

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Doris Bures  
Parlament  
1017 Wien

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 3403/J-NR/2015 betreffend Maßnahmen zum Abbau der Einkommensschere, die die Abg. Mag. Aygül Berivan Aslan, Kolleginnen und Kollegen am 7. Jänner 2015 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 bis 3:

In den letzten Jahren konnten unter anderem aufgrund meiner Initiativen zahlreiche Verbesserungen umgesetzt und dadurch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert werden.

Einerseits wurden Maßnahmen gesetzt, um die strukturellen Faktoren für den hohen Gender Pay Gap zu reduzieren. Dazu zählt der Abbau von Hindernisse für Frauen bei der Ausübung einer Vollzeitstelle; dies unter anderem durch die Fortführung der Bemühungen zur Bereitstellung ausreichender und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsplätze im Rahmen der Art. 15a B-VG-Vereinbarung oder die Informationskampagnen zur Väterkarenz, um Männer für die Inanspruchnahme der Väterkarenz zu motivieren.

Ebenso wurden gesetzliche Regelungen zur Erhöhung der Lohntransparenz und damit zur Bewusstseinssteigerung im Bereich der Lohndiskriminierung geschaffen und der Gehaltsrechner als Online-Tool von mir zur Verfügung gestellt. Der Gehaltsrechner bietet leicht zugängliche Information über die in einem Sektor und einer Region üblichen Gehälter. Relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeitserfahrung oder auch die Art der Tätigkeit werden bei der Berechnung berücksichtigt.

Diese Initiativen und Projekte sind nachhaltig angelegt und werden von mir weiterhin unterstützt.

Darüber hinaus werden Projekte durchgeführt, um die Karriereperspektiven von Frauen in allen Berufsbranchen zu fördern, wie zum Beispiel „Women are top!“ zur Förderung von Frauen in wirtschaftlichen Spitzenpositionen; Auf die Beantwortung der Frage 5 (chronologisch Frage 6) wird in diesem Zusammenhang hingewiesen.

Minoritenplatz 5  
1014 Wien  
Tel.: +43 1 531 20-0  
Fax: +43 1 531 20-3099  
ministerium@bmbf.gv.at  
www.bmbf.gv.at

Die im aktuellen Regierungsprogramm vorgesehene Onlineplattform trägt dazu ebenso bei. Ziel der Plattform ist die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Technikberufen. Die neue Internetplattform wird die Möglichkeit geben, die Repräsentanz von Frauen im Technikbereich und die Sensibilisierung und Akzeptanz der Unternehmen für die weiblichen Potenziale in diesem Bereich zu erhöhen, Erfahrungen und Wissen auszutauschen, die relevanten Akteurinnen- und Akteurengruppen zu vernetzen und neue Berufsfelder zu erschließen. Die Onlineschaltung der Plattform ist im 1. Halbjahr 2015 geplant.

Der seit 2006 in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen stattfindende Girls' Day im Bundesdienst versteht sich als integrativer Aktionstag, der auf einen sehr handlungssowie erlebnisorientierten Zugang setzt, und dadurch Mädchen Mut für die Eroberung neuer Berufsfelder machen will. Der nächste Girls' Day im Bundesdienst findet am 23. April 2015 statt. Parallel dazu findet heuer erstmalig auch der Girls' Day MINI statt. Die Bundesdienststellen bieten dabei auch für Mädchen im Vorschulalter interessante Programme an. Das Projekt Girls' Day MINI im Bundesdienst wurde entwickelt, um Mädchen bereits am Beginn ihres Bildungsweges - nämlich im Kindergarten – die Beschäftigung mit naturwissenschaftlichen Phänomenen und technischen Fragestellungen zu ermöglichen. Die Erlebnisse im Kindergartenalter können wesentlich die weitere Interessensbildung und damit die spätere Berufswahl beeinflussen. Informationen zum Girls' Day sowie Girls' Day MINI im Bundesdienst sind unter [www.girlsday-austria.at](http://www.girlsday-austria.at) abrufbar.

Um die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf die Einkommenstransparenz, als auch die Auswirkungen dieser Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz zu evaluieren, wurde eine Studie in Auftrag gegeben. Dabei wird die Evaluierung die Sichtweisen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Betriebsrättinnen und Betriebsräten sowie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erfassen. Die Konzeptualisierung und Inhalte der Evaluierungsstudie sollen sowohl den Fokus der Geschlechtergerechtigkeit, als auch die unternehmerische Sichtweise abbilden. Die finale Version der Studie wird für Sommer 2015 erwartet und soll als Basis für Gespräche über weitere mögliche Schritte dienen.

#### Zu Frage 2 (chronologisch Frage 4):

Rund die Hälfte der in Österreich beschäftigten Frauen geht einer atypischen Beschäftigung nach. Neben einem hohen Teilzeitanteil sind hier auch Beschäftigungsformen wie freie Dienstverträge, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigung unter zwölf Wochenstunden eingerechnet. Diese Tatsache ist ein Grund für die steigende Armut- und Ausgrenzungsgefährdung von Frauen, insbesondere von Alleinerzieherinnen und älteren Frauen. Ich werde mich daher weiterhin für die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in qualitätsvoller Beschäftigung, für den gleichen Zugang für Frauen und Männern zu Karrierechancen und Führungspositionen, sowie für das Schließen der Einkommensschere im Sinne des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit einsetzen. Es geht darum, Frauen ein selbstbestimmtes Leben in allen Lebens- und Erwerbsphasen zu ermöglichen.

Zu Frage 4 (chronologisch Frage 5):

Im Regierungsprogramm für die Jahre 2013 bis 2018 ist eine Prüfung der Kollektivverträge auf versteckte Diskriminierung gemeinsam mit den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern sowie die Beseitigung dieser Diskriminierung vorgesehen. Ich werde diesbezüglich mit dem Bundesminister, in dessen Zuständigkeitsbereich die genannte Maßnahme liegt, in Kontakt treten.

Zu Frage 5 (chronologisch Frage 6):

Die österreichische Bundesregierung hat sich per Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011 das Ziel gesetzt den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2013 auf 25% zu erhöhen. Bis 31. Dezember 2018 soll die Beteiligung der Frauen auf 35% angehoben werden. In diesem Sinne soll auch auf die anderen entsendenden Stellen eingewirkt werden.

Um die Vorbildwirkung des Bundes zu unterstreichen und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen zu erhöhen, hat sich die Bundesregierung verpflichtet, die Umsetzung dieser Quotenregelung jährlich zu überprüfen und den gemeinsamen Fortschrittsbericht dem Ministerrat vorzulegen.

Für das Jahr 2014 ergab die Erhebung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft Folgendes:

- Im Berichtszeitraum war der Bund an 57 Unternehmen mit mehr als 50% beteiligt. 11 Bundesministerien entsendeten zusammen 294 (von insgesamt 392) Aufsichtsratsmitglieder. Davon waren 110 Frauen (Frauen insgesamt in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen: 132). Damit wurde der Bund 2014 durch 5 Frauen mehr in Aufsichtsräten vertreten als 2013 (105; 2012: 94 Frauen; 2011: 73 Frauen);
- Durchschnittlich liegt die Bundes-Frauenquote in diesen staatsnahen Unternehmen bei 37%. Im Vergleich zum Vorjahr (36%) bedeutet dies einen Anstieg um 1 Prozentpunkt;
- 44 Unternehmen weisen bereits eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf (2013: 42 Unternehmen; 2012: 35 Unternehmen; 2011: 27 Unternehmen). Zu 50% oder mehr sind Frauen bereits in 24 Unternehmen vertreten (2013: 22 Unternehmen; 2012: 19 Unternehmen; 2011: zwölf Unternehmen);
- 13 Unternehmen (2013: 13 Unternehmen; 2012: 20 Unternehmen; 2011: 28 Unternehmen) erfüllen die Vorgabe von 25% noch nicht. In nur mehr 8 von diesen 13 Unternehmen entsendet der Bund derzeit gar keine Frau (2013: 9 Unternehmen; 2012: 14 Unternehmen; 2011: 17 Unternehmen), wobei in 6 davon (2013: 6 Unternehmen; 2012: 8 Unternehmen; 2011: 12 Unternehmen) auch die Mitgesellschafter keine Frau in den Aufsichtsrat berufen haben;
- Insgesamt wurden in der Berichtsperiode 80 Personen in 32 Unternehmen vom Bund entsandt oder neu aufgestellt, wovon 29 Frauen waren (36%). 7 Bundesministerien (BKA, BMF, BMVIT, BMWFW, BMLFUW, BMG, BMLVS) werden bis Ende 2015 noch Neuentsendungen vornehmen.

Seit September 2013 koordiniert die Frauensektion des Bundesministeriums für Bildung und Frauen das Progress-Projekt „Women are top! To the top by innovative corporate cultures“, das im 1. Halbjahr 2015 abgeschlossen werden wird. Im Rahmen dieses Projekts wurden Beispiele guter Praxis aus österreichischen Unternehmen zur Förderung von Frauen in wirtschaftlichen Spitzenpositionen gesammelt, die mit Projektabschluss auf einer eigenen Projektseite – als Information und Vorbild für andere Unternehmen und interessierte Stakeholderinnen bzw. Stakeholdern – veröffentlicht werden. Auch das im Zuge des Projekts entwickelte Online-

Planspiel, das der Reflexion von Nominierungsentscheidungen bei Aufsichtsratsbeschickungen, nicht zuletzt in Bezug auf den Gender-Bias der nominierenden Personen, dient, wird dort veröffentlicht werden. Die Projektergebnisse werden damit als Informations- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen dazu beitragen, die Förderung von Frauen in der Privatwirtschaft verstärkt im Bewusstsein der Unternehmen, Geschäftsführungen und des Personalmanagements zu verankern.

**Zu Frage 6 (chronologisch Frage 7):**

Staatliche Förderungen werden eingesetzt, um politisch definierte Ziele zu verfolgen. Ziel kann beispielsweise die Stärkung innovativer Branchen mit Wachstumspotenzial oder strukturschwacher Regionen sein, aber ebenso ist es möglich, die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit als Zielvorstellung zu definieren.

Zwar liegt die Vergabe von Wirtschaftsförderungsmittel nicht in meinem Kompetenzbereich, doch bin ich davon überzeugt, dass sich viele Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Bereich der Frauenförderung durchaus bewusst sind und ich ergreife im Rahmen meiner Möglichkeiten alle rechtlich zulässigen Mittel, um sie in der Übernahme dieser Verantwortung zu bestärken. So wurde auf meine Initiative hin 2012 per Erlass verfügt, dass das Bundeskanzleramt seine Auftragsvergaben entsprechend gestaltet. Mittlerweile haben mehrere Ministerien diese Anregung aufgegriffen und ich habe mit Februar 2015 einen derartigen Erlass auch für das Bundesministerium für Bildung und Frauen, die LSR/SSR Wien, Pädagogische Hochschulen, Versuchsanstalten, teilrechtsfähige Einrichtungen an Schulen und das BIFIE verfügt.

**Zu Fragen 9 bis 12 (chronologisch Fragen 8 bis 11):**

Eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in politischen Entscheidungsfunktionen ist ein prioritäres Anliegen. Auch hier sind – neben der Verantwortung und dem Engagement von Parteien – die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entscheidend, damit Frauen und Männern der Weg in die Politik in gleicher Weise offen steht.

Die bisherigen Erfahrungen aus Österreich und europäischen Ländern zeigen zwei Tendenzen: Zum einen führen freiwillige Quoten der Parteien bei der Listenerstellung zu einer höheren Ausgewogenheit unter den Abgeordneten dieser Parteien. Zum anderen führen gesetzliche Regelungen für alle Parteien vor allem dann zu einer Erhöhung der tatsächlich gewählten Abgeordneten, wenn die Nichteinhaltung der Quotenregelungen die Nichtzulassung einer Wahlliste zur Folge hat. Bisher fehlt dazu eine parteienübergreifende Diskussion auf Landes- sowie Bundesebene.

**Zu Frage 13 (chronologisch Frage 12):**

Verbindliche Vorgaben bei der Besetzung der unterschiedlichsten Gremien in Bezug auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern stellen ein wichtiges Mittel zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter dar. Die Verantwortung für eine geschlechterausgewogene Besetzung liegt zunächst bei den entsendenden Organen bzw. Ressorts. Diese sollten bei der Nominierung aller Mitglieder darauf Rücksicht nehmen und andere entsendende Organe dazu anhalten, geschlechterausgewogen zu nominieren.

## Seite 5 von 5 zu Geschäftszahl BMBF-10.000/0005-III/4/2015

Die Wirkungsfolgenabschätzung (WFA) Gleichstellung ist ein Beispiel dafür, dass der Bundesregierung eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsfunktionen ein wichtiges Anliegen ist. Im Rahmen der Auswirkungen auf Entscheidungsprozesse und -gremien ist zu überprüfen ob die Regelung bzw. das Vorhaben Auswirkungen auf die Teilhabe an Entscheidungsprozessen oder die Zusammensetzung von Entscheidungsgremien hat.

Wien, 5. März 2015  
Die Bundesministerin:

Gabriele Heinisch-Hosek eh.

Signaturwert	dFiiHEEUqTQaUpgdg7egZ6TnAGJCuJ3BPXAcycReFqPGQtjMMm0pevnJflfMa15eMMGzTyGOdN7hyOkwuN72IVVVJB1NOARDoCNHLftBVCP4/zJLus9cAhCt4ViDQSdwHr1DcCEELDd3skGjzuZ0UZD9ppppPpmQluGIPQbs9DdXR615TRlg8qSjQpl+4dQM4lw89blSzFc39X4xae0POaqBd+Zfln0OsMlcXl3ZaQVhkqW08aGqLg2i/hN4kJT55iBlgVDFgW6sfypEbVPWkQMSAexa2famaHSTb95wfcUj+k0zJkTlwr8LhXDwa/09dAXOk7J89AnYlbeg==	
	Unterzeichner	Bundesministerium für Bildung und Frauen
	Datum/Zeit	2015-03-06T10:47:40+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1179688
	Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: <a href="http://www.signaturpruefung.gv.at">http://www.signaturpruefung.gv.at</a> . Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: <a href="http://www.bmbf.gv.at/verifizierung">http://www.bmbf.gv.at/verifizierung</a> .	