

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Doris Bures
Parlament
1017 Wien

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 9174/J-NR/2016 betreffend Halbzeit im Frauenministerium - Gleichstellung am Arbeitsmarkt, die die Abg. Mag. Aygül Berivan Aslan, Kolleginnen und Kollegen am 4. Mai 2016 an meine Amtsvorgängerin richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

- *Welche Maßnahmen wurden von ihrem Ressort bzw. in Zusammenarbeit mit einem anderen Ressort seit 2013 gesetzt, um den Frauenanteil in Spitzenpositionen in der Wirtschaft zu erhöhen?*

Die Führungsebenen sind männerdominiert – immer noch. Männer, vor allem mittleren Alters, mit geradliniger Berufsbiographie, bevorzugen Männer, wenn sie einen ähnlichen Weg genommen haben.

Mehr Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst, heißt auch mehr Vorbilder, die jüngeren Kolleginnen Mut machen. Der Öffentliche Dienst will und muss attraktiver werden, vor allem für junge gut ausgebildete Frauen. Die gläserne Decke abzuschaffen, wäre ein richtiger Schritt in diese Richtung.

Letztendlich sind es nicht die Frauen allein, die profitieren. Den Öffentlichen Dienst attraktiver zu machen, heißt auch gute, an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger ausgerichtete Dienstleistungen zu erbringen. Damit das gelingt, müssen die alten Muster verlassen werden.

Angesichts der Unterrepräsentation von Frauen auf den obersten Führungsebenen hat der Bund beschlossen, mit gutem Beispiel voran zugehen und sich ganz konkrete Ziele für die Umsetzung zu stecken. So hat sich die österreichische Bundesregierung 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, zu erhöhen. Ein Stufenplan sieht eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich auf 25% bis Dezember 2013 und auf 35% bis Dezember 2018 vor. Die Erreichung der Quoten wird jährlich überprüft. Sollte bis 2018 der 35%-Anteil an Frauen nicht erreicht worden sein, ist verankert, dass weitere gesetzliche Maßnahmen eingeleitet werden.

Minoritenplatz 5
1010 Wien
Tel.: +43 1 531 20-0
Fax: +43 1 531 20-3099
ministerium@bmbf.gv.at
www.bmbf.gv.at

DVR 0064301

Am 8. März 2016 wurde der fünfte Fortschrittsbericht zur Umsetzung im Ministerrat angenommen:

- Betroffen sind 56 Unternehmen, 43 dieser Betriebe sind zu 100% im Staatseigentum.
- Laut Fortschrittsbericht stellen zwölf Bundesministerien 295 Aufsichtsratsmitglieder (insgesamt 386), davon 112 Frauen (insgesamt 133). Die Bundes-Frauenquote liegt damit bei 38% und stieg damit um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr.
- 47 Unternehmen weisen bereits eine Bundes-Frauenquote von 25% oder mehr auf, in bereits 28 Unternehmen sogar 35% oder mehr.
- In 9 Unternehmen wurde die 25%-Quote noch nicht erreicht.
- 6 Bundesministerien werden bis Ende 2016 noch Neuentsendungen vornehmen.

Die Bundes-Frauenquote für die Aufsichtsräte staatlicher und staatsnaher Unternehmen mit 50% oder mehr Bundesbeteiligung stieg von 26% (2011) auf 38% (2015).

Von 2013 bis 2015 lief das EU-kofinanzierte Projekt „Women are Top! To the top by innovative corporate cultures“, das auf Initiative des Bundesministeriums gemeinsam mit dem Institut für Gender und Diversität in Organisationen der Wirtschaftsuniversität Wien sowie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) durchgeführt wurde. Ziel war es, Beiträge zur Erhöhung der Frauenanteile in wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen zu leisten. Im Zuge des Projektes wurden unter anderem 52 vorbildhafte Maßnahmen aus 15 gleichstellungsaktiven österreichischen Unternehmen verschiedener Größen, Branchen und Standorte gesammelt. Zudem fand im Herbst 2014 eine dreiteilige Veranstaltungsreihe zur Vernetzung und Information von Unternehmen sowie Stakeholderinnen und Stakeholdern statt. Darüber hinaus wurde auf Basis von Expertinnen- und Experteninterviews ein Online-Planspiel entwickelt, in dem die Besetzung von Aufsichtsratsposten simuliert wird. Dieses soll als Trainingstool für Managerinnen und Manager zu einer Reflexion und Veränderung bestehender, meist intransparenter Nominierungsprozesse beitragen. Die Ergebnisse des Projekts sind unter <http://www.frauenfuehren.at/> online verfügbar.

Zu Frage 2:

- *Auf welchem Stand befinden sich die Verhandlungen über eine Frauenquote in Aufsichtsräten in allen österreichischen Unternehmen?*

Auf EU-Ebene wird seit 2012 ein Richtlinien-Vorschlag zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in den Aufsichtsräten und Vorständen von großen, börsennotierten Unternehmen verhandelt. Dazu konnte allerdings bislang keine Einigung erzielt werden. Für Österreich, das den RL-Vorschlag unterstützt, werden die Verhandlungen vom Sozialministerium geführt; die weitere Entwicklung ist allerdings derzeit offen. Auf nationaler Ebene sind derzeit keine gesetzlichen Regelungen für eine Frauenquote geplant.

Zu Frage 3:

- *Wurden seit 2013 konkrete Änderungen in Kollektivverträgen durchgeführt, die als Mittel zur "Aufhebung von Stereotypen" und zur "Neubewertung" frauenspezifischer Arbeitsfelder (wie im Regierungsprogramm geschrieben) dienen?*
Falls ja: bitte um Auflistung der geänderten Kollektivverträge sowie der Änderung

Im Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen 2013/2014, der auch dem Parlament zur Behandlung zugeleitet worden ist (III-202 dB. XXV. GP), erfolgte auch eine Untersuchung einzelner Kollektivverträge. Folgende Kollektivverträge wurden analysiert:

- Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich („BAGS-KV“)
- Kollektivvertrag für die Handelsangestellten (Kollektivvertrag Handel Angestellte)
- Rahmenkollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten und aktuelle Lohn tafel (2015) für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen
- Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs (RKV Nahrungs- und Genussmittelindustrie Arb) und Lohnvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der Süßwarenindustrie
- Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe

Die Analysen machen deutlich, dass der Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Entgeltbereich in den einzelnen untersuchten Kollektivverträgen unterschiedlich weit gediehen ist. Dies betrifft sowohl die Anrechnung von Karenzzeiten als auch die Diskriminierungsanfälligkeit von Einstufungsregelungen. Abhängig von derzeitigen Status Quo sind daher auch in den einzelnen Branchen unterschiedliche Schritte notwendig, um Benachteiligungen von Frauen im Entgeltbereich weiter abzubauen. Geht es bei den einen zunächst einmal um eine Schaffung von Entgeltübersichtlichkeit und eine Festlegung der Anrechnung von Karenzzeiten im Kollektivvertrag, geht es bei den anderen um eine Ausweitung der Anrechnung von Karenzzeiten in zeitlicher Hinsicht (beispielsweise von zehn Monaten auf 20 Monate), in Hinsicht auf verschiedene Karenzformen (Elternkarenz, Pflegekarenz, Hospizkarenz) und in Hinsicht auf Ansprüche (wie beispielsweise Anrechnung auf Vorrückungen und Jubiläumsgelder).

Teilzeitbeschäftigung, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlag und Durchrechnungszeiträume sind aus der Perspektive der Kollektivvertragsexpertinnen und -experten bislang in keiner Branche wirklich befriedigend im Kollektivvertrag gelöst. Dieses Themenfeld wird daher auch von den Kollektivvertragsexpertinnen und -experten als „offene Baustelle“ bezeichnet.

Darüber hinaus finden sich in den Kollektivverträgen einzelne branchenspezifische Verbesserungen, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Ein solches Beispiel ist die Verbesserung der Vordienstzeitenanrechnung im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft, die im KV Reinigung bedeutungslos ist, da letzterer über keine Dienstalterszulagen verfügt.

Anzuführen sind schließlich auch noch Veränderungen, die grundsätzlich Beschäftigten unabhängig ihres Geschlechts zu Gute kommen. Hier ist für alle fünf Branchen die Strategie einer kontinuierlichen Mindestlohnpolitik zu nennen. Das heißt, dass in den letzten Jahren bei Gehaltsverhandlungen die untersten Lohngruppen stärker erhöht wurden als die obersten Lohngruppen. In den untersten Lohngruppen wiederum sind zu höheren Anteilen Frauen eingestuft.

Zu Frage 4:

- *Welche Maßnahmen wurden seit 2013 getroffen, um qualifizierte (existenzsichernde) Teilzeit voranzutreiben?*

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich geht mit einer Erhöhung der Teilzeitquote einher. In den letzten zehn Jahren stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 39,5% (2005) auf 47,4% (2015). Ebenso gehen in Österreich in der Haupttätigkeit viel mehr Frauen als Männer einer atypischen Beschäftigung nach (2015: Frauen 52%, Männer 16%). Die im April 2016 veröffentlichten EU-SILC 2015-Daten zeigen auch klar, dass geringfügig Beschäftigte und Niedriglohnbeschäftigte – und damit deutlich mehr Frauen als Männer in Österreich – stärker armuts- und ausgrenzungsgefährdet als Vollzeitbeschäftigte sind.

Vor diesem Hintergrund ist es umso dringlicher, die Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen stärker in den Fokus der Informations- und Bewusstseinsarbeit zu rücken, um damit weiterhin an der Erreichung der wichtigen Ziele der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen zu arbeiten.

Im Sinne eines existenzsichernden Einkommens und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen in allen Lebensphasen ist es wichtig, Frauen über die Auswirkungen ihrer beruflichen Entscheidungen auf die Höhe ihrer zukünftigen Pension zu informieren. Eine Informationsbroschüre für Frauen zum Thema Pensionen wurde im Dezember 2015 veröffentlicht und steht online auf der Homepage des Bundesministeriums zur Verfügung. In diesem Zusammenhang konnten auch Verbesserungen im Pensionssystem erreicht werden, die insbesondere Frauen zugutekommen: Bei mehr als 30 Beitragsjahren, auch in Teilzeit, wurde 2016 die Ausgleichszulage auf EUR 1.000 erhöht.

Gleichzeitig bedarf es im Bereich der qualifizierten Teilzeitbeschäftigung auch vielfach einer Änderung der Unternehmenskulturen, damit Teilzeitbeschäftigung nicht weiter ein Karrierehemmnis bedeutet, das oftmals Frauen mit unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit betrifft. Um in diesem Bereich verstärkt Bewusstsein zu schaffen und Austausch zwischen Unternehmen zu fördern, wird im Projekt "Women are TOP! To the top by innovative corporate cultures" (<http://www.frauenfuehren.at/>) auf erfolgreiche Praxisbeispiele unter anderem für qualifizierte Teilzeit aufmerksam gemacht. Interessierte Unternehmen verschiedenster Größen und Branchen können sich damit an bereits erfolgreich umgesetzten Initiativen – beispielsweise im Bereich Führung in Teilzeit – Anleihe für die Umgestaltung ihrer eigenen innerbetrieblichen Rahmenbedingungen nehmen.

Zu Frage 5:

- *Gibt es in den Ministerien Bestrebungen, als Arbeitgeber Personalentwicklungsprogramme wie "Führen in Teilzeit" zu fördern?*

In den Bestimmungen der Verordnungen für die jeweiligen Frauenförderungspläne von Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Finanzen und Bundesministerium für Gesundheit ist geregelt, dass der Dienstgeber die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen hat, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Teilzeitbeschäftigung solle in allen Arbeitsbereichen und Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, wo dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist. Teilzeit hat grundsätzlich kein Ausschließungsgrund für die Betrauung mit Leitungspositionen

zu sein. Gemäß Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft dürfen Bediensteten keinerlei Benachteiligungen durch Teilzeitbeschäftigung entstehen und im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres wird Teilzeit (auch für Führungskräfte) als wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie definiert und Teilzeitarbeit ist unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes zu ermöglichen.

Zu Frage 6:

- *Eine Evaluierung der seit 2011 vorgeschriebenen Einkommensberichte für Unternehmen hat Verbesserungsbedarf bei Form und Anwendung der Berichte gezeigt. Welche konkreten Schritte zur Verbesserung der Einkommensberichte wurden bisher gesetzt bzw. welche sind in Planung?*

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 Studie durchgeführt und hat die Umsetzung der relevanten Bestimmungen aus dem Gleichbehandlungsgesetz erhoben.

Die Evaluierung hat klar festgestellt, dass es sich bei den Instrumenten zur Stärkung der Einkommenstransparenz um sinnvolle Maßnahmen handelt. Gleichzeitig wurden Verbesserungspotenziale aufgezeigt, um zu mehr Einkommenstransparenz und somit der Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede beizutragen.

Die abschließenden Ergebnisse der Studie wurden von der damaligen Ressortleitung den Präsidenten der Sozialpartnerinnen und -partner im September 2015 präsentiert. Sie dienen als Basis für weitere Gespräche über mögliche Weiterentwicklungen der gesetzlichen Regelungen zur Einkommenstransparenz.

Als weitere Maßnahme zur Transparenz der Einkommen ist seit Oktober 2011 der Gehaltsrechner als Online-Tool verfügbar. 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. Dieses Online-Angebot wird gemessen an den Userinnen- und Userzahlen aktiv in Anspruch genommen. Eine Datenaktualisierung erfolgte kürzlich und wurde im März 2016 veröffentlicht.

Zu Frage 7:

- *Die im Regierungsprogramm angekündigte Informationsplattform "Meine Technik" ist seit gut einem Jahr online. Wie viele Zugriffe (Pis und Unique User) hat die Seite pro Monat? Wie hoch waren die Kosten zur Einrichtung des Projekts? Wie hoch sind die Instandhaltungskosten pro Monat?*

Die Seite <http://www.meinetechnik.at> ist seit 10. April 2015 online und hat im Zeitraum bis 9. Mai 2016 60.770 Zugriffe zu verzeichnen gehabt, durchschnittlich etwa 4.600 Besucherinnen und Besucher pro Monat. Derzeit stehen auf der Onlineplattform 315 Projekte und Aktuell-Beiträge zur Verfügung. Die Kosten beliefen sich hinsichtlich der Erstellung auf EUR 60.720,--, die monatlichen Wartungskosten belaufen sich auf EUR 1.248,--.

Zu Frage 8:

- *Aus welchen Elementen besteht die Informationskampagne "Frauen und Pensionen"? Welche Elemente wurden bereits umgesetzt? Welche folgen noch? Wie hoch belaufen sich die Gesamtkosten der Informationskampagne Frauen und Pensionen?*

Im Zuge des Informationsvorhabens „Frauen und Pensionen“ wurde die Informationsbroschüre „Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“ erstellt und im Dezember 2015 veröffentlicht. Die Broschüre ist auf der Website des Bundesministeriums (Frauen – Publikationen) online abrufbar und kann kostenfrei bestellt werden. Über das Erscheinen und die Bestellmöglichkeiten wurden zu Jahresbeginn 2016 über 150 Beratungsinstitutionen österreichweit informiert, darunter Pensions- und Sozialversicherungen in den Bundesländern, Arbeiterkammern, Ärztekammern, Frauen- und Mädchenberatungsstellen und regionale Geschäftsstellen des AMS. Eine zweite Aussendungswelle wird derzeit vorbereitet. Die Kosten für die Erstellung der Broschüre sowie der Druckexemplare betragen insgesamt EUR 5.080,-- inkl. MwSt.

Zu Frage 9:

- *Welche Studien und sonstige Untersuchungen wurden in ihrem Ressort seit Dezember 2013 für alle Tätigkeitsbereiche in Auftrag gegeben? Wie hoch waren die Kosten im Einzelnen?*

Auf die Beantwortung der Parlamentarischen Anfragen Nr. 8140/J-NR/2015 und Nr. 7747/J-NR/2016 wird verwiesen. Im Jahr 2016 wurden bis zum Stichtag der Anfragestellung hinsichtlich der vorstehend genannten Tätigkeitsbereiche keine Studien und sonstigen Untersuchungen in Auftrag gegeben.

Wien, 24. Juni 2016
Die Bundesministerin:

Dr.ⁱⁿ Sonja Hammerschmid eh.

