

 Bundeskanzleramt

BUNDESMINISTERIN FÜR
FRAUEN, FAMILIEN UND
JUGEND

Dr. Juliane BOGNER-STRAUSS

An die
Präsidentin des Bundesrats
Inge POSCH-GRUSKA
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.430/0030-IV/10/2018

Wien, am 10. August 2018

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

die Bundesräte Dr. Dziedzic, Kolleginnen und Kollegen haben am 12. Juni 2018 unter der **Nr. 3538/J-BR** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Maßnahmen zum Abbau der Einkommensschere und Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 3 und 19:

- Welche konkreten Maßnahmen zum Abbau der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern werden Sie als zuständige Ministerin ergreifen?
- Bis wann werden diese Maßnahmen umgesetzt?
- Wird es eine Evaluierung der Maßnahmen geben?
- Eine Evaluierung der seit 2011 vorgeschriebenen Einkommensberichte für Unternehmen hat Verbesserungsbedarf bei Form und Anwendung der Berichte gezeigt. Welche konkreten Schritte zur Verbesserung der Einkommensberichte wurden bisher gesetzt bzw. welche sind in Planung?

Mit dem Ziel der Zusammenführung der bestehenden Einkommensberichte auf einen bundesweit einheitlichen Standard wird ein Sounding Board einberufen. Dieses soll aus VertreterInnen von Bundesministerien, der Bundesländer, der SozialpartnerInnen und von NGOs bestehen. Das Sounding Board soll die konkreten Schritte zur Zielerreichung diskutieren und die Maßnahmen begleiten.

Zu den Fragen 4, 5, 15, 16 und 20:

- Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach ergriffen werden, um sicherzustellen, dass Unternehmen ihren weiblichen Arbeitnehmerinnen Einkommen zahlen, die über dem Existenzminimum liegen?
- In etlichen Kollektivverträgen sind indirekte Diskriminierungen von Frauen enthalten, indem Fähigkeiten und Anforderungen für frauendominierte Tätigkeiten und Berufe teilweise gar nicht genannt und größtenteils niedriger bewertet werden als solche für männerdominierte Berufe. Was tun Sie als Frauenministerin, um solche geschlechtsspezifischen Diskriminierungen in Kollektivverträgen zu bekämpfen?
- Wurden seit 2013 konkrete Änderungen in Kollektivverträgen durchgeführt, die als Mittel zur „Aufhebung von Stereotypen“ und zur „Neubewertung“ frauenspezifischer Arbeitsfelder (wie im Regierungsprogramm geschrieben) dienen?
- Falls ja: bitte um Auflistung der geänderten Kollektivverträge sowie der Änderung
- Wird es Ihrerseits andere Kampagnen, Projekte oder Initiativen geben, um Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern und die Einkommensunterschiede zu beseitigen?

Bereich Frauen:

Die Regierung hat sich in ihrem Regierungsprogramm für die Jahre 2017 bis 2022 dazu bekannt, dass es in der Wirtschaft weitere Maßnahmen braucht, um Benachteiligungen für Frauen insbesondere im Einkommensbereich zu reduzieren sowie soziale Sicherheit zu gewährleisten. Gemeinsam mit den SozialpartnerInnen sollen Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen geprüft und beseitigt werden. Es geht um die Aufhebung der Stereotype und die Neubewertung der Arbeitsfelder sowie die bessere Anrechnung von Karenzzeiten und Vorrückungen.

Es wird weiters auf die Zuständigkeit der Frau Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) sowie insbesondere auf die wichtige Rolle der SozialpartnerInnen bei der Gestaltung der Kollektivverträge verwiesen.

Bereich Familien und Jugend:

Andere Initiativen, um Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern und die Einkommensunterschiede zu beseitigen, sind solche, die die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Dazu zählen der Staatspreis „Familie & Beruf“ zur Auszeichnung von Unternehmen und Institutionen, die besondere Maßnahmen und Leistungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit realisiert haben, der alle zwei Jahre vergeben wird. Des Weiteren sind die Auditierungsverfahren in Unternehmen (Audit *berufundfamilie*), in Hochschulen (Audit *hochschuleundfamilie*) sowie in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (Audit *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*) zur Umsetzung von individuellen, familienfreundlichen, auf die Bedürfnisse aller Beteiligten abgestimmten Maßnahmen diesem Zweck dienlich. Ebenso unterstützt das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ mit dem Bekenntnis der Unternehmen für einen aktiven Beitrag zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

In Entsprechung des Regierungsprogrammes 2017 bis 2022 soll eine gemeinsame 15a-Vereinbarung über den Ausbau des Kinderbildungs- und -betreuungsangebots, die Fortführung des beitragsfreien Pflichtkindergartens und der sprachlichen Frühförderung zwischen Bund und Ländern ausverhandelt werden. Damit sollen Transparenz und Flexibilität geschaffen, wie auch Synergien genutzt und die Bedeutung der elementaren Bildungseinrichtung als erste Bildungsinstitution hervorgehoben werden. Am 24. Mai 2018 und 13. Juli 2018 haben erste Verhandlungsrunden mit den beamteten LändervertreterInnen stattgefunden. Weitere Verhandlungsrunden werden nun fortlaufend folgen und es soll zeitnah eine Einigung erzielt werden.

Zu Frage 6:

- *Welche Maßnahmen werden Sie als Frauenministerin ergreifen, um in der Privatwirtschaft den Aufstieg von Frauen in Leitungspositionen zu erleichtern und um Anreiz für Unternehmen zu setzen, Frauen aktiv zu fördern?*

Mit dem zu Jahresbeginn in Kraft getretenen Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat - GFMA-G wurde ein wichtiger Schritt gesetzt. Ebenso sind die nicht-finanziellen und Corporate Governance Berichte der Unternehmen zu den

von ihnen gesetzten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen wichtige Instrumente. Die Frauensektion begleitet die ESF-Pilotprojekte zur Gleichstellung, die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz koordiniert werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Projekten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Zu Frage 7:

- *Wie stehen Sie zu einer Bindung von Wirtschaftsförderungsmittel an die Erfüllung bestimmter Frauenquoten, insbesondere in leitenden Funktionen?*

In einigen Bundesministerien wurden Rundschreiben erlassen, die die Berücksichtigung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen für Direktvergaben vorsehen. Damit sollen gleichstellungspolitische Maßnahmen in der öffentlichen Auftragsvergabe weiter vorangetrieben werden. Es wird zudem auf die Zuständigkeit der Frau Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort verwiesen.

Zu den Fragen 8 bis 11:

- *Wie stehen Sie zu einer Bindung eines Teils der Mittel zur Parteienförderung an die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf Parteilisten bzw. in Partefunktionen?*
- *Werden Sie diesbezügliche Maßnahmen ergreifen?*
- *Wenn ja, welche?*
- *Wenn nein, warum nicht?*

Erfahrungen aus europäischen Mitgliedsstaaten zeigen, dass finanzielle Sanktionen sich als wenig treffsicher erwiesen haben. Die freiwilligen Selbstverpflichtungen einiger österreichischer Parteien tragen zu mehr Geschlechterausgewogenheit im Parlament und politischen Funktionen bei.

Zu den Fragen 12 bis 14:

- Wie stehen Sie zu verbindlichen Frauenquoten bei der Besetzung von politikberatenden bzw. gesetzlich verankerten Beiträgen, Kommissionen und sonstigen Gremien?
- Welche Maßnahmen werden von Ihrem Ressort gesetzt, um den Frauenanteil in Spitzenpositionen in der Wirtschaft zu erhöhen?
- Auf welchem Stand befinden sich die Verhandlungen über eine Frauenquote in Aufsichtsräten in allen österreichischen Unternehmen?

Der Ministerratsvortrag zur Erreichung einer Frauenquote von 35 % in staatsnahen Unternehmen und das GFMA-G, das eine Quote von 30 % für Frauen und Männer festlegt, sind wichtige Grundpfeiler für eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen. Sie können als Vorbilder für weitere Maßnahmen dienen.

Im Sinne des Gender Mainstreamings sind zudem alle Ressorts selbst dafür verantwortlich, entsprechende Beiräte und Gremien geschlechtergerecht zu besetzen.

Zu Frage 17:

- Welche Maßnahmen werden von der aktuellen Bundesregierung getroffen, um qualifizierte (existenzsichernde) Teilzeit voranzutreiben?

Die Bundesregierung hat sich für die Jahre 2017 bis 2022 vorgenommen, Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der Betriebe sowie die Maßnahmenbündelung für qualifizierte Teilzeitarbeit voranzutreiben. Gemeinsam mit dem AMS soll Frauenförderung in Betrieben erfolgen. Es wird auch auf die Zuständigkeit der Frau Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz hingewiesen.

Zu Frage 18:

- *Gibt es in den Ministerien Bestrebungen, als ArbeitgeberIn Personalentwicklungsprogramme wie „Führen in Teilzeit“ zu fördern?*

Ich ersuche um Verständnis, dass diese Frage nach den Bestimmungen des Bundesministeriengesetzes idgF, BGBl. I Nr. 164/2017, nicht Gegenstand meines Vollzugsbereiches ist und somit nicht beantwortet wird.

Mit besten Grüßen

Dr. Juliane Bogner-Strauß

