

BUNDESKANZLERAMT ■ ÖSTERREICH
 BUNDESMINISTERIN
 FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

GABRIELE HEINISCH-HOSEK

XXIV. GP.-NR

4710 IAB

03. Mai 2010

zu 4790 J

An die
 Präsidentin des Nationalrats
 Mag^a Barbara PRAMMER
 Parlament
 1017 Wien

GZ: BKA-353.290/0037-I/4/2010

Wien, am 28. April 2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Schwentner, Freundinnen und Freunde haben am 5. März 2010 unter der **Nr. 4790/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Aufwertung von Teilzeit gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu Frage 1:

- *Gibt es Studien zur durchschnittlichen Verweildauer von Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigungen? Falls ja, wie lange bleiben Frauen und Männer, bitte getrennt nach Geschlecht anführen, durchschnittlich Teilzeit beschäftigt?*

Von meinem Ressort wurde folgende Studie in Auftrag gegeben:

Forschungsbericht „Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt“, erstellt von L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=39062>. Die Studie bezieht sich auf Daten des Mikrozensus und geht nicht explizit auf die Dauer der Arbeitsverhältnisse in Teilzeit ein.

Für den Bundesdienst existieren keine Studien zur durchschnittlichen Verweildauer von Männern und Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Im Übrigen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 4791/J durch den Herrn Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Zu Frage 2:

- *Sind Sie für die Einführung eines Rechtes auf Teilzeitarbeit und Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung ähnlich wie in Deutschland und den Niederlanden?*

Für den Bereich der Privatwirtschaft verweise ich wieder auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 4791/J.

Für den Bereich des Bundesdiensts existiert ein solches Recht bereits: Gem. § 50a BDG 1979 wird die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen davon wirksam. Erst wenn dieser Zeitraum zehn Jahre überschreitet, bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß der Herabsetzung solange wirksam, bis auf Antrag des Beamten oder der Beamtin von der Dienstbehörde etwas anderes verfügt wird (soweit dem keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen). Gem. § 20 Abs. 1 Z 2 VBG darf die Dauer der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bei Vertragsbediensteten fünf Jahre nicht überschreiten.

Darüber hinaus bietet § 50b BDG 1979 bzw. § 20 Abs.1 Z 1 VBG die Möglichkeit einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes. Diese endet spätestens mit dem Schuleintritt des Kindes, womit wiederum das ursprüngliche Beschäftigungsausmaß in Kraft tritt. Eine Anrechnung dieser Zeit der Herabsetzung auf das Höchstausmaß nach § 50a BDG 1979 bzw. § 20 Abs. 1 Z 2 VBG erfolgt nicht.

Zu den Fragen 3 und 4:

- *Sind Verbesserungen bei der Elternteilzeit angedacht, wie zum Beispiel eine Ausweitung auf Betriebe mit weniger als 20 MitarbeiterInnen?*
- *Setzen Sie sich dafür ein, dass in der rechtlichen Regelung der Elternteilzeit klar gestellt werden soll, dass ArbeitgeberInnen keinen Vorschlag über ein geringeres Stundenausmaß als von den ArbeitnehmerInnen gewünscht erstatte können sollen, vor allem wenn dieser weit unter dem Existenzminimum liegt?*

Für den Bereich der Privatwirtschaft verweise ich wieder auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 4791/J.

Für den Bereich des Bundesdienstes gilt Folgendes: Da die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf Antrag der Beamtin oder des Beamten (bzw. – bei

Vertragsbediensteten – auf Vereinbarungsbasis) erfolgt, die Entscheidung des Dienstgebers also antragsgebunden ist, bleibt dem Dienstgeber Bund diesbezüglich kein bzw. lediglich ein geringer Spielraum.

Zu Frage 5:

- *Was tun Sie, um die Qualifizierung und die Aufstiegschancen von Teilzeitbeschäftigten zu verbessern? Gibt es arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Förderprogramme für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen?*

Für den Bundesdienst verbietet das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unter anderem jede geschlechtsbezogene Diskriminierung bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen.

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere bestehende oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit nicht diskriminierend herangezogen werden.

Darüber hinaus ist der Dienstgeber verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

Zu Frage 6:

- *Welche Anreize gibt es für Unternehmen Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen?*

Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen, stellt für Unternehmen eine Möglichkeit dar, hochqualifizierte MitarbeiterInnen zu halten und an das Unternehmen zu binden. Das Angebot von qualifizierten Teilzeitstellen kann auch als Strategie gegen den Fachkräfte-Mangel eingesetzt werden und zur Gewinnung eines positiven Images des Unternehmens in der Öffentlichkeit dienen.

Zu Frage 7:

- *Was tun Sie um die geringeren Einkommenschancen für Teilzeitbeschäftigte, gemessen am Stundenlohn, zu verringern?*

Das Verdienstniveau der Teilzeitbeschäftigten ist gerade in den Hauptteilzeitbranchen wie dem „Handel“ und „Realitätenwesen und Unternehmensdienstleistungen“ sehr gering. Zudem zeigen Studien, dass der Bruttostundenverdienst umso mehr sinkt, je geringer die Gesamtarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ist. In diesem Zusammenhang wirken sich Maßnahmen zur Diversifizierung von Ausbildungswegen und Berufswahl und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit, wie der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, positiv auf die Einkommenschancen für Teilzeitbeschäftigte aus.

Nach geltender Rechtslage ist unabhängig vom Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt zu zahlen, dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigung. Die angestrebte Einführung der betrieblichen Einkommenstransparenz soll die Anwendung der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen gewährleisten helfen und allgemein zu einer höheren Einkommensgerechtigkeit beitragen.

Zu Frage 8:

- *Setzen Sie Initiativen, um Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiver zu machen?*

Die Einführung der neuen, einkommensabhängigen Variante des Kinderbetreuungsgeldes ist ein wichtiger Schritt, um mehr Väter zu motivieren, in Elternkarenz und Teilzeitarbeit zu gehen.

Teilzeitbeschäftigung auch für Männer attraktiver zu machen, ist ebenfalls ein Thema im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung.

Zu Frage 9:

- *Wann wird der Nationale Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt präsentiert werden?*

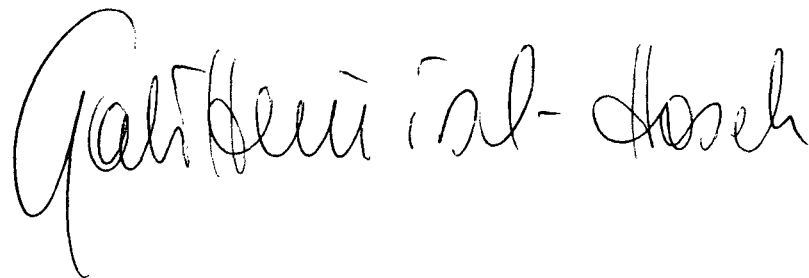
Ich hoffe auf einen Abschluss des Vorhabens noch in der ersten Jahreshälfte 2010.

Zu Frage 10

- Wann wird es zur gesetzlichen Implementierung von Maßnahmen zur betrieblichen Einkommenstransparenz kommen?

Die betriebliche Einkommenstransparenz ist eine der im Rahmen des Nationalen Aktionsplans diskutierten Maßnahmen. Eine solche Maßnahme wurde im Bundesdienst bereits mit der Einführung des elektronischen Personalverzeichnisses für Beamtinnen/Beamte und Vertragsbedienstete durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I Nr. 153/2009, implementiert. Das Personalverzeichnis, welches bestimmte laufbahn- und besoldungsrelevante Daten enthält, ist nunmehr gemeinsam für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete zu führen und diesen möglichst in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen. Damit wurde ein wesentlicher Schritt in Richtung einer erhöhten Transparenz im Arbeitsplatzvergleich gesetzt, welcher dazu beitragen kann, diskriminierende Elemente im Bereich der Beschäftigten des Bundes zu erkennen und zu beseitigen.

Mit freundlichen Grüßen

Handwritten signature in black ink, appearing to read "Gabriel Kain".