

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Doris Bures  
Parlament  
1017 Wien

GZ: BMGF-11001/0310-I/A/5/2016

Wien, am 9. Dezember 2016

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 10470/J der Abgeordneten Claudia Gamon und Kollegen** nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Fragen 1 bis 14:**

- *Findet eine Evaluierung des Nationalen Aktionsplans "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" laufend statt?*
- *Wenn ja, werden diese laufenden Evaluierungen auch entsprechend veröffentlicht?*
  - a) *Wenn ja, wo können diese Veröffentlichung[en] eingesehen werden?*
  - b) *Wenn nein, weshalb wird keine laufende Evaluierung vorgenommen?*
- *Wenn nein, weshalb findet keine laufende Evaluierung statt?*
- *Wird es eine endgültige Evaluierung des Nationalen Aktionsplans geben?*
- *Wenn ja, bis wann ist mit dieser abschließenden Evaluierung zu rechnen?*
- *Wenn nein, weshalb wird es keine endgültige Evaluierung geben?*
- *Finden - aufgrund der Vielzahl an Kooperationspartnern und unterschiedlichen Zuständigkeiten - in regelmäßigen Abständen Koordinationstreffen statt?*
- *Wenn ja, in welcher Frequenz finden diese Termine statt?*
- *Wenn nein, wie soll ohne regelmäßige Koordinationstreffen der betroffenen Kooperationspartner und zuständigen Stellen die Umsetzung des Aktionsplanes gewährleistet werden?*
- *In welchem Umfang konnten aus Sicht des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen die Maßnahmen des nationalen Aktionsplanes bereits umgesetzt werden?*
- *Wie lange wird der Nationale Aktionsplan noch fortgeführt?*
- *Wie lange wird es dauern bis die Maßnahmen des Nationalen Aktionsplanes vollständig umgesetzt sind?*

- *Sind nachträgliche Veränderungen der Maßnahmen nötig, um die entsprechenden Ziele des Nationalen Aktionsplanes zu erreichen?*
- *Wenn ja, welche Maßnahmen müssen verändert werden?*

Mit dem Nationalen Aktionsplan (NAP) für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde ein umfassendes Maßnahmenprogramm für die Jahre 2010 bis 2013 erstellt. Der NAP mit seinen 55 Maßnahmen in diversen Bereichen zeigte einerseits die Vielfalt der Herausforderungen für die Erreichung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt auf; andererseits wurde mit der Bündelung in einem Maßnahmenpaket auch eine Möglichkeit zur strategischen und koordinierten Umsetzung geschaffen, sodass bisher 38 Maßnahmen (69 %) vollständig implementiert werden konnten. Weitere 16 Maßnahmen (29 %) befinden sich in Umsetzung bzw. sind teilweise umgesetzt.

Der Umsetzungsstand der Maßnahmen des NAP wird jährlich im Nationalen Reformprogramm, welches im Rahmen des Europäischen Semesters von Österreich an die Europäische Kommission übermittelt wird, beschrieben; so auch im Nationalen Reformprogramm für das Jahr 2016, welches den oben genannten Umsetzungsstand in seinem Annex 1 darlegt. Das Nationale Reformprogramm sowie alle Annexe wurden dem Österreichischen Parlament mit dem Bericht der Bundesregierung betreffend das Nationale Reformprogramm Österreich 2016 übermittelt. Die Dokumente sind auf der Homepage des Österreichischen Parlaments sowie ebenfalls auf der Homepage der Europäischen Kommission veröffentlicht und damit frei zugänglich. Eine darüber hinausgehende Evaluierung ist derzeit nicht in Planung. Mit der Festlegung über die Fortführung des NAP im Regierungsprogramm für die Jahre 2013 bis 2018 wurde abermals politischer Wille auf höchster politischer Ebene für die Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsmarkt bewiesen. Eine Veränderung der bereits umgesetzten bzw. in Umsetzung befindlichen Maßnahmen im NAP für 2010 bis 2013 wurde nachträglich nicht vorgenommen. Die Schwerpunkte der Fortführung im Rahmen des Regierungsprogramms bis 2018 liegen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Hier wurden bereits Schritte gesetzt für mehr Bewusstsein für die Vor- und Nachteile von Voll- und Teilzeitbeschäftigung: Einerseits besteht auf Betriebsebene nun das Informationsrecht über Vollzeitangebots für Teilzeitbeschäftigte. Andererseits wurde eine Informationsbroschüre für Frauen zum Thema Pensionen veröffentlicht, die u.a. über die Auswirkungen von Karriereunterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigung auf zukünftige Pensionsansprüche informiert. Im Rahmen der Fortführung des NAP ging auch die Informationsplattform „Meine Technik“ Anfang April 2015 online. Ihre Zielsetzung ist es, die Repräsentanz von Frauen im Technikbereich und die Sensibilisierung und Akzeptanz der Unternehmen für die weiblichen Potenziale in diesem Bereich zu erhöhen.

Es finden derzeit keine regelmäßigen Koordinationstreffen zur Gesamtumsetzung des NAP statt. Jedoch bestehen im Rahmen der Implementierung konkreter Maßnahmen - darunter auch die oben angeführten - enge Kooperationen zwischen meinem

Ressort mit anderen für die Umsetzung zuständigen Kooperationspartner/inne/n; dabei insbesondere mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie mit den Sozialpartner/inne/n und Interessensvertretungen.

**Fragen 15 bis 22:**

- *Wurde die Maßnahme "Erwerbsbiographie und Erwerbsverläufe von Frauen darstellen" wie geplant durch "Sensibilisierung/Informationskampagne" umgesetzt?*
- *Wenn ja, wann wurde diese Maßnahme umgesetzt?*
- *Wenn ja, wie hat diese "Sensibilisierung/Informationskampagne" genau ausgeschaut?*
- *Wenn ja, mit welchen Kosten war diese "Sensibilisierung/Informationskampagne" verbunden?*
- *Wenn ja, welche Kommunikationsmittel wurden für diese "Sensibilisierung/Informationskampagne" gewählt?*
- *Wenn ja, wurde die Maßnahme bzw. die "Sensibilisierung/Informationskampagne" einer Evaluierung unterzogen?*
- *Wenn ja, wie viele Personen konnten durch die "Sensibilisierung/Informationskampagne" erreicht werden?*
- *Wenn nein, wann ist mit der Umsetzung dieser Maßnahme zu rechnen?*

Zur verstärkten und weiteren Sensibilisierung zu den Themen Erwerbsbiographien und Erwerbsverläufe von Frauen wurde im Dezember 2015 die Broschüre „Frauen und Pensionen – Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“ veröffentlicht. Die Broschüre wurde im Jahr 2016 an Einrichtungen versandt, die österreichweit Frauen zu arbeitsmarkt- und pensionspezifischen Fragen beraten. Die Publikation beinhaltet grundlegende Informationen und Begriffserklärungen wie z.B. Informationen über das Umlagesystem, Anspruchsgrundlagen für die Pensionen, Kontoerstgutschrift, Möglichkeiten für Weiter- und Höherversicherung, Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten sowie Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf das Pensionskonto. Anhand von beispielhaften Frauenerwerbsbiographien werden die wichtigsten Auswirkungen von Teilzeit und Berufsunterbrechungen auf die Pensionshöhe dargestellt. Darüber hinaus werden weitere nützliche Informationen zum österreichischen Pensionssystem auf verständliche Weise erläutert sowie die Kontaktinformationen zu Beratungsstellen angeführt. Die Broschüre „Frauen und Pensionen“ wurde von einer Pensionsrechtsexpertin verfasst, mit Unterstützung des Sozialministeriums gedruckt und von der damals für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung zuständigen Bundesministerin für Bildung und Frauen veröffentlicht. Die Gesamtkosten für die Herstellung der 1. Auflage der Broschüre betragen 5.080 Euro. Die 5.000 Druckexemplare der Broschüre wurden österreichweit an Beratungseinrichtungen versandt. Anlässlich des Equal Pension Day 2016 wurde die Online-Publikation erneut auf der Website und Facebook-Seite des

Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen beworben. Hier steht auch das Web-PDF kostenfrei zum Download zur Verfügung.

Darüber hinaus wird auch auf die Zuständigkeit und die Maßnahmen des Sozialministeriums verwiesen.

#### **Fragen 23 bis 29:**

- *Wurde die Maßnahme "Einsetzen einer Arbeitsgruppe", um die steuerlichen Anreize für Teilzeitarbeit und Überstunden geschlechtergerecht weiter zu entwickeln" umgesetzt?*
- *Wenn ja, wann wurde diese Maßnahme umgesetzt?*
- *Wenn ja, was waren die Erkenntnisse dieser Arbeitsgruppe?*
- *Wenn ja, welche Weiterentwicklungen wurden tatsächlich in Angriff genommen?*
- *Wenn ja, in welchen konkreten Gesetzesänderungen sind Erkenntnisse dieser Arbeitsgruppe umgesetzt?*
- *Wenn ja, wurde sichergestellt, dass die Erkenntnisse dieser Arbeitsgruppe auch im Rahmen der Steuerreform 2016 berücksichtigt wurden?*
- *Wenn nein, wann wird diese Maßnahme umgesetzt?*

Bezüglich der Fragen 23 bis 29 wird auf die entsprechende Anfragebeantwortung des Bundesministeriums für Finanzen verwiesen.

#### **Fragen 30 bis 36:**

- *Wurde die Maßnahme "Karenzmanagement in Unternehmen etablieren bzw. ausbauen" umgesetzt bzw. bereits in Angriff genommen?*
- *Wenn ja, wie wurde versucht "Qualifizierungsförderung für Beschäftigte um Karenzmanagement (zu) erweitern"?*
- *Wenn ja, wie wurde versucht "Weiterbildungsangebote in Betrieben auch in Karenz (zu) ermöglichen"?*
- *Wenn ja, wurde das Quantitative Ziel "Budgetierung des Karenzmanagements als Teil der Qualifizierungsförderung" erreicht?*
  - a) *Wenn ja, wie wurde dieses Ziel erreicht?*
  - b) *Wenn nein, weshalb wurde das Ziel nicht erreicht?*
  - c) *Wenn nein, sind weitere Schritte geplant um das Ziel zu erreichen?*
- *Wenn ja, wie wurden Unternehmen darin unterstützt, damit "Berufsunterbrechungen sowie Arbeitszeitreduktionen und Wiedereinstieg besser gemanagt werden können"?*
- *Wenn ja, ist ein weiteres Vorgehen geplant um diese Maßnahme erfolgreicher umzusetzen?*
- *Wenn nein, wann wird diese Maßnahme umgesetzt?*

Im Rahmen der von der damaligen Bundesministerin für Bildung und Frauen in den Jahren 2010 – 2012 durchgeführten Kampagne „Echte Männer gehen in Karenz“ ([www.maennerinkarenz.at](http://www.maennerinkarenz.at)) wurden u.a. Workshops für Unternehmensvertreter/innen zum Thema Väterkarenz durchgeführt. Die angebotenen Workshops waren auf die Bedürfnisse von Klein- und

Mittelunternehmen zugeschnitten und richteten sich an Betriebe, die aktiv an der Entwicklung eines zeitgemäßen Karenzmodells für ihre Angestellten interessiert waren. Planungsmodelle zu Karenzmanagement sowie Wiedereinstieg boten den Entscheidungsträger/inne/n konkrete Anhaltspunkte für die betriebliche Umsetzung. Dabei wurden die regionalen Spezifika der Unternehmensstandorte berücksichtigt.

Im Rahmen der aktuellen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014-2020 sind im Rahmen des Investitions-Schwerpunktes zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt u.a. spezifische Beratungs- und Bildungsangebote für Unternehmen zur Förderung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für Beruf und Privatleben sowie zur Förderung von Karrieremöglichkeiten für Frauen geplant. Umgesetzt werden die ESF-Maßnahmen durch das Sozialministerium, das Bundesministerium für Bildung und die Landesregierung Burgenland.

Zur weiteren Umsetzung und Förderung von Karenzmanagement und Wiedereinstieg für Betriebe wird derzeit das von der EU kofinanzierte Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ umgesetzt, eine Kooperation zwischen Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sozialministerium, FORBA, L&R Sozialforschung sowie Industriellenvereinigung, Arbeiterkammer und ÖGB. Es läuft von Dezember 2015 bis Dezember 2017 und wird vom Sozialministerium koordiniert.

Die zentralen Ziele des Projekts sind

- Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern-)Teilzeit und in der (fortgesetzten) Care Arbeit nach der Karenz
- Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen, die es mehr Männern erlauben, in Karenz zu gehen und an der Erziehung/Sorgearbeit teilzuhaben
- Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung von Karenz und (Eltern)Teilzeit zwischen Eltern auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene

Der Fokus auf betriebliche Rahmenbedingungen wird dabei im Arbeitspaket von L&R Sozialforschung vorrangig behandelt, dazu werden 2017 erste Ergebnisse, Handbücher und Empfehlungen publiziert.

**Fragen 37 bis 49:**

- *Wurde die Maßnahme "Einführung gesetzlich verpflichtender Einkommensanalysen durch die Unternehmen" bereits evaluiert?*
- *Wenn ja, wann wurde diese Maßnahme evaluiert?*
- *Wenn ja, was sind die Ergebnisse der Evaluierung?*
- *Wenn ja, welche Änderungen der Einkommensberichte sind durch diese Evaluierung im Gespräch?*
- *Wenn ja, wurde in der Evaluierung auch der Nutzen der auf Unternehmensebene daraus gezogen wurde untersucht?*
- *Wenn ja, welcher Nutzen konnte auf Unternehmensebene festgestellt werden?*
- *Wenn ja, brachte die Evaluierung zum Vorschein, dass die Einkommensberichte tatsächlich die Unternehmensspezifischen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen reduzieren konnten?*
- *Wenn ja, in welchem Umfang reduzierten die Einkommensberichte die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen?*
- *Wenn ja, konnten die Evaluierungen der Einkommensberichte auch Faktoren für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern auf Unternehmensebene feststellen?*
- *Wenn ja, welche Faktoren konnten aufgrund der Evaluierung der Einkommensberichte für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern verantwortlich gemacht werden?*
- *Wenn nein, weshalb wurde noch keine Evaluierung durchgeführt?*
- *Wenn nein, wann wird es eine Evaluierung geben?*
- *Wenn nein, wenn die Wirkung der Einkommensberichte nicht evaluiert wurde, wie können dann die Einkommensberichte entsprechend weiterentwickelt werden?*

Im Regierungsprogramm 2013 - 2018 ist eine Evaluierung der Verpflichtungen im Gleichbehandlungsgesetz zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sowie der Erstellung von Einkommensberichten vorgesehen. Diese Evaluierung wurde in Form einer extern beauftragten Studie durchgeführt. Die Studie wurde den Sozialpartner/inne/n im September 2015 präsentiert und ist auf der Homepage meines Ressorts zum Download verfügbar.

Die Studie evaluiert sowohl die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz als auch die Auswirkungen dieser Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz. Dabei wurden die Sichtweisen von Arbeitnehmer/inne/n, Betriebsrät/inn/en und Arbeitgeber/inne/n erhoben und einbezogen. Zur Erhebung der unternehmerischen Perspektive wurden Fokusgruppen und Interviews mit HR-Manager/inne/n und Payroll-Serviceanbieter/inne/n durchgeführt. Bei der Auswahl der Teilnehmer/innen wurde sowohl ein Branchen-Mix als auch eine ausgewogene regionale Verteilung sichergestellt.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Einkommensberichte den Unternehmen eine vertiefte Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden ermöglichen. In Unternehmen, die das Instrument aktiv nutzen, wird der Einkommensbericht auch unterjährig immer wieder als wesentliche Basis für Gehaltsentscheidungen herangezogen. Eine weitere Differenzierung der Gehaltsbestandteile in den Einkommensberichten würde die Ableitung von unternehmensinternen Maßnahmen zur Verringerung der Gehaltsunterschiede für die Unternehmen vereinfachen.

Die Ursachen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede sind vielfältig und können nur zu einem Teil erklärt werden. Da Maßnahmen, die zur Reduzierung der strukturellen Ungleichheiten am österreichischen Arbeitsmarkt beitragen, sowie Maßnahmen zur Stärkung der Einkommenstransparenz zeitgleich auf die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede wirken, kann die Auswirkung pro gesetzter Maßnahme nicht einzeln quantifiziert werden. Das gilt auch für die Wirkung der Einkommensberichte. Sehr klar hat die Evaluierungsstudie jedoch gezeigt, dass durch die Einkommensberichte in den Unternehmen geschlechtsspezifische Gehaltsvergleiche angestoßen werden und damit Bewusstsein für Gehaltsunterschiede geschaffen wird. Die Studie enthält darüber hinaus auch einige Empfehlungen, deren Umsetzung laut Evaluierung zu einer noch stärkeren Wirksamkeit der Einkommensberichte führen würde.

Entsprechend der oben beschriebenen Zielsetzung der Studie stand die Erhebung und Analyse der Faktoren für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern auf Unternehmensebene nicht im Fokus der Studie.

#### **Fragen 50 bis 56:**

- *Wurde die Maßnahme "Verbesserung der Datenlage bzw. Nutzung bestehender Daten im Bereich Einkommen" umgesetzt?*
- *Wenn ja, welche Ergebnisse brachte die "Verwertung der bereits erhobenen Arbeitszeitdaten und Auswertung der Einkommen nach Arbeitszeit durch die Gebietskrankenkassen"?*
- *Wenn ja, wurde die "Schaffung von Auswertungsmöglichkeiten von Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze und über der Höchstbeitragsgrundlage" erreicht?*
- *Wenn ja, ist die verbesserte Datenlage auch für die Öffentlichkeit zugänglich und nutzbar?*
  - a) *Wenn ja, wo?*
  - b) *Wenn nein, weshalb nicht?*
- *Welche politischen Konsequenzen wurden aus der verbesserten Datenlage in Bezug auf konkrete geplante Gesetzesänderungen gezogen?*
- *Werden im Rahmen der Verbesserung der Datenlage auch langfristig auf Individuen bezogene Entwicklung[en] in Bezug auf das Arbeitszeitausmaß erfasst, um Einflüsse und Auswirkungen verschiedener Erwerbs(ausmaß)verläufe besser darzustellen?*

- a) *Wenn ja, welche Schlüsse konnten aus diesen Daten gezogen werden?*
- b) *Wenn nein, weshalb nicht?*
- *Wenn nein, wann wird diese Maßnahme umgesetzt?*

Die Maßnahme „Verbesserung der Datenlage bzw. Nutzung bestehender Daten im Bereich Einkommen“ konnte bisher nicht umgesetzt werden. Eine Ausweitung der Datenlage erachte ich weiterhin als wichtig und werde daher mit den zuständigen KooperationspartnerInnen in Verbindung treten.

**Fragen 57 bis 64:**

- *Wurde die Maßnahme "Angebot aktueller Informationen zur Entlohnung in bestimmten Berufen/Branchen" durch "Einrichtung eines Lohn- und Gehaltsrechners" vollständig umgesetzt?*
- *Wenn ja, wann wurde dieser Lohn- und Gehaltsrechner eingerichtet bzw. gestartet?*
- *Wenn ja, weshalb sind keine weiteren Maßnahmen geplant?*
- *Wie viele Zugriffe konnten seit Bestehen des Lohn- und Gehaltsrechners registriert werden? (Angabe monatlich)*
- *Wie viele Personen konnten seit Bestehen des Lohn- und Gehaltsrechners erreicht werden?*
- *Wurde die Wirkung dieses Lohn- und Gehaltsrechners evaluiert?*
  - a) *Wenn ja, welche Ergebnisse brachte die Evaluierung?*
  - b) *Wenn nein, wann wird die Wirkung dieses Lohn- und Gehaltsrechner evaluiert?*
- *Wenn nein, welche anderen Vorhaben sind neben der "Einrichtung eines Lohn- und Gehaltsrechners" geplant, um die Maßnahme vollständig umzusetzen?*
- *Wenn [n]ein, bis wann ist mit einer vollständigen Umsetzung zu rechnen?*

Die Maßnahme wurde mit der Entwicklung und Veröffentlichung des Gehaltsrechners unter [www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at) vollständig umgesetzt.

Der Gehaltsrechner wurde am 3. Oktober 2011 veröffentlicht und seitdem mehrfach aktualisiert, zuletzt im März 2016. Entwicklung und Aktualisierungen erfolgten in Kooperation mit Statistik Austria.

Seit dem Online-Gang wurden mit Stichtag 28. Oktober 2016 insgesamt 2.220.832 Zugriffe verzeichnet (Unique Users), 1.858.152 Berechnungen wurden gestartet und 1.229.611 Berechnungen (das sind 66,2 %) wurden abgeschlossen. An der unverbindlichen Umfrage nach dem Geschlecht am Ende der Berechnung haben sich insgesamt 175.736 Nutzer/innen beteiligt, davon gaben 59% an, Frauen zu sein. Die monatlichen Auswertungen des laufenden Jahres zeigen folgendes Ergebnis: Knapp 30.000 Unique Users sind monatlich zu verzeichnen; durchschnittlich werden monatlich rund 22.000 Berechnungen gestartet und ca. 65 % davon abgeschlossen.

Dr.<sup>in</sup> Sabine Oberhauser

