

575/AB XXI.GP

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 558/J betreffend Empfehlungen des EU - Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, welche die Abgeordneten Petrovic, Freundinnen und Freunde am 22. März 2000 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:

Der „Gemeinsame Beschäftigungsbericht 1999“ weist auf zentrale geschlechtsspezifische Arbeitsmarktunterschiede hin, für deren Bewältigung ich mich nachhaltig einsetzen werde:

- Gender Gap bei der Beschäftigungsquote (d.h. der Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen, standardisiert durch die männliche Beschäftigungsquote)
- Gender Gap bei der Arbeitslosenquote (d.h. der Anteil der Arbeitslosigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts im Vergleich zum überrepräsentierten)

- vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (d.h. bezüglich der vertikalen Segregation die unterschiedliche hierarchische Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und im Fall der horizontalen Segregation deren jeweilige Überrepräsentanz in unterschiedlichen Berufen bzw. Wirtschaftszweigen)
- geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

Auch in den „Empfehlungen der Kommission für die Grundzüge der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft im Jahr 2000“ wird festgehalten, dass Politikanstrengungen zur Verringerung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen, die auf einer *de facto* Diskriminierung beruhen, fortzusetzen sind.

Die Zielsetzung der Reduktion dieser Unterschiede wurde Großteils im NAP 1998, aber insbesondere im NAP 1999 festgehalten:

- „Die Arbeitslosigkeit der Frauen soll reduziert bzw. auf jene der Männer abgesenkt werden (das allgemeine Ziel für das Jahr 2002 - nahe an 3,5 % zu kommen - gilt sowohl für Frauen als auch für Männer). Dieses Ziel wurde bereits erreicht.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen soll erhöht bzw. an jene der Männer herangeführt werden. Eine positive Entwicklung ist bemerkbar.

Es werden weiterhin alle Anstrengungen unternommen Frauen bessere Möglichkeiten der beruflichen Betätigung zu eröffnen (Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation).

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

Ein wichtiger Ansatz zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede ist eine möglichst gute Schul- und Berufsausbildung von Frauen. Dies betrifft sowohl eine adäquate Erstausbildung als auch die immer wichtiger werdende lebensbegleitende

Weiterbildung. Neben der Qualifizierung bereits Beschäftigter sind dabei insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitssuchende Frauen ein wichtiges Mittel.

Die entsprechenden NAP - Ziele wurden bereits erreicht und werden auch für die folgenden Jahre beibehalten. Neben den AMS - Maßnahmen wird auch bei der neuen Programmplanungsperiode 2000 bis 2006 des ESF das Prinzip der Chancengleichheit wesentlich konzentrierter eingesetzt und das Prinzip des Gender Mainstreaming zentral in allen Programmen verankert werden.

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

Mit dem Umsetzungsbericht 2000 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung, der am 1. Mai der Kommission übermittelt wurde, setzt die österreichische Bundesregierung eine Vielzahl von Maßnahmen, um - im Einklang mit der Empfehlung des Rates - die geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt zu reduzieren:

Ziel der Maßnahmen ist sowohl die Erhöhung der Frauenbeschäftigtequote, die Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit, die Verringerung der Arbeitsmarktsegregation und Einkommensunterschiede als auch die Verbesserung der Bildungsabschlüsse von Frauen. Einen besonderen Schwerpunkt stellt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Neben der im NAP 1998 und 1999 längerfristig geplanten Maßnahmen werden zur Erreichung dieser Zielsetzungen mit dem NAP - Umsetzungsbericht 2000 zahlreiche neue Initiativen gesetzt bzw. forciert.

Als Beispiele zur Erhöhung der Frauenbeschäftigtequote und Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit mit Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sind u.a. zu nennen:

- spezifische Angebote, Information und Beratung in jeder regionalen Geschäftsstelle des AMS für WiedereinsteigerInnen auch während der Karenz/Nichtberufstätigkeit, unabhängig von einem Leistungsanspruch
- spezielle Bildungsangebote (des AMS oder anderer Einrichtungen) für Zeiten der Bildungskarenz (insbesondere im Anschluss an die Karenz zur Kinderbetreuung)
- Förderung einer Unternehmenskultur (u.a. durch Förderpläne), in der die Rücksichtnahme auf Kinderbetreuung und Väterkarenz ein integrierter Bestandteil ist

Als Beispiele zur Verringerung der Segregation am Arbeitsmarkt und Verbesserung der Bildungsabschlüsse von Frauen sind u.a. zu nennen:

- Spezifische Fördermaßnahmen für Frauen und Mädchen in allen Bildungsbereichen
- Managing E - Quality: Führungskräfteschulungen für ein gleichstellungsorientiertes Management (insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- verstärkte Zusammenarbeit mit Betrieben, um die (Weiter -)Beschäftigung von Frauen nach Lehrabschluss, insbesondere in nicht traditionellen Bereichen zu sichern

Als Beispiele zur Verringerung der Einkommensunterschiede sind u.a. zu nennen:

- Beratungsangebote für Betriebe, um betriebliche Qualifizierung von Frauen und Gleichbehandlung im Betrieb zu fördern
- Informationskampagne zum Thema der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern (Sensibilisierung), gerichtet an
 - 1) die allgemeine Öffentlichkeit,
 - 2) die Sozialpartner,
 - 3) die Frauen

Wie aus der Vielzahl der geplanten Maßnahmen erkenntlich, wird von meinem Ressort bzw. der Bundesregierung eine weitgefasste Strategie zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktunterschiede eingesetzt.