

2408/AB XXIV. GP

Eingelangt am 05.08.2009

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

BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Anfragebeantwortung

Frau (5-fach)
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0270-1/A/4/2009

Wien,

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 2425/J der Abgeordneten Kitzmüller und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Fragen 1 bis 7:

Es wurden bis dato keine Studien zur geschlechterspezifischen Aufschlüsselung des Budgetvoranschlags in Auftrag gegeben.

Es wird jedoch seit 2006 eine laufende Analyse zur geschlechtsspezifischen Aufschlüsselung der Ausgaben für die Führungskräfteausbildung im Ressort durchgeführt. Diese Analyse wird intern durchgeführt. Es fallen dafür keine Kosten an. Das Verhältnis der budgetären Aufwendungen für weibliche und männliche Führungskräfte im Rahmen der Führungskräfteausbildung des Ressorts entspricht ziemlich exakt dem Verhältnis an der Grundgesamtheit. Es gibt also weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung von Frauen.

Im Jahr 2007 wurde damit begonnen, eine geschlechtsspezifische Datenbasis bezüglich der Bundesmittel zur Pensionsversicherung zu erarbeiten, die über das bis dahin verfügbare Zahlenmaterial hinausreicht. So wurden etwa die Träger der Pensionsversicherung beauftragt, ihre Gebarungsergebnisse in „gengerter“ Form als Ergänzung zu ihren endgültigen Erfolgsrechnungen vorzulegen. Nach einem Pilotprojekt, das Jahr 2006 betreffend, liegt nunmehr eine nach Männern und Frauen ge-

trennte Erfolgsrechnung für das Jahr 2007 vor, die bereits erste Einblicke in die Verteilung der Bundesmittel aus dieser Untergliederung bietet:

Als markantestes Ergebnis der Gebarung der Träger der Pensionsversicherung des Jahres 2007 kann angeführt werden, dass der Bundesbeitrag zur Pensionsversicherung in Gesamthöhe von 5.985,7 Mio. € mit einem Betrag von 1.028,6 Mio. € (d.s. 17,2%) auf Männer und mit einem Betrag von 4.957,1 Mio. € (d.s. 82,8%) auf Frauen entfällt. Der Aufwand für Ausgleichszulagen in einer Gesamthöhe von 930,6 Mio. € verteilt sich zu 325,7 Mio.€ (d.s. 35,0%) auf Männer und 604,9 Mio.€ (d.s. 65,0%) auf Frauen.

Detaillierte Schlüsse bezüglich allfälliger Trends und Zukunftsperspektiven werden selbstverständlich erst bei Vorliegen mehrerer Jahresauswertungen möglich sein.

Weiters wurde die Jugendlichenmaßnahme Clearing für ein Pilotprojekt zu Gender Budgeting im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz herangezogen. Dieses Projekt wurde in die Erläuterungen des Bundesvoranschlags zum Bundesfinanzgesetz 2009/2010 hineingenommen.

Das langfristige Ziel, alle Projekte und Maßnahmen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung nach gleichstellungsorientierten Konzepten zu fördern, beinhaltet auch, Maßnahmen geschlechtergerecht zu budgetieren (Gender Budgeting). Ein Pilotversuch in Richtung geschlechtergerechtem Budget soll mit der Maßnahme Clearing erfolgen.

Mädchen mit Behinderung sind im Clearing unterrepräsentiert, d.h. diese Maßnahme wird vorrangig von männlichen Jugendlichen in Anspruch genommen. Das wiederum hat zur Folge, dass mehr Fördermittel männlichen Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen zu Gute kommen. Um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Maßnahme Clearing zu erreichen, hat mein Ressort im Juni 2008 eine Änderung in der Förderrichtlinie zum Clearing vorgenommen. Um mehr Mädchen mit Behinderung für diese Maßnahme anzusprechen bzw. zu erreichen, wurde die Förderzielgruppe erweitert.

Grundsätzlich steht allen Jugendlichen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf die Maßnahme Clearing offen. Zusätzlich (nach Richtlinienänderung) können nun auch

- Personen, die in der dritten Leistungsgruppe unterrichtet werden und große kognitive Schwächen aufweisen, oder
- im Unterricht verhaltensauffällig werden (z.B. durch erhöhtes Aggressionspotential, niedrige Frustrationstoleranz, depressives Rückzugsverhalten, Schwierigkeiten im Umgang mit Gleichaltrigen bzw. Lehrer/innen) oder

- einen (voraussichtlich) negativen Hauptschulabschluss haben, die Maßnahme Clearing in Anspruch nehmen. Dabei ist die Zugehörigkeit zum förderbaren Personenkreis durch eine Bestätigung der Schule nachzuweisen.

Durch die Erweiterung der Zielgruppe wird eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Jugendlichen mit Behinderung an der Maßnahme Clearing erwartet, womit in diesem Bereich mehr finanzielle Mittel Mädchen mit Behinderung zu Gute kommen werden.

Weiters wurde die Untergliederung 20 – Bereich Arbeitsmarktpolitik einer Gender Analyse unterzogen:

Im Rahmen des Gender Budgeting Prozesses wurden für die Jahre 2005 bis 2008 die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der Arbeitsmarktförderung des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) analysiert (nunmehr Untergliederung 20). Das Arbeitsmarktförderungsbudget des AMS für Frauen betrug 2005 303,97 Mio. € (das sind 50,18% der geschlechtsspezifisch zuordenbaren Förderaufwendungen), 2006 betrug es 425,51 Mio. € (das sind 51,51% der geschlechtsspezifisch zuordenbaren Förderaufwendungen) und 2007 416,94 Mio. € (somit 50,21% der geschlechtsspezifisch zuordenbaren Förderaufwendungen). Das Budget für Arbeitsmarktförderung des AMS wird 2009 rund 1 Mrd. € betragen, die 50% Zielvorgabe des Ausgabeneinsatzes für Frauen gilt auch für das Jahr 2009. Ex-post werden auch die Ausgaben für Arbeitslosenversicherungsleistungen in Höhe von rund 3,37 Mrd. € inklusive Sozialversicherungsbeiträge nach Genderaspekten analysiert. Über eine jährliche Sonderauswertung können weitere rund 238 Mio. € auf der Ausgabenseite analysiert werden (Ausgaben für Beamte/Beamtinnen und Vertragsbedienstete des AMS).

Im Rahmen des Gender Budgeting Prozesses werden im Bereich Arbeitsmarktpolitik auch Ausgaben analysiert, die explizit auf die Gleichstellung ausgerichtet sind, wie zum Beispiel das spezielle Förderprogramm Frauen in Handwerk und Technik (FIT) des Arbeitsmarktservice. Detailprogramme dieser Art werden im Arbeitsbehelf zum Bundesfinanzgesetz nicht angeführt, das angesprochene Förderprogramm ist jedoch im öffentlich zugänglichen Geschäftsbericht des Arbeitsmarktservice Österreich enthalten.

Die Einnahmenseite der Gebarung Arbeitsmarktpolitik, die zum weitaus überwiegenden Teil aus Arbeitslosenversicherungsbeiträgen gespeist wird, wurde im Rahmen des Gender Budgeting Prozesses nicht explizit nach gleichstellungsrelevanten Wirkungen untersucht.

Für genderrelevante ex-post Analysen zu den Einnahmen aus der Arbeitslosenversicherung wird die Möglichkeit einer direkten personenbezogenen Auswertung auf Grundlage von Hauptverbandsdaten geprüft.

Auch die folgenden zwei derzeit laufenden Projekte befassen sich mit der Analyse von geschlechterspezifischer Aufschlüsselung des Budgets:

- 1) Projekt GEMA – gemeinsam aktiv
- 2) Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

ad 1) Projekt GEMA-gemeinsam aktiv

In Zusammenarbeit mit dem Sozialressort des Landes OÖ wird ein Modellprojekt zur Zukunftssicherung des freiwilligen Engagements als Genderbudgeting-Projekt durchgeführt. Die Evaluierung des Projekts erfolgt nach festgelegten Gender-Zielkriterien. Das Unabhängige Freiwilligenzentrum Linz erhält folgende Förderung: 2008: 50.000.- €, 2009: 50.000.- €, 2010: 18.288.- €

Daneben erfolgt im Rahmen des Projektes die Ausschreibung eines Ideenwettbewerbs GEMA-Gemeinsam aktiv (Folder und Plakat) an alle NGOs und Gemeinden in Oberösterreich. Als ein Auswahlkriterium für eine zweijährige Förderung wurde die ausgewogene Genderrepräsentanz in Durchführung und Zielgruppe festgelegt. Der Ideenwettbewerb GEMA Gemeinsam aktiv erhält folgende Förderung: 2008: 50.000.- €, 2009: 21.500.- €

Das Sozialressort des Landes OÖ trägt Kosten in derselben Höhe.

2009 wird die erste Evaluierung der Erreichung der festgelegten Gender-Zielkriterien vorgenommen.

ad 2) Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Das Programm zur geschlechtergerechten Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz steht unter dem Motto "Gemeinsam in eine gesunde Zukunft". Es startete 1999 mit einer Fragebogenerhebung unter den MitarbeiterInnen, die auch Reformvorschläge abgaben. Die Aspekte "Gender und Gesundheit" und "Nachhaltigkeit" fließen in das Programm ein.

Das Projekt zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Berufskrankheiten, Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Der Erhalt bzw. die Verbesserung der Gesundheit aller Beschäftigten soll durch unterschiedliche alter(n)s- und geschlechtergerechte Maßnahmen, die die physischen, psychischen und sozialen Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren sollen, gefördert werden. Ziel ist, durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, die Gesundheit, Motivation und Effizienz der MitarbeiterInnen zu fördern. Ziel war die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an gesundheitsfördernden Maßnahmen im Ministerium. Dies erfolgte vor allem unter Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Zuganges von Männern und Frauen zur Thematik Ge-

sundheitsförderung. Nach Abschluss der Programme wurde auf Grundlage der TeilnehmerInnenlisten evaluiert, welche Themenbereiche in welchem Geschlechterverhältnis in Anspruch genommen wurden, und es ließen sich daraus Rückschlüsse auf die eingesetzten budgetären Mittel ziehen. Die einzelnen Maßnahmen wurden in Abstimmung und von verschiedenen Fachabteilungen seit dem Jahr 2000 durchgeführt. Neben Einzelmaßnahmen wurden jährliche Schwerpunkte festgelegt und themenbezogene Gesundheitstage abgehalten.

Schließlich verweise ich noch auf meine Beantwortung zu Gender Budgeting Projekten zur parlamentarischen Anfrage Nr. 1004/J aus dem heurigen Jahr.

Fragen 8 bis 13 und 19 bis 23:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung im Ministerium gesetzt.

Teils resultieren diese aus dem Frauenförderungsplan des Ressorts (BGBl. II Nr. 329/2007), der schwerpunktmäßig die „Verbesserung der Karrierechancen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zum Inhalt hat. Z.B. werden Informationen über geplante Organisationsänderungen sowie geplante Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die Gleichbehandlungsbeauftragten weitergeleitet, wodurch für die Gleichbehandlungsbeauftragten die Möglichkeit geschaffen wird, geeignete Frauen zur Bewerbung zu motivieren.

Außerdem sind als weitere Maßnahmen zu nennen:

- Stellenausschreibungen werden über die gesetzlichen Vorgaben des Ausschreibungsgesetzes 1989 hinaus ressortintern veröffentlicht; bei der Besetzung von Leitungsfunktionen, die nicht nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 zu besetzen sind, wird analog dem Ausschreibungsgesetz vorgegangen, d.h. sofern der Frauenanteil von 40 % noch nicht erreicht wurde und die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, wird bei gleicher Eignung der Frau der Vorzug gegeben. Auf diese Art wird die Transparenz erhöht und werden Frauen ermutigt, sich für höher bewertete Arbeitsplätze bzw. Leitungsfunktionen zu bewerben.
- Bei der Ausschreibung von Leitungsfunktionen wird darauf hingewiesen, dass das Vorliegen von Teilzeitbeschäftigung kein Hinderungsgrund für die Bewerbung darstellt. Da im Ressort überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind, kommt diese Maßnahme hauptsächlich weiblichen Bediensteten zugute.
- Das Ressort beteiligt sich intensiv am Crossmentoring Programm des Bundes, das als spezielles Instrument der Personalentwicklung zur Frauenförderung gesehen wird.

- Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentralleitung, wurde im Rahmen des "Audits Familie&Beruf" das Gütesiegel als familienfreundliches Unternehmen verliehen. Die Maßnahmen im Ressort zur Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Beruf gelten zwar gleichermaßen für Männer und Frauen, kommen in der Praxis jedoch vorwiegend Frauen zu Gute.
- Der Wiedereinstieg nach Karenz(urlaub)en wird durch Informationen und spezielle Bildungsmaßnahmen besonders unterstützt.

Da es sich bei den genannten Punkten hauptsächlich um interne Maßnahmen handelt, haben diese im Ressort weitgehend keine Kosten verursacht.

Lediglich für die Durchführung des "Audits Familie&Beruf" sind im Jahr 2005 Kosten in der Höhe von 1.308 Euro für einen externen Gutachter bzw. im Jahr 2008 Kosten in der Höhe von 3.768 Euro für einen Auditor und einen externen Gutachter entstanden.

Es werden regelmäßig spezielle Frauenseminare durchgeführt, bei denen zum Teil auch Kinderbetreuung angeboten wird. Es handelt sich dabei um Seminare zu Themen bzw. Inhalten, die überwiegend oder zur Gänze auf frauenspezifische Bedürfnisse und Gegebenheiten zugeschnitten sind. Es entfielen darauf folgende Ausgaben (diese betreffen jeweils die TrainerInnenhonorare ohne Mehrwertsteuer und die Kosten der Seminarhotels, jedoch keine Fahrt- und Reisekosten): 2005: Trainerin €3.120,-, Seminarhotel €805,-; 2006: Trainerin €3.120,-, Seminarhotel €2.644,-; 2007: fand keine Veranstaltung statt; 2008: Trainerinnen €3.300,-, Seminarhotel €2.865,-. Diese Frauenseminare werden auch weiterhin angeboten.

In Zusammenhang mit Frauenförderungsmaßnahmen und der Verhinderung von Benachteiligung von Frauen kann man auch Gender Mainstreaming – Maßnahmen nennen. Gender Mainstreaming-Maßnahmen im Ressort haben die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel, sodass einzelne GM-Maßnahmen auch der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat mehrere Projekte zu „Mentoring für Frauen“ initiiert und evaluiert. Als Mentorinnen und Mentoren fungieren Führungskräfte und StellvertreterInnen, Mentees sind weibliche Beamtinnen, die an ihrer beruflichen Weiterentwicklung interessiert sind, wobei alle TeilnehmerInnen MitarbeiterInnen der Zentralstelle und des Bundessozialamtes sind. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Projekte wurden im Leitfaden „Mentoring – eine Strategie zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst“ vorgestellt.

Durch Mentoring wird die persönliche Weiterentwicklung gefördert, Kompetenzen werden sichtbar gemacht. Die Teilnahme bringt allen Beteiligten vielfältige Lernerfahrungen, welche die Karrierewege in der Bundesverwaltung erleichtern und unterstützen. Die durch das Projekt entstandenen Reflexions- und Lernerfahrungen er-

möglichen für die gesamte Organisation wichtige Impulse. Kosten: Projekt 2005 7.023 €, Projekt 2008 8.035 €.

Zudem wurde das Skriptum „Gender Mainstreaming“ für die Aus- und Weiterbildung im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz intern erarbeitet und wird für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Ressort verwendet um ein Bewusstsein für Gender Mainstreaming zu schaffen und die Information darüber voran zu treiben. In diesem Zusammenhang sind keine Kosten entstanden.

In den internen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des Ressorts, vor allem der Grundausbildung und Führungskräfteausbildung, gibt es ein Modul Gender Mainstreaming, bei dem interne ExpertInnen referieren.

Es gibt Gender Mainstreaming (GM) und Gender Budgeting (GB)-Trainings für Führungskräfte und deren Stellvertretungen, BudgetistInnen und GM-Beauftragte im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie den nachgeordneten Dienststellen. In den Schulungen werden die für die Umsetzung von GM und GB verantwortlichen Personen im Ressort geschult, um anhand von Praxisbeispielen aus ihren Fachbereichen konkrete Projekte aufzubereiten. Ziel ist, möglichst viele GM- und GB-Projekte im Ressort professionell umzusetzen. Die GM-Schulungen wurden im Jahr 2007 durchgeführt. Die Kosten dafür betragen 11.263,60 € zuzüglich Reise- und Aufenthaltskosten gemäß RGV für eine Trainerin. Die GB-Schulungen wurden im Jahr 2008 durchgeführt, die Kosten dafür betragen 2.080 € (zuzüglich MWSt), zusätzlich waren Reise- und Aufenthaltskosten gemäß RGV für eine Trainerin abzudecken. In den Jahren 2005 und 2006 fanden keine GM- oder GB-Schulungen statt.

Schließlich wurde als Hilfsmittel für die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming im Ressort eine kurze Checkliste, die das Einfließen von Gender Mainstreaming in die tägliche Arbeit erleichtern soll, erstellt. Diese Checkliste bietet den MitarbeiterInnen des Ressorts eine kurze Handlungsanleitung, wie die Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting-Strategie umgesetzt und welche Punkte insbesondere dabei berücksichtigt werden sollten. Diese Kurzanleitung ist für alle MitarbeiterInnen über das Intranet des Ressorts zugänglich. Es wurde dabei internes ExpertInnen-Wissen genützt. Es sind bei diesem Projekt keine Kosten entstanden.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beabsichtigt, die genannten Maßnahmen zur Frauenförderung auch in Zukunft weiterzuführen.

Darüber hinaus verweise ich hinsichtlich des Projekts „Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ auf meine Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1663/J, die erst im Mai 2009 erfolgte.

Fragen 14 bis 18:

Der Terminus „Frauenverträglichkeitsprüfung“ ist kein gebräuchlicher Terminus im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Eventuell könnte darunter gemeint sein, dass alle Vorhaben, Maßnahmen, Projekte, Gesetze u.a. auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer hin überprüft werden, was die Zielsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie darstellt. Hierbei geht es allerdings bei der Analyse um die Einbeziehung beider Geschlechter.

Im Vorblatt (zu den Erläuterungen) zu Rechtssetzungsvorhaben ist der Gesetzgeber verpflichtet, Aussagen über bestimmte Auswirkungen des Regelungsvorhabens zu treffen. Seit einem Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 werden auch die „*geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen*“ geprüft. Seit Juni 2007 steht diesbezüglich ein anschaulicher und praxisnaher Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Legistik zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen