

Präsident des Nationalrates  
Univ. Prof. Dr. Andreas KHOL

Parlament  
1017 Wien

XXII. GP-NR

4197/AB

2006 -07- 12

zu 4322/J

Wien, am 11. Juli 2006

Geschäftszahl:  
BMWA-10.101/0084-IK/1a/2006

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 4322/J betreffend Arbeitsmarktsituation von Frauen, welche die Abgeordneten Mag. Brigid Weinzinger, Kolleginnen und Kollegen am 2. Juni 2006 an mich richteten, stelle ich fest:

**Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:**

Durch die Einführung der neuen kontinuierlichen Arbeitskräfteerhebung ab dem Jahr 2004 ergibt sich ein Zeitreihenbruch in den Mikrozensus-Daten für Österreich.

Die international vergleichbaren Frauenbeschäftigungsquoten (15 - 64 Jahre) laut EUROSTAT für die Jahre 2004 und 2005 betragen 60,7 % bzw. 62,0 %.

Daten für das Jahr 2006 liegen noch nicht vor.

**Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:**

Durch die Einführung der neuen kontinuierlichen Arbeitskräfteerhebung ab dem Jahr 2004 ergibt sich ein Zeitreihenbruch in den Mikrozensus-Daten für Österreich.

Die Europäische Kommission veröffentlichte international vergleichbare Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten (15 - 64 Jahre) zuletzt für das Jahr 2004 in



ihrer Publikation „Employment in Europe 2005“. Der Wert für die Frauenbeschäftigungsquote Österreichs in Vollzeitäquivalenten 2004 beträgt 49,0 %.

**Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:**

Durch die Einführung der neuen kontinuierlichen Arbeitskräfteerhebung ab dem Jahr 2004 ergibt sich ein Zeitreihenbruch in den Mikrozensus-Daten für Österreich.

Die international vergleichbaren Teilzeitquoten (15 - 64 Jahre) laut EUROSTAT liegen für die Jahre 2004 und 2005 vor und betragen 38,0 % bzw. 39,3 %.

Daten für das Jahr 2006 liegen noch nicht vor.

**Antwort zu Punkt 4 der Anfrage:**

Durch die Einführung der neuen kontinuierlichen Arbeitskräfteerhebung ab dem Jahr 2004 ergibt sich ein Zeitreihenbruch in den Mikrozensus-Daten für Österreich.

Die international vergleichbaren Arbeitslosenquoten (15 - 64 Jahre) laut EUROSTAT liegen für die Jahre 2004 und 2005 vor und betragen 5,3 % bzw. 5,5 %.

**Antwort zu Punkt 5 der Anfrage:**

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger weist für das Jahr 2004 ein nicht arbeitszeitbereinigtes Frauen-Medianeinkommen von monatlich € 1.549,- aus. Daten für die Jahre 2005 und 2006 liegen noch nicht vor.

**Antwort zu Punkt 6 der Anfrage:**

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger weist für das Jahr 2004 ein arbeitszeitbereinigtes Frauen-Medianeinkommen von monatlich € 1.982,50 aus. Daten für die Jahre 2005 und 2006 liegen noch nicht vor.

**Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:**

Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger waren im April 2004 70,8 % des Bestandes geringfügig Beschäftigte Frauen, im April 2005 70,3 % und im April 2006 69,9 %.

**Antwort zu Punkt 8 der Anfrage:**

Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger betrug der Frauenanteil am Durchschnittsbestand freier Dienstverträge im April 2004 49,9 %, im April 2005 50,3 % und im April 2006 51,2 %.

**Antwort zu Punkt 9 der Anfrage:**

Wird die Wiedereinsteigerinnenquote als Beschäftigungsaufnahme unmittelbar nach einer Elternkarenz definiert, ergibt sich folgendes Bild: Von den gemäß Karenzmonitoring des Arbeitsmarktservice Österreich verzeichneten 61.413 Beendigungen einer Elternkarenz im Jahr 2004 (nur von Frauen) gingen sieben Tage nach Beendigung dieser Karenz rund 45 % einer Beschäftigung nach. Im Jahr 2005 lag dieser Anteil bei rund 44 %.

**Antwort zu Punkt 10 der Anfrage:**

Die Frauenbeschäftigungsquote als Anteil der 15 - 64-jährigen Erwerbstätigen an der entsprechenden Wohnbevölkerung betrug in Österreich im Jahr 2005 62,0 %, (+1,3 % gegenüber 2004; Männer 2005: 75,4 %). Österreich hat das europäische Ziel von Lissabon – eine Frauenbeschäftigungsquote von 60 % für 2010 – bereits im Jahr 2001 erreicht. Mit der internationalen Frauenarbeitslosenquote von 5,5 % liegt Österreich deutlich unter dem EU 25-Schnitt von 9,8 %.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten Jahren deutlich ansteigend und wächst rascher als die der Männer. Durch das Wachstum des Dienstleistungssektors, in dem der Frauenanteil an den Beschäftigten überdurchschnittlich ist, bestehen günstige Bedingungen für weitere Verringerung bestehender gender gaps.

**Antwort zu Punkt 11 der Anfrage:**

Ein zentrales Ergebnis der seit über sechs Jahren laufenden wissenschaftlichen Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes ist, dass die Akzeptanz des Kinderbetreuungsgeldes bei der österreichischen Bevölkerung unverändert hoch ist. Positive Impulse für das Erwerbsleben von Frauen gehen vor allem von der Einführung einer Zuverdienstmöglichkeit aus, wodurch der Handlungsspielraum für eine Erwerbstätigkeit während des Kinderbetreuungsgeld-Bezugs vergrößert wurde. Knapp ein Viertel der Bezieherinnen ist neben dem Bezug erwerbstätig. Damit erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit, nach Abschluss des Kinderbetreuungsgeld-Bezugs wieder in die Erwerbstätigkeit einzusteigen.

**Antwort zu Punkt 12 der Anfrage:**

Die Förderung der Bildungsbeteiligung von Frauen und die Erhöhung des Ausbildungsniveaus bilden einen wesentlichen Schwerpunkt der gesamten Arbeitsmarktpolitik, um spezifisch der Frauenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Mit über 55 % der geförderten Personen weist der Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen den

höchsten Frauenanteil auf. Insgesamt wurden für Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen im Jahr 2004 ca. € 201 Mio. und im Jahr 2005 ca. € 204 Mio. an Mitteln aus der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufgewendet. 2006 wurde eine umfangreiche Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive für Frauen initiiert. Für die Förderung der Beschäftigungsintegration von Wiedereinsteigerinnen und für Qualifizierungen ist für das Jahr 2006 für den Schwerpunkt Frauen ein Betrag von ca. € 77 Mio. zusätzlich zu den Mitteln für aktive Arbeitsmarktpolitik vorgesehen.

2004 wurde außerdem als vorrangiges arbeitsmarktpolitisches Ziel verfolgt, Frauen nach erfolgter Qualifikation unmittelbar in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein Ziel im Jahr 2005 war es, den Wiedereinstieg von Frauen zu erleichtern. Dazu wurde die Maßnahme "Wiedereinstieg mit Zukunft" entwickelt und durchgeführt. Dieses Programm soll Frauen nach einer Berufsunterbrechung zu einer Arbeitsaufnahme befähigen, die ihre weitere Berufslaufbahn auf zumindest gleichem Qualifikations- und Einkommensniveau sichert. Allein für diese Zielgruppe wurden 2005 über € 42 Mio. an aktiven Mitteln aufgewendet. Um nachhaltig die Arbeitsmarktchancen von Frauen positiv zu beeinflussen, wurde 2006 das Frauenprogramm "Frauen in Handwerk und Technik" umgesetzt, das Gleichstellungsziele im Sinne des Abbaus von Einkommensunterschieden und der Überwindung der Segregation auf den Arbeitsmarkt unterstützt. Mit diesem Programm sollen Frauen ermutigt werden, Berufe zu ergreifen, die traditionell männlich dominiert sind und ihnen damit neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

### **Antwort zu Punkt 13 der Anfrage:**

Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger konnten innerhalb von zwei Monaten nach erfolgter Qualifizierung über 19.000 Frauen eine Beschäftigung aufnehmen. 2005 gelang über 20.000 Wiedereinsteigerinnen in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit die Integration in das Erwerbsleben. Über den Maßnahmenenerfolg 2006 können noch keine Aussagen getroffen werden.

**Antwort zu Punkt 14 der Anfrage:**

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Lohnpolitik bei den Kollektivvertragsparteien, sodass Maßnahmen im Bereich der kollektivvertraglichen Lohnfestsetzung deren Aufgabe sind.

Zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Einzelfall, aber auch von Diskriminierungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung im Arbeitsleben steht das Gleichbehandlungsgesetz zur Verfügung, das mit 1. Juli 2004 auch im Bereich der Gender Diskriminierung eine deutliche Ausweitung erfahren hat. Neben der Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereichs auch auf arbeitnehmerähnliche Personen – die besonders Frauen, die in atypischen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind, zugute kommen sollte – ist die Ausdehnung des sachlichen Geltungsbereichs zu erwähnen, der jetzt nicht mehr auf die Arbeitsvertragsbeziehung im engeren Sinn beschränkt ist, sondern auch andere Aspekte des Arbeitslebens, wie zB. den Zugang zur außerberuflichen Aus- und Weiterbildung, mit umfasst.

Zentrale Bedeutung kommt weiters Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zu. Durch die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten werden Frauen zur Sicherung ihrer Beschäftigung und beruflichen Chancen in die innerbetriebliche Weiterbildung einbezogen. Betriebe werden bei der gleichstellungsorientierten Personalplanung unterstützt und die Berufsqualifikationen von Frauen in zukunfts-trächtigen Berufsfeldern wird erweitert. Im Jahr 2004 wurden rund € 23 Mio., 2005 rund € 29 Mio. ausgegeben.

Da sich Frauen und Mädchen derzeit noch stark auf einige wenige Schultypen, Studienrichtungen und so genannte Frauenberufe konzentrieren wurden daher auch im Rahmen von den im Jugendbereich geplanten Sonderprogrammen verstärkt frauenspezifische Schwerpunkte gesetzt. Es erfolgte ein sukzessiver Ausbau der Maßnahmen des Auffangnetzes für Lehrstellen suchende Jugendliche gemäß Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG). Diese Maßnahmen bieten ein spezielles Unterstützungsangebot für Mädchen hinsichtlich Orientierung und auch Begleitung an. Die Beratung der Lehrstellen suchenden Mädchen erfolgt durch spezielle Beratungs-

einrichtungen mit dem vorrangigen Ziel, das auf Grund geschlechtsspezifischer Rollenmuster eingeschränkte Berufswahlspektrum von Mädchen in Richtung nicht-traditioneller, zukunftssträchtiger Berufe zu erweitern. Weitere Aktivitäten, die die Arbeitsmarktpolitik zur Förderung von Frauen und Mädchen im nicht-traditionellen Bereich gesetzt hat, sind die Förderung von Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil in Betrieben und Ausbildungseinrichtungen (2004 rund € 1,2 Mio., 2005 rund € 1,3 Mio.), die Durchführung von Informationsveranstaltungen sowie die Förderung spezifischer Frauen/Mädchenprojekte.

**Antwort zu Punkt 15 der Anfrage:**

Die Auswirkungen des neuen Gleichbehandlungsgesetzes können derzeit noch nicht abgeschätzt werden; hier ist eine längere Beobachtung der Entwicklung der Kollektivverträge und anderen Gestaltungsinstrumente des Arbeitsrechts ebenso notwendig wie eine Auswertung der Judikaturentwicklung.

Arbeitszeitbereinigte Auswertungen haben gezeigt, dass in den letzten Jahren das Einkommen der Frauen gestiegen ist. Dazu wird auf die Antwort zu Punkt 6 der Anfrage verwiesen.

**Antwort zu den Punkten 16 und 17 der Anfrage:**

Evaluierungsberichte, die die Motive für Teilzeitbeschäftigung untersuchen, kommen zu dem Ergebnis, dass das Idealbild bei den Befragten sehr oft den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung (insbesondere in der Kleinkindphase) mit einer gewissen Flexibilität, was die Arbeitszeiten betrifft, umfasst. Die Motive für das Eingehen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen stehen in engem Zusammenhang mit den Lebensumständen der Betroffenen und den Bedingungen am Arbeitsmarkt. Befragungsergebnisse ergaben, dass für rund 40 % der teilzeitbeschäftigten Frauen diese Tätigkeit die erste nach dem Karenzurlaub ist, um Arbeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können. Den Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung hat nur ein geringer

Teil der Teilzeitbeschäftigten. Die Teilzeitarbeitsplätze haben in den letzten Jahren erheblich dazu beigetragen, die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen und die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.

**Antwort zu Punkt 18 der Anfrage:**

Eine der Grundvoraussetzungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Eltern sind – qualitativ und quantitativ – ausreichende und auch erschwingliche Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

Durch die Förderung der Kinderbetreuung wird ein Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe werden die wirtschaftlichen Voraussetzungen für Frauen zum Zugang zur Beschäftigung, Teilnahme an Maßnahmen oder Sicherung des Arbeitsplatzes erleichtert. Durch die Förderung einer entgeltlichen Betreuung wird die Inanspruchnahme professioneller Kinderbetreuung, der Arbeitszeit entsprechend, ermöglicht. Im Jahr 2004 wurden Kinderbetreuungsbeihilfen mit einem Budgetaufwand von rund € 5,5 Mio. und 2005 mit € 5,3 Mio. gefördert. Mit der Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen werden Trägereinrichtungen bei der Schaffung von arbeitsmarktadäquaten Kinderbetreuungsplätzen und bei der Einstellung von Betreuungspersonal (arbeitslose Frauen, Männer) unterstützt. Genaue Zahlen für 2006 stehen noch nicht fest.

Einen besonderen Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik bildet die Unterstützung des Ein- bzw. Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt für Frauen. Arbeitssuchende Wiedereinsteigerinnen werden durch besonders qualifizierte Berater auf den Wiedereinstieg vorbereitet. Informationsveranstaltungen werden regelmäßig und flächendeckend in allen Bundesländern durchgeführt und Wiedereinsteigerinnen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen höher qualifiziert.

**Antwort zu Punkt 19 der Anfrage:**



Allein im Jahr 2005 konnten über 16.000 Wiedereinsteigerinnen an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen und gelang über 20.000 Wiedereinsteigerinnen in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit die Integration in das Erwerbsleben. Evaluierungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zeigen, dass die Teilnahme von Wiedereinsteigerinnen an Fördermaßnahmen eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsintegration hat. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Punkten 1 und 13 der Anfrage verwiesen.

**Antwort zu Punkt 20 der Anfrage:**

Das AMS hat den Auftrag, die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik, überproportional Frauen zugute kommen zu lassen. Bei den Qualifizierungen ist bis zur Erreichung des gleichen Qualifikationsniveaus zwischen Männern und Frauen vor allem auf die Höherqualifizierung und den Erwerb zertifizierter Ausbildungen hinzuwirken, um somit nachhaltig zur Überwindung der Segregation beizutragen. Junge Mädchen und Frauen sollen verstärkt zur Ergreifung von Berufen in nicht traditionellen Frauenberufen motiviert und über die verbesserten Berufsaussichten in technischen Berufen informiert werden.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Martin J.', with a large, stylized flourish at the end.