

**4323/AB XXII. GP**

---

**Eingelangt am 07.08.2006**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Gesundheit und Frauen

# **Anfragebeantwortung**

**MARIA RAUCH-KALLAT**

**BUNDESMINISTERIN FÜR  
GESUNDHEIT UND FRAUEN**

**b m g f**

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Dr. Andreas Khol  
Parlament  
1017 Wien

**GZ: BMGF-11001/0060-I/3/2006**

Wien, am 4. August 2006

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische  
**Anfrage Nr. 4340/J der Abgeordneten Weinzinger, Freundinnen und  
Freunde** wie folgt:

**Frage 1:**

Die international vergleichbare Frauenbeschäftigtequote (15-64 Jahre) in Österreich beträgt im Jahr 2004 60,7 %, im Jahr 2005 62,0 %. Die Quote für das Jahr 2006 liegt noch nicht vor (Quelle: Eurostat).

Es wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse, die auf der Arbeitskräfteerhebung beruhen, ab 2004 aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar sind.

**Frage 2:**

Die international vergleichbare Beschäftigtequote (15-64 Jahre) der Frauen in Vollzeitäquivalenten beträgt im Jahr 2004 49,0 %. Die Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten wurden von der Europäischen Kommission zuletzt für das

Jahr 2004 veröffentlicht (Quelle: Europäische Kommission, Employment in Europe 2005, S. 279).

Die Ergebnisse ab 2004 sind aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar.

**Frage 3:**

Die international vergleichbare Teilzeitquote (15-64 Jahre) der Frauen beträgt im Jahr 2004 38,0 %, im Jahr 2005 39,3 %. Die Quote für das Jahr 2006 liegt noch nicht vor (Quelle: Eurostat).

Die Ergebnisse ab 2004 sind aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar.

**Frage 4:**

Die Frauenarbeitslosigkeit (Jahresdurchschnittsbestand arbeitsloser Frauen) im Jahr 2004 betrug 103.618, im Jahr 2005 108.416. Im Mai 2006 hat die Zahl arbeitsloser Frauen 100.014 betragen, sie ist gegenüber dem Vorjahresmonat um 3,9 % gesunken (Quelle: AMS).

Die Registerarbeitslosenquote der Frauen gemäß Arbeitsmarktservice für das Jahr 2004 beträgt 6,6 %, für das Jahr 2005 6,8 %.

Die international vergleichbare Arbeitslosenquote (15-64 Jahre) der Frauen im Jahr 2004 beträgt in Österreich 5,3 %, im Jahr 2005 5,5 % (Quelle: Eurostat. Die Ergebnisse ab 2004 sind aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar).

Die Daten für das Jahr 2006 liegen noch nicht vor.

**Frage 5:**

Die zuletzt verfügbaren Daten über Erwerbseinkommen in Österreich sind jene des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger für das Jahr 2004. Diese Daten sind nicht arbeitszeitbereinigt. Geringfügig Beschäftigte sind nicht inkludiert. Einkommensteile oberhalb der Höchstbeitragsgrundlage sind nicht berücksichtigt.

Danach beträgt das mittlere Brutto-Erwerbseinkommen der unselbstständig beschäftigten Frauen (Arbeiterinnen und Angestellte, ohne Lehrlinge und Beamte) im Jahr 2004 pro Monat 1.549,- €. In den Jahren 2003 und 2002 beträgt es 1.522,- € bzw. 1.492,- €. Die Einkommensdaten für die Jahre 2005 und 2006 liegen noch nicht vor. (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftsklassen, Berichtsjahr 2004 bzw. 2003, 2002, Tabelle 1.)

**Frage 6:**

Arbeitszeitbereinigte Erwerbseinkommen der Frauen liegen in publizierter Form nicht vor. Werden die zu Frage 5 genannten mittleren Bruttoeinkommen und die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden gemäß Mikrozensus-Jahresergebnissen herangezogen, so kann eine annäherungsweise Arbeitszeitbereinigung in Form der Berechnung von Stundenlöhnen vorgenommen werden. Im Jahr 2005 betrug der mittlere Stundenlohn von Frauen gemäß dieser Berechnung 12,3 €. In den Jahren 2003 und 2002 beträgt er 11,3 € bzw. 11,1 € pro Stunde. (Quelle:

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftsklassen, Berichtsjahr 2004 bzw. 2003, 2002, Tabelle 1; Mikrozensus-Jahresergebnisse 2002 und 2003; Tabelle 55 sowie Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2004, Tabelle C 5.) Aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe bei der Arbeitskräfteerhebung sind die Ergebnisse 2004 mit denen der Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar.

Daten für die Jahre 2005 und 2006 liegen noch nicht vor.

**Frage 7:**

Im April 2004 waren 70,8 % des Bestandes geringfügig Beschäftigter Frauen, im April 2005 70,3 %, und im April 2006 sank der Frauenanteil auf 69,9 %.

Im Jahressdurchschnitt 2004 beträgt der Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten 70,7 %, im Jahr 2005 70,4 %. Daten für das Jahr 2006 liegen noch nicht vor (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Beschäftigte in Österreich, Bericht April 2004, 2005, 2006, Tabelle 37).

**Frage 8:**

Der Frauenanteil am Durchschnittsbestand freier Dienstverträge betrug im April 2004 49,9 %, im April 2005 50,3 % und im April 2006 51,2 %. Im Jahressdurchschnitt 2004 beträgt der Frauenanteil an den Freien Dienstverträgen 49,9 %, im Jahr 2005 50,4 %. Daten für das Jahr 2006 liegen noch nicht vor (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Berichte April 2004, 2005, 2006, Tabelle 43).

**Frage 9:**

Laut Karenzmonitoring des Arbeitsmarktservice Österreich sind im Jahr 2004 insgesamt 66.156 Beendigungen einer Elternkarenzepisode zu verzeichnen. (Es handelt sich im Wesentlichen um Beendigungen von Bezug von Kinderbetreuungs- bzw. Karenzgeld.) Davon sind 61.413 Frauen und 4.743 oder 7 % Männer. Verglichen mit den Jahren 2000 und 2001 (3 %) beträgt der Männeranteil an allen Abgängen im Jahr 2004 bereits über das Doppelte. Werden nun die Frauen, die Wiedereinsteigerinnen, betrachtet, so gingen sieben Tage nach Beendigung des Kinderbetreuungs- bzw. Karenzgeldbezugs rund 45 % einer Beschäftigung nach. Im Jahr 2005 sind 67.441 beendete Karenzepisoden von Frauen zu verzeichnen, wovon sieben Tage nach Beendigung rund 44 % beschäftigt sind. Gemäß Arbeitsmarktmonitoring ist im Vergleich zu den entsprechenden Anteilen in den Jahren 2000 und 2001 (39 %) die Wiedereinsteiger/innenquote insgesamt im Jahr 2004 (47 %) deutlich höher (Quelle: BMWA, Sektion II, Arbeitsmarktmonitoring 2005, S. 20-26, sowie Auskunft BMWA, Sektion II.).

**Frage 10:**

Die Frauenbeschäftigtequote (Anteil der 15 – 64-jährigen Erwerbstätigen an der entsprechenden Wohnbevölkerung) betrug in Österreich im Jahr 2005 62,0 % (+1,3 Prozentpunkte gegenüber 2004; Männer 2005: 75,4 %). Österreich hat das europäische Ziel von Lissabon – eine Frauenbeschäftigtequote von 60 % für 2010 – bereits im Jahr 2001 erreicht. Der gender gap der Beschäftigungsquoten hat sich 2005 weiter auf 13,4 Prozentpunkte verringert. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist weiterhin deutlich ansteigend. Mit der internationalen Frauenarbeitslosenquote (auf Basis

durch Umfragen ermittelter arbeitsloser und beschäftigter Personen nach EU-Definition) von 5,5 % liegt Österreich deutlich unter dem EU 25-Schnitt von 9,8 %. Um die Erwerbsbeteiligung der Frauen an die der Männer weiter anzugleichen, gilt es, geschlechtsspezifische Barrieren der Frauen-Erwerbstätigkeit abzubauen. Eine Fortführung des Trends steigender Frauenbeschäftigung ist zu erwarten, wofür auch der wachsende Dienstleistungssektor, in dem der Frauenanteil überdurchschnittlich ist, eine Rolle spielt. Wichtig ist, dies mit mehr höher- bzw. besser qualifizierten Arbeitsplätzen für Frauen zu verbinden.

**Frage 11:**

Das Kinderbetreuungsgeld hat im Vergleich zum alten Karenzgeld mehr Geld für mehr Frauen und mehr Väterbeteiligung gebracht.

Derzeit gilt: Pro Kalenderjahr darf der Gesamtbetrag der zusätzlichen Einkünfte EUR 14.600,-- nicht übersteigen. Bei der alten Karenzgeldregelung waren es 296,- Euro monatlich (das entspricht nach der alten Karenzgeldregelung einer Zuverdienstgrenze von nur 3.552,-- Euro pro Jahr).

Ein zentrales Ergebnis der über sechs Jahre laufenden Evaluierungsstudie des Kinderbetreuungsgeldes ist, dass die Akzeptanz bei der Bevölkerung unverändert hoch ist. Positive Impulse für die Erwerbstätigkeit von Frauen gehen vor allem von der Einführung einer Verdienstmöglichkeit während des Bezuges aus, wodurch der Handlungsspielraum für eine Erwerbstätigkeit während des Kinderbetreuungsgeld-Bezuges vergrößert wurde. Knapp ein Viertel der Bezieherinnen ist neben dem Bezug selbständig oder unselbständig erwerbstätig; darunter sind bis zu 17 % der Frauen über der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, nach Ende des Bezugs wieder in die Erwerbstätigkeit einzusteigen. Auf der anderen Seite verschiebt sich der (Wieder-)Einstieg von Frauen ins Berufsleben durch den längeren Geldbezug nach hinten (Quelle: Informationsdienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung, Nr. 9/2006).

**Zu den nachstehenden Beantwortungen der Fragen 12 bis 20 ist allgemein Folgendes anzumerken:**

Frauenpolitik stellt eine Querschnittsmaterie dar. Die Sicherung und Erhöhung der Beschäftigung, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind generelle Prioritäten der Bundesregierung. Als Frauenministerin ist es mir besonders wichtig, dabei speziell die Bedürfnisse von Frauen zu berücksichtigen.

Österreich hat sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie des Gender Mainstreaming in nationalen Politiken umzusetzen. Der 3. Ministerratsbeschluss von 9. März 2004 zur Umsetzung von Gender Mainstreaming konkretisiert die Implementierung auf Bundesebene weiter. Durch das Gender Mainstreaming-Aktionsprogramm der Bundesregierung wurde der strategische Ansatz verstärkt, wobei für den Bereich des BMGF insbesondere neue Initiativen zu Gender Mainstreaming in der Logistik, zu Gender Budgeting, Gender Mainstreaming im Spitalwesen und zur Repräsentanz von Frauen in Wirtschaft und Verwaltung hervorgehoben werden (ab 2004). Einen Überblick gibt die Website: [www.imag.gender-mainstreaming.at](http://www.imag.gender-mainstreaming.at).

Zur Erreichung der wirtschaftlichen und sozialen Gleichstellung trägt die gezielte Förderung der Chancengleichheit in der Arbeitsmarktpolitik bei. Im

Arbeitsmarktservice wird Gender Mainstreaming auf breiter Basis berücksichtigt und stellt eine wesentliche Leitlinie der Politik und Strategie dar. Ziel ist es, Frauen und Männer gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben zu integrieren. Sie sollen den gleichen Zugang zu allen Berufen haben und sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Berufswelt verteilen.

**Frage 12:**

Ich darf auf meine allgemeinen Anmerkungen verweisen. Für Maßnahmen zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit sind in erster Linie das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bzw. das Arbeitsmarktservice zuständig.

Die Förderung der Bildungsbeteiligung von Frauen und die Erhöhung des Ausbildungsniveaus bilden einen wesentlichen Schwerpunkt der gesamten Arbeitsmarktpolitik, um 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 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.

Im Jahr 2004 war außerdem ein vorrangiges arbeitsmarktpolitisches Frauenziel, 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, wird 2006 das Frauenprogramm "Frauen in Handwerk und Technik" umgesetzt, das Gleichstellungsziele im Sinne des Abbaus von Einkommensunterschieden und der Überwindung der Segregation auf dem 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.

An zusätzlichen arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahmen, die ich als Frauenministerin in meinem Ressort setze, seien im Folgenden genannt: Im Hinblick auf eine Unterstützung für Frauen im Sinne von Beratung, Begleitung und Empowerment wurde 2004 im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen die Abteilung „Frauenservice und Grundsatzfragen der Migrantinnen“ eingerichtet. Diese Einrichtung versteht sich als Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe für frauenspezifische Anliegen, darunter solche der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung. Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich dieser Abteilung besteht in der Hilfestellung und Unterstützung bei der Planung des beruflichen Wiedereinstiegs, im Zusammenwirken mit dem AMS.

Hinzuweisen ist im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und Beschäftigung von Frauen auf die 33 Frauen- und Mädchenservicestellen, die vom BMGF jährlich gefördert werden (Basisförderung 2005: 44.000,- €, Basisförderung 2006: 44.500,- €). In deren Tätigkeitsbereich fällt unter anderem die Erstberatung für arbeitslose Frauen. 22 dieser Einrichtungen werden vom Arbeitsmarktservice zum Teil in sehr beträchtlichem Ausmaß mitgefördert (z.B. Anstellung von Beraterinnen, Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen).

Im Jahr 2005 wurden zusätzlich 2 arbeitsmarktspezifische EU-Frauenprojekte mit Schwerpunkt Wiedereinstieg und Berufsorientierung kofördert. Das Projekt „Mama Mia“ in Tirol und das Projekt FAB (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung, Dornbirn) wurde mit jeweils ca. € 12.000,- unterstützt. Weiters wird seit 2005 der Verein Frau und Arbeit in Salzburg mit € 19.000,- für 2005 und mit € 15.000,- für 2006 gefördert. Die Stiftung Frau und Arbeit in Steyr, OÖ wird als Frauenservicestelle mit jährlich nunmehr € 44.500,- zusätzlich zur AMS-Finanzierung gefördert.

Schon Anfang 2005 wurde von mir als Grundlage für arbeitsmarktpolitische Strategien ein Gutachten in Auftrag gegeben, um die Arbeitsmarktentwicklung, die steigende Frauenarbeitslosigkeit 2004 und die Ursachen genau zu analysieren. Die Kosten beliefen sich auf 15.000,- €.

Nach Vorliegen des Gutachtens habe ich zum Runden Tisch „Frauenbeschäftigung und Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ am 29. Juni 2005 eingeladen, um auf der Grundlage eines breiten Problemaufrisses zu diesem wichtigen Thema Ansätze und Lösungsvorschläge zusammenzutragen und zu diskutieren. Von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Interessenvertretungen, Nicht-Regierungsorganisationen und der Politik wurden frauenrelevante Aspekte und Entwicklungen am Arbeitsmarkt analysiert und Lösungs- und Maßnahmenvorschläge präsentiert.

Im Hinblick auf ein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Situation für betroffene Frauen wurde von mir das 5-Punkte-Programm vorgestellt, welches Handlungsbereiche beinhaltet wie frauenrelevante Maßnahmen im Arbeitsmarktservice, Bewusstseinsbildung bei der Berufswahl von jungen Frauen, Qualifikationsmaßnahmen für gefährdete Gruppen, Erschließung des Wachstumsmarkts Gesundheits- und Pflegeberufe und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sämtliche Unterlagen zum Runden Tisch finden sich auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen unter [www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at) (unter Frauen/Erwerbstätigkeit und Gleichbehandlung/Arbeitsmarkt).

Seit 2006 werden die Bezieher/innen von Kinderbetreuungsgeld erstmals mit einem Schreiben der Ministerinnen für Gesundheit und Frauen sowie soziale Sicherheit und Generationen persönlich und rechtzeitig vom Ende des gesetzlichen Anspruchs auf Kündigungsschutz informiert. Damit werden die Berufsrückkehr und die Vereinbarung von Beruf und Familie für Mütter und Väter unterstützt und es wird auf das Angebot kostenloser Orientierungsseminare zum Thema Wiedereinstieg und Familienmanagement aufmerksam gemacht.

### **Frage 13:**

2004 konnten innerhalb von zwei Monaten nach erfolgter Qualifizierung durch Maßnahmen des AMS über 19.000 Frauen eine Beschäftigung aufnehmen. 2005 gelang über 20.000 Wiedereinsteigerinnen in den ersten 6 Monaten der

Arbeitslosigkeit die Integration in das Erwerbsleben. Über den Maßnahmenerfolg 2006 können noch keine Aussagen getroffen werden.

Die Frauenarbeitslosigkeit geht seit März 2006 im Vorjahresvergleich zurück (im Mai um 3,9 % gegenüber dem Vorjahresmonat). Die Arbeitslosigkeit von jungen Frauen (15 bis 24 Jahre) sinkt im Mai 2006 um 5,7 % gegenüber dem Vorjahresmonat. Im EU-Vergleich ist die Arbeitslosenrate der Frauen wie auch jene junger Frauen deutlich unterdurchschnittlich.

**Frage 14:**

Auf die generelle Anmerkung zu den Fragen 12 bis 20 wird hingewiesen; ergänzend verweise ich auf meine Ausführungen zu Frage 12.

An arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist auf Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten hinzuweisen. Durch diese Förderung 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 zukunftsträchtigen Berufsfeldern erweitert. Im Jahr 2004 wurden ca. 23 Mio. €, 2005 rund 29 Mio. € ausgegeben.

Da sich Frauen und Mädchen noch sehr stark auf einige wenige Schultypen, Studienrichtungen und so genannte Frauenberufe konzentrieren, wurden auch im Rahmen von im Jugendbereich geplanten Sonderprogrammen verstärkt frauenspezifische Schwerpunkte gesetzt. Ein sukzessiver Ausbau der Maßnahmen des Auffangnetzes für Lehrstellen suchende Jugendliche gem.

Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) erfolgte. Diese Maßnahmen bieten ein spezielles Unterstützungsangebot für Mädchen hinsichtlich Orientierung und auch Begleitung an. Die Beratung der Lehrstellen suchenden Mädchen erfolgt durch spezielle Beratungseinrichtungen, mit dem vorrangigen Ziel, das auf Grund geschlechtsspezifischer Rollenmuster eingeschränkte Berufswahlspektrum von Mädchen in Richtung nichttraditioneller, zukunftsträchtiger Berufe zu erweitern. Weitere Aktivitäten, die die Arbeitmarktpolitik 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 ca. 1,2 Mio. €, 2005 ca. 1,3 Mio. €), die Durchführung von Informationsveranstaltungen sowie die Förderung spezifischer Frauen/Mädchenprojekte.

Frauenspezifische Maßnahmen, die ich als Frauenministerin setze, werden im Folgenden genannt:

Im Jänner 2004 habe ich ein österreichweites Frauen-Business-Mentoring-Programm initiiert. Ziele des Programms sind:

- die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen Arbeitsbereichen,
- die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen,
- die Verbesserung von Verdienstschancen für Frauen und
- die Leistung eines Beitrags zur Verringerung des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern.

Zielgruppen sind Wiedereinsteigerinnen nach der Karez, berufliche Neueinsteigerinnen nach abgeschlossener Ausbildung und Frauen, die beruflich Karriere machen wollen.

Mentoring-Programme für Frauen fördern durch formelle Mentoring-Beziehungen gleichstellungspolitische Zielsetzungen und stellen geeignete Maßnahmen der Frauenförderung dar. Mentoring für Frauen wird u.a. in der Wirtschaft, auf Länderebene und an Universitäten durchgeführt und angeboten.

Das BMGF setzt das umfangreiche Mentoring-Projekt (ab 2004) schrittweise um. Es führt als Plattform auch begleitende Aktionen durch, wie zB die österreichweite Frauen-Business-Mentoring-Messe, die Veranstaltung zu Cross Mentoring im Bundesdienst, die Gründung des Clubs der Mentorinnen und Mentees „mentoring.net“ (2006), die jährliche Verleihung von Preisen („Mentora“). 2006 startet das Cross Mentoring in der Privatwirtschaft. Das BMGF hat zu Mentoring Broschüren publiziert, wie zB. „Frauen-Business-Mentoring-Programm, MENTORING POINTS“ (Stand 2005 und 2006), einen Folder „Cross Mentoring 2006“, der einen Überblick über die Schwerpunkte des Cross Mentoring-Jahres 2006 gibt, sowie die Broschüre „Cross Mentoring 2006“.

Die Kosten für die Mitfinanzierung von Mentora-Messe und Mentora-Preisverleihung 2005 waren 37.427,88 €; für die Mentora-Preisgelder 2005 insgesamt 10.500,- €. Die Kosten für den Werkvertrag für die Expertin zum Aufbau des Frauen-Business-Mentoring Programms betragen 21.600,- € (2004/2005).

Junge Frauen und die Berufswahl betreffend wurde mit Ministerratsvortrag zum Thema „Girls' Day“ vom 17. März 2006 die Durchführung eines Girls' Day in allen Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen empfohlen. Am 27. April 2006 fand zum ersten Mal mit großem Erfolg in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen der Girls' Day 2006 statt, der auch zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen beiträgt. Allein in der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit nutzten rund 150 Mädchen im Alter zwischen 10 bis 16 Jahren die Möglichkeit, einen Tag lang an einem Arbeitsplatz in einem für Frauen untypischen Beruf zu verbringen. Die Website [www.girlsday-austria.at](http://www.girlsday-austria.at) gibt Übersicht über die Aktivitäten der Bundesministerien sowie der Bundesländer zum Girls' Day.

Um mehr Mädchen technische Berufe nahe zu legen, wurde auch veranlasst, dass der „Talent Check“ mit der Website des BMGF vernetzt wird. Dieser Test erleichtert eine fundiertere Berufswahlentscheidung und verschafft auch über wenig(er) bekannte Berufsbilder einen besseren Kenntnisstand. Auf der jüngst eingerichteten Website [www.maedchen-koennen-mehr.at](http://www.maedchen-koennen-mehr.at) sind die Ergebnisse des Projekts „Frauen und neue Technologien“ sowie viele weitere Informationen zu finden.

Der Leitfaden „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ wird seit 2004 verbreitet und dient mit seinen Informationen einerseits der Sensibilisierung der Betriebe für mögliche bestehende Diskriminierungen und für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, andererseits allen gleichstellungspolitisch Interessierten, insbesondere auch der Vertretung der Interessen der Frauen in der betrieblichen Praxis.

Das BMGF berät konkrete Projekte zur Erstellung von betrieblichen Frauenförderungsplänen.

Am 22. Mai 2006 habe ich zu einer internationalen Expert/innenkonferenz zum Thema der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede eingeladen, gemeinsam mit Vladimir Spidla, in der Kommission zuständig für

Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit. Als österreichische Frauenministerin war es mir wichtig, dieses Thema und die bestgeeigneten Wege zum Ziel im Rahmen der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft hervorzuheben und zu fördern. Die Konferenz diente der Analyse des Ist-Standes, der Präsentation von Maßnahmen und dem Austausch der beteiligten Akteure und Akteurinnen: Vertreter/innen aller Europäischen Sozialpartnerverbände, der Sozialpartner auf nationaler Ebene, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission, der nationalen Gleichstellungsinstitutionen und anderer interessierter Organisationen.

Zentrale Ergebnisse waren:

- Ursachen für die Diskrepanz der Einkommen von Frauen und Männern sind unter anderem: direkte Diskriminierung, Stereotype, sektor- und berufsbezogene Segregation, unterbrochene Berufslaufbahnen aufgrund der Betreuungsrolle, die Frauen übernehmen (für Kinder, ältere Menschen und andere), tradiertes Berufswahlverhalten, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, (indirekt) diskriminierende Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme.
- Die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden ist ein Bestandteil der Lissabon-Strategie und sollte im Rahmen der Nationalen Reformprogramme vorangetrieben und überwacht werden. Von besonderer Wichtigkeit sind Maßnahmen, die sowohl Frauen als auch Männern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben. Gesetzliche Maßnahmen, effektive nationale Gleichstellungsinstitutionen und Beratungseinrichtungen für Frauen sind von grundlegender Bedeutung.
- Gezielte Informationen und Bewusstseinsbildung auf Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innen-Seite sind entscheidend, um z.B. Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme auf diskriminierende Effekte zu untersuchen und zu verändern. Maßnahmen zur Schließung der „Einkommensschere“ zwischen Männern und Frauen bilden einen der Schwerpunkte des im Jahr 2005 angenommenen Aktionsrahmens der Europäischen Sozialpartner für die Gleichstellung von Frauen und Männern („Framework of Actions on Gender Equality“).
- Eine Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen, auch bei den Sozialpartnern, ist erforderlich; ebenso ist die Einbindung von Frauen in Gehaltsverhandlungen von großer Wichtigkeit.
- Der Aus- und Weiterbildung von Frauen kommt eine tragende Rolle bei der Beseitigung der Einkommensunterschiede zu. Wichtig ist das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Ermutigung und Sensibilisierung für nicht traditionelle Wege (wie die Förderung des Zugangs von Frauen und Mädchen zu technischen Berufen).
- Qualifizierungsoffensiven und Mentoringprogramme für Frauen im Berufsleben dienen der Stärkung der individuellen Verhandlungsmacht von Frauen.
- Erfahrungs- und Informationsaustausch auf EU-Ebene (etwa über „best practices“, beispielsweise über eine Internet-Plattform) beschleunigen den

Prozess der Beseitigung der Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen. Der „Fahrplan“ der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010), in dem die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede eine der Schlüsselprioritäten darstellt, und die für 2007 von der Kommission angekündigten Empfehlungen zur Beseitigung dieser Unterschiede bilden wichtige Grundlagen in diesem Prozess.

- Das Wissen über die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, ihre Entstehungszusammenhänge und Entwicklungen, muss verbessert werden, insbesondere mit Hilfe von qualitätvollen und aktuellen Statistiken.
- Die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern ist, wie mehrfach bekräftigt, ein wichtiges Ziel innerhalb der EU.
- Die Vielfalt und Komplexität der Probleme bei der Schließung der Einkommensschere erfordert die Kooperation aller beteiligten Personen und Institutionen.

Die genauen Kosten können derzeit noch nicht beziffert werden, da die Abrechnung mit der Kommission noch nicht vorliegt.

#### **Frage 15:**

Arbeitszeitbereinigte Auswertungen haben gezeigt, dass in den letzten Jahren die Stundenlöhne der Frauen gestiegen sind, ich verweise dazu auch auf die Beantwortung der Frage 6. Laut EU-Strukturindikator „Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied“ beträgt der Unterschied 2004 18 % und ist damit über dem EU-Durchschnitt, jedoch geringer als etwa 1995 (22 %).

#### **Fragen 16 und 17:**

Auf die generelle Anmerkung zu Fragen 12 bis 20 wird hingewiesen, insbesondere auch die Zielsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie. Dass möglichst ausreichend Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten für Frauen vorhanden sind, ist zweifellos wichtig und auch von einem entsprechenden Wirtschaftswachstum abhängig. Die Teilzeitarbeitsplätze haben aber in den letzten Jahren erheblich dazu beigetragen, die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen.

Vor allem aus familiären Gründen, zur besseren Vereinbarkeit von Familienbetreuung und Beruf arbeiten Frauen in Teilzeit. Bei den teilzeitbeschäftigen Männern spielen eher andere Gründe eine Rolle wie Aus- und Weiterbildung bzw. Zeit für sich und andere Aktivitäten zu haben.

Deshalb ist es wichtig, Nachteile, die mit Teilzeitbeschäftigung oft verbunden sind, zu verringern und die Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere von Frauen mit Kindern, zu verbessern.

Dies war auch Intention bei der Einführung eines Anspruchs auf Teilzeit für Eltern: Der Anspruch besteht in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen und gilt bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes. In kleineren Betrieben und bei Nichterfüllung der dreijährigen Mindestbeschäftigungsdauer ist die Teilzeitbeschäftigung weiterhin mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren und kann längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Zur Unterstützung von qualitätvoller Teilzeitbeschäftigung sind – neben der eingeführten rechtlichen Verbesserung – auch wichtig: Entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, förderliche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorganisation, Einbeziehung Teilzeitbeschäftigter in betriebliche Qualifizierung/Aufstiegschancen, Initiativen zur Erhöhung des Anteils der Männer in Teilzeitbeschäftigung.

Der Wiedereinstieg in den Beruf, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und der spätere Übergang in Vollzeit wie auch die Verbesserung der Berufslaufbahnen von Frauen werden dadurch unterstützt. Umfassende Information zum Thema „qualifizierte Teilzeitbeschäftigung“ enthält der im Jahr 2004 vom BMGF publizierte Forschungsbericht.

**Frage 18:**

Ich verweise auf die generelle Anmerkung zu den Fragen 12 bis 20 sowie auf meine Ausführungen zu Frage 12.

Vorhandene geschlechtsspezifische Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, z.B. durch mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie, müssen verändert werden, um die konkreten Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen. Eine der Grundvoraussetzungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Eltern sind - qualitativ und quantitativ – ausreichende und auch erschwingliche Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

In der Arbeitsmarktpolitik wird durch die Förderung der Kinderbetreuung ein Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe werden die wirtschaftlichen Voraussetzungen für Frauen für den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an Maßnahmen oder zur 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 Kosten für 2006 stehen noch nicht fest. Einen besonderen Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik bildet die Unterstützung des Ein- bzw. Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt für Frauen. Arbeitsuchende Wiedereinsteigerinnen werden durch besonders qualifizierte Berater/innen auf den Wiedereinstieg vorbereitet. Informationsveranstaltungen werden regelmäßig und flächendeckend in allen Bundesländern durchgeführt und Wiedereinsteigerinnen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen höher qualifiziert.

**Frage 19:**

Allein im Jahr 2005 konnten über 16.000 Wiedereinsteigerinnen an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen und 2005 gelang über 20.000 Wiedereinsteigerinnen in den ersten 6 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.

Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt in Österreich (2005: 62,0 %) deutlich über jener im Durchschnitt der EU-25 (56,3 %), ich verweise auch auf meine Ausführungen zu Frage 10.

**Frage 20:**

Laut den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben (März 2006) soll seitens des Arbeitsmarktservice weiterhin der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden, u.a. dadurch, dass weiterhin 50% der geschlechts-spezifisch zuordenbaren Aufwendungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen aufgewendet werden sollen, auch wenn der Anteil der Frauen an den Arbeitssuchenden weiterhin unter 50 Prozent liegt.

Mit freundlichen Grüßen

Maria Rauch-Kallat  
Bundesministerin