

Anfrage

der Bundesrätin Dr. Ewa Dziejic, Freundinnen und Freunde
an die Bundesministerin für Jugend, Familie und Frauen

betreffend Maßnahmen zum Abbau der Einkommensschere und Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt

BEGRÜNDUNG

Österreich hat vor 60 Jahren die Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ratifiziert, die besagt, dass Männer und Frauen für dieselbe oder für gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen sind. Seither gilt in Österreich der Grundsatz der Entgeltgleichheit, der jede Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes untersagt. Frauen verdienen in Österreich nach wie vor rund 23,4% weniger als Männer, das ist europäisches Schlusslicht.

In Bezug auf die Integration von Frauen am Arbeitsmarkt ist eine zwiespältige Entwicklung sichtbar: zwar steigt die Erwerbsquote von Frauen weiter an, doch aus diesen bezahlten Tätigkeiten erwachsen immer weniger existenzsichernde Einkommen. Am eindrücklichsten lässt sich diese Entwicklung anhand des Anteils bei der Teilzeit feststellen: dieser ist in den letzten zehn Jahren (2004 bis 2014) von 39 auf 47,3 Prozent gestiegen. Frauenerwerbstätigkeit ist in Österreich zudem überproportional oft im Niedriglohnssektor (Bruttostundenlohn unter 2/3 des Median-Stundenlohns) angesiedelt.

In Bezug auf Spitzenpositionen in Österreichs Wirtschaft ist ebenfalls keine Entwarnung in Sicht. Die Auswertung des Frauen.Management.Reports 2016 der Arbeiterkammer zeigt, dass der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs bei 7,2 Prozent liegt. Im Zehnjahresvergleich wird deutlich, dass die Entwicklung äußerst schleppend vorangeht. Der Frauenanteil hat sich lediglich von 3,7 Prozent 2006 auf 7,2 Prozent im Jahr 2016 erhöht.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE

1. Welche konkreten Maßnahmen zum Abbau der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern werden Sie als zuständige Ministerin ergreifen
2. Bis wann werden diese Maßnahmen umgesetzt?
3. Wird es eine Evaluierung der Maßnahmen geben?
4. Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach ergriffen werden, um sicherzustellen, dass Unternehmen ihren weiblichen Arbeitnehmerinnen Einkommen zahlen, die über dem Existenzminimum liegen?
5. 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?

6. Welche Maßnahmen werden Sie als Frauenministerin ergreifen, um in der Privatwirtschaft den Aufstieg von Frauen in Leitungspositionen zu erleichtern und um Anreize für Unternehmen zu setzen, Frauen aktiv zu fördern?
7. Wie stehen Sie zu einer Bindung von Wirtschaftsförderungsmittel an die Erfüllung bestimmter Frauenquoten, insbesondere in leitenden Funktionen?
8. Wie stehen Sie zu einer Bindung eines Teils der Mittel zur Parteienförderung an die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf Parteilisten bzw. in Parteifunktionen?
9. Werden Sie diesbezügliche Maßnahmen ergreifen?
10. Wenn ja, welche?
11. Wenn nein, warum nicht?
12. Wie stehen Sie zu verbindlichen Frauenquoten bei der Besetzung von politikberatenden bzw. gesetzlich verankerten Beiräten, Kommissionen und sonstigen Gremien?
13. Welche Maßnahmen werden von ihrem Ressort gesetzt, um den Frauenanteil in Spitzenpositionen in der Wirtschaft zu erhöhen?
14. Auf welchem Stand befinden sich die Verhandlungen über eine Frauenquote in Aufsichtsräten in allen österreichischen Unternehmen?
15. 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?
16. Falls ja: bitte um Auflistung der geänderten Kollektivverträge sowie der Änderung
17. Welche Maßnahmen werden von der aktuellen Bundesregierung getroffen, um qualifizierte (existenzsichernde) Teilzeit voranzutreiben?
18. Gibt es in den Ministerien Bestrebungen, als ArbeitgeberIn Personalentwicklungsprogramme wie „Führen in Teilzeit“ zu fördern?
19. 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?
20. Wird es Ihrerseits andere Kampagnen, Projekte oder Initiativen geben, um Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern und die Einkommensunterschiede zu beseitigen?

Verolli Reiter

