

**BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN**



XXII. GP.-NR

756/AB

2003 -10- 10

zu 763/J

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

(5-fach)

GZ: 11.001/69-I/A/3/03

Wien, 3.10.03

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 763/J der Abgeordneten Weinzinger, Freundinnen und Freunde**, wie folgt:

Frage 1:

Die Ursachen der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede sind vielfältig – der wirtschaftliche Strukturwandel als solcher wirkt nicht verringernd auf die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Während Männer im Schnitt stetige Einkommenszuwächse erfahren, weisen die Einkommensverläufe der Frauen in den Kernjahren des Haupterwerbsalters einen Knick und generell geringere Zuwächse mit dem Alter auf.

Prinzipiell möchte ich hier betonen, dass Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede in erster Linie im Verantwortungsbereich der Sozialpartner/innen liegen. Mein Ressort betreffend verweise ich auf folgende geplante Maßnahmen:

- Im Rahmen eines Gender Mainstreaming Aktionsprogramms sollen interne Gender Mainstreaming Arbeits- bzw. Steuergruppen in den Bundesministerien, die den Implementierungsprozess von GM planen und steuern, eingerichtet werden; zu dem Aktionsprogrammen zählen u.a. insbesondere auch die Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten in den Bundesministerien; Ressortberichte an die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming am Ende jeden Jahres und Evaluierung des Standes der Umsetzung am Ende der Legislaturperiode; Prüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen; Aufnahme von Gender Mainstreaming-Modulen in die Aus- und Weiterbildung von Bundesbediensteten. Weiters ist u.a.

- vorgesehen, regelmäßig einen Bericht mit aktuellen geschlechtsspezifischen Daten zur Lage von Frauen und Männern in Österreich zu veröffentlichen.
- Von Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen wird Öffentlichkeits- und Informationsarbeit unternommen werden, um über die Neuerungen durch die geplante Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren.
 - Daraus resultierend werden auch die Kompetenzen der bereits bestehenden Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz und Wien ausgeweitet.
 - Im Bereich des BMGF ist vorgesehen, einen Frauenförderungsplan als Verordnung zu erlassen.
 - Um Frauen auf dem Weg der beruflichen Weiterentwicklung und Karriere zu unterstützen, ist eine Mentoringoffensive geplant, mit einem österreichweiten Mentoringprojekt, einer Mentoringbroschüre und einer Mentoringwebsite.
 - Zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der neuen Technologien läuft derzeit noch das umfassende Frauen-Technologie-Projekt Österreich des BMGF gemeinsam mit dem BM für Verkehr, Innovation und Technologie. Es ist maßnahmenorientiert und soll insbesondere auch Technologieunternehmen anregen, mehr Frauen in anspruchsvollen Technologieberufen einzustellen und ihnen in diesen Berufen Aufstieg ermöglichen.
 - Zwecks Information und Sensibilisierung der AkteurInnen wird ein Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nichtdiskriminierender Arbeitsbewertung mit dem Titel „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ publiziert und auf der Homepage des BMGF zur Verfügung gestellt.

Frage 2:

Ich verweise auf die Beantwortung von Frage 1 hinsichtlich der Verantwortung der Sozialpartner/innen. Angemerkt wird, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Widerspruch zur Kollektivvertragsautonomie stehen könnte

Frage 3:

Ich verweise auf die Beantwortung der Frage 1 sowie auf die Verantwortung der Sozialpartner/innen. Als positives Beispiel kann hier die Erstellung des Projekthandbuchs der Gewerkschaft Metall-Textil „Mit gutem Beispiel voran“, Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen, erschienen im Jänner 2003, angeführt werden.

Frage 4:

Ich verweise auf die Beantwortung der Frage 1, insbesondere auf die Publikation des Leitfadens zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nichtdiskriminierender Arbeitsbewertung „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, der eine Grundlage zum Thema der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung liefert.

Frage 5:

Es ist für mich ein unhaltbarer Zustand, dass Frauen beim beruflichen Aufstieg gegenüber Männern noch immer stark benachteiligt sind, obwohl sie in Bildung und Qualifikation stark aufgeholt haben. Männer nehmen – selbst bei gleichem Bildungsniveau von Frauen – immer noch deutlich mehr Spitzenpositionen ein. Mein Anliegen ist es daher, ein speziell auf die Bedürfnisse von Frauen maßgeschneidertes Förderungsinstrument – Mentoring von Frauen – einzusetzen.

Damit soll auch für Frauen der berufliche Aufstieg leichter werden. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt zur Karriereförderung von Frauen ist die Bildung von Frauennetzwerken, welche zusammen mit Mentoring der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken sollen.

Es gibt Mentoringprogramme im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Eine Broschüre dazu ist in meinem Ressort in Vorbereitung.

Frage 6:

Im Bundesministerium für Finanzen befasst sich seit 2001 die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming mit Möglichkeiten zur Umsetzung dieser Strategie im eigenen Kompetenzbereich. Für das Projekt „Steuerreform, Vergleich der Lohn- und Einkommensbesteuerung bei Männern und Frauen“ wurde unter anderem die Studie mit dem Titel „Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich geschlechtsneutral?“ erarbeitet.

Diese Studie kommt zu folgenden Schlussfolgerungen:

Das österreichische Steuersystem hat insgesamt eine gewisse ausgleichende Funktion mit Bezug auf die Nettoeinkommen. Diese ergibt sich ausschließlich aus der progressiven Einkommensbesteuerung. Die Sozialversicherungsbeiträge wirken regressiv, d.h. sie wirken in Richtung einer Vergrößerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen.

Die begünstigenden Ausnahmebestimmungen im Einkommensteuerrecht kommen, bis auf wenige Ausnahmen, überwiegend männlichen Steuerpflichtigen zugute. Eine Tarifsenkung, führt nur dann nicht zu einer Vergrößerung der Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern, wenn sie sich auf die unteren Tarifstufen beschränkt und mit einer Erhöhung der Absetzbeträge einhergeht.

Frage 7:

Die „Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ sieht vor, dass die Arbeitgeber/innen ersucht werden sollten, den Arbeitnehmer/innen und/oder Arbeitnehmer/innen/vertreter/innen in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu geben. Diese Informationen können auch Statistiken über den Frauen- und Männeranteil auf den verschiedenen Betriebsebenen sowie Verbesserungsmaßnahmen enthalten.

Die EU-Richtlinie (Umsetzung bis 5. Oktober 2005) geht aber von einem Ersuchen an die Arbeitgeber/innen aus und nicht von einer Verpflichtung, und dieser Vorgangsweise kann ich mich nur anschließen.

Frage 8:

Grundsätzlich ist eine Bindung an Frauenförderung im Zusammenhang mit der Gewährung von Wirtschaftsförderungsmitteln, aber auch im Zusammenhang mit der Vergabe von öffentlichen Aufträgen ein anregender Vorschlag und diskussionswürdiger Bereich von Maßnahmen. Ich darf in diesem Zusammenhang auf das neue Bundesvergabegesetz, welches am 1. 9. 2002 in Kraft getreten ist, verweisen, wonach nunmehr in Leistungsverträgen Bedingungen sozialen Inhalts, wobei frauenpolitische Belange neben anderen ausdrücklich im Gesetz angeführt sind, zulässig sind. Damit erfolgte erstmals eine Berücksichtigung von

Maßnahmen zur Frauenförderung im Vergabegesetz, was einem langjährigen frauenpolitischen Anliegen entspricht.

Frage 9:

Für mich ist Frauenpolitik eine der wichtigsten Politiken unseres Landes. Als unterstützende Maßnahme habe ich mich während meines Wirkens als Generalsekretärin der ÖVP dafür eingesetzt, den Frauenanteil in der ÖVP zu steigern und dies war erfolgreich. Ein besonderes Zeichen setzte die ÖVP als die Bundesliste für die Nationalratswahlen 1999 und 2002 nach dem Reißverschlussprinzip erstellt wurde (Mann-Frau). Für die ÖVP sitzen seit der Angelobung des Nationalrates 23 engagierte Frauen im Parlament (**30,38% der Fraktion**). Die Wahl der ersten Landeshauptfrau, war ein Anstoß für viele Frauen den Weg in die Politik zu suchen und zu schaffen.

Frage 10:

Ich möchte darauf hinweisen, dass die EU-Vorgabe 96/694 des Rates vom 2. Dezember 1996 die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess auf allen Ebenen in staatlichen Organen und Ausschüssen vorsieht. Die EU-Kommission hat sich dazu verpflichtet, dass der Anteil jedes Geschlechtes in Kommissionen und Beiräten künftig mindestens 40 Prozent zu betragen habe. Ich habe bereits am Beginn meiner Amtszeit meine Regierungskolleginnen und -kollegen schriftlich aufgefordert, bei der Zusammenstellung aller Kommissionen und Beiräten die EU-Genderquote zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Bundesministerin:



Maria Rauch-Kallat