezogen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger

