

## **Anfrage**

**der Abgeordneten Claudia Gamon und Kollegen**

**an die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen**

**betreffend Nationaler Aktionsplan "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"**

Im Juni 2010 wurde der Nationale Aktionsplan (NAP) "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" präsentiert. 55 Maßnahmen wurden in Zusammenarbeit der Regierung mit Sozialpartnern, Interessenvertretungen, NGOs und Expert\_innen entwickelt. Hintergrund war die unbefriedigende Situation von Frauen am Arbeitsmarkt, weshalb auch ein entsprechender Nationaler Aktionsplan schon im Regierungsübereinkommen von 2008 vereinbart wurde.

*"Mit diesem Plan liegen uns nun 55 konkrete Empfehlungen vor. Jetzt geht es an die Umsetzung", so die (damalige) Frauenministerin. "Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sollte es für uns noch klarer sein, dass die Wirtschaft weiblicher werden muss. Wir müssen den Prozess beschleunigen und das vorhandene Potenzial am Arbeitsmarkt besser nutzen." Zwar hätten noch nicht alle Maßnahmen, die im NAP empfohlen werden, schon die volle Zustimmung der Regierung und Sozialpartner. "Aber wir werden mit viel Beharrlichkeit daran arbeiten, um Schritt für Schritt Gleichstellung Wirklichkeit werden zu lassen", sagte Heinisch-Hosek. Sie werde beim Regierungspartner in den offenen Fragen weiterhin Überzeugungsarbeit leisten ([http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20100630\\_OT50214/gabriele-heinisch-hosek-die-wirtschaft-muss-weiblicher-werden](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20100630_OT50214/gabriele-heinisch-hosek-die-wirtschaft-muss-weiblicher-werden)).*

Seitdem hat sich zwar in einigen Bereichen etwas geändert, doch manche Maßnahmen lassen noch immer auf sich warten. Vor allem hat sich aber eines gezeigt: die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt hat sich mit der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans kaum verbessert. Noch immer ist die "Gender Pay Gap" in Österreich die zweithöchste innerhalb der gesamten Europäischen Union. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: längere Erwerbsunterbrechungen von Frauen, besonders hohe Teilzeitquoten bei Frauen und damit verbunden eine geringere Arbeitsmarktpartizipation von Frauen.

Einerseits stellt sich damit die Frage, ob diese Situation einer laschen Umsetzung oder dem Fokus auf falsche und unzureichende Maßnahmen geschuldet ist. Es scheint damit aber auch klar zu sein, dass die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung sich auf dem Holzweg befindet, gefangen zwischen sozialistischen Interventionen im privatwirtschaftlichen Bereich und konservativer Rollenzuschreibungen in der christlich-sozialen Familienpolitik, welche Frauen die Entfaltungsspielräume raubt.

Eigentlich war der Nationale Aktionsplan als Strategie- und Maßnahmenbündel bis 2013 vorgesehen. Dass ein Großteil der Pläne langfristig zu betrachten ist, liegt auf der Hand. Andererseits ist auch völlig klar, dass bestimmte punktuelle Maßnahmen und gesetzliche Bestimmungen problemlos kurzfristig umsetzbar sind. Dies geschah jedenfalls nicht in allen Punkten, weshalb im Regierungsprogramm von 2013 auch unter der Fortführung des Nationalen Aktionsplans einige punktuelle Maßnahmen subsumiert wurden, deren tatsächlicher Nutzen, wenn dieser auch nicht grundsätz-

lich bestritten werden soll, in der tatsächlichen Wirkung auf die reale Einkommenssituation von Frauen, jedenfalls hinterfragt werden muss.

Die wesentlichen Gründe für die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern und die im europäischen Vergleich besonders hohen Einkommensunterschiede ergeben sich aus, wie bereits beschrieben, langen Erwerbsunterbrechungen, einer besonders starken Belastung durch die Übernahme von Betreuungstätigkeiten und langen Phasen der Teilzeitarbeit bei Frauen, wie es auch immer wieder festgestellt wird. Auch wenn es - möglicherweise auch aufgrund des Nationalen Aktionsplanes - zumindest in bestimmten dieser Bereiche zu Verbesserungen gekommen ist, kann noch immer nicht von angemessenen Rahmenbedingungen ausgegangen werden, die Frauen eine gleichberechtigte Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen. Unzureichende Reformbestrebungen stehen dem im Weg und die Frage nach einem neu aufgeladenen Nationalen Aktionsplan mit entsprechend progressiven und wirkungsvollen Maßnahmen muss gestellt werden.

Das Frauenministerium koordiniert diesen Nationalen Aktionsplan zur "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" - weshalb die Einschätzung der koordinierenden Stelle über die tatsächlichen Fortschritte und weiteren notwendigen Schritte erforderlich ist, zusätzlich bleiben in einigen wichtigen Themenfeldern (Erhöhung Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern) Fragen offen.

Aus diesem Grund stellen die unterfertigten Abgeordneten nachstehende

### **Anfrage:**

1. Findet eine Evaluierung des Nationalen Aktionsplans "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" laufend statt?
2. Wenn ja, werden diese laufenden Evaluierungen auch entsprechend veröffentlicht?
  - a. Wenn ja, wo können diese Veröffentlichung eingesehen werden?
  - b. Wenn nein, weshalb wird keine laufende Evaluierung vorgenommen?
3. Wenn nein, weshalb findet keine laufende Evaluierung statt?
4. Wird es eine endgültige Evaluierung des Nationalen Aktionsplans geben?
5. Wenn ja, bis wann ist mit dieser abschließenden Evaluierung zu rechnen?
6. Wenn nein, weshalb wird es keine endgültige Evaluierung geben?
7. Finden - aufgrund der Vielzahl an Kooperationspartnern und unterschiedlichen Zuständigkeiten - in regelmäßigen Abständen Koordinationstreffen statt?
8. Wenn ja, in welcher Frequenz finden diese Termine statt?
9. Wenn nein, wie soll ohne regelmäßige Koordinationstreffen der betroffenen Kooperationspartner und zuständigen Stellen die Umsetzung des Aktionsplanes gewährleistet werden?

10. In welchem Umfang konnten aus Sicht des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen die Maßnahmen des nationalen Aktionsplanes bereits umgesetzt werden?
11. Wie lange wird der Nationale Aktionsplan noch fortgeführt?
12. Wie lange wird es dauern bis die Maßnahmen des Nationalen Aktionsplanes vollständig umgesetzt sind?
13. Sind nachträgliche Veränderungen der Maßnahmen nötig, um die entsprechenden Ziele des Nationalen Aktionsplanes zu erreichen?
14. Wenn ja, welche Maßnahmen müssen verändert werden?
15. Wurde die Maßnahme "Erwerbsbiographie und Erwerbsverläufe von Frauen darstellen" wie geplant durch "Sensibilisierung/Informationskampagne" umgesetzt?
16. Wenn ja, wann wurde diese Maßnahme umgesetzt?
17. Wenn ja, wie hat diese "Sensibilisierung/Informationskampagne" genau ausgeschaut?
18. Wenn ja, mit welchen Kosten war diese "Sensibilisierung/Informationskampagne" verbunden?
19. Wenn ja, welche Kommunikationsmittel wurden für diese "Sensibilisierung/Informationskampagne" gewählt?
20. Wenn ja, wurde die Maßnahme bzw. die "Sensibilisierung/Informationskampagne" einer Evaluierung unterzogen?
21. Wenn ja, wie viele Personen konnten durch die "Sensibilisierung/Informationskampagne" erreicht werden?
22. Wenn nein, wann ist mit der Umsetzung dieser Maßnahme zu rechnen?
23. Wurde die Maßnahme "Einsetzen einer Arbeitsgruppe", um die steuerlichen Anreize für Teilzeitarbeit und Überstunden geschlechtergerecht weiter zu entwickeln" umgesetzt?
24. Wenn ja, wann wurde diese Maßnahme umgesetzt?
25. Wenn ja, was waren die Erkenntnisse dieser Arbeitsgruppe?
26. Wenn ja, welche Weiterentwicklungen wurden tatsächlich in Angriff genommen?
27. Wenn ja, in welchen konkreten Gesetzesänderungen sind Erkenntnisse dieser Arbeitsgruppe umgesetzt?
28. Wenn ja, wurde sichergestellt, dass die Erkenntnisse dieser Arbeitsgruppe auch im Rahmen der Steuerreform 2016 berücksichtigt wurden?
29. Wenn nein, wann wird diese Maßnahme umgesetzt?
30. Wurde die Maßnahme "Karenzmanagement in Unternehmen etablieren bzw. ausbauen" umgesetzt bzw. bereits in Angriff genommen?
31. Wenn ja, wie wurde versucht das "Qualifizierungsförderung für Beschäftigte um Karenzmanagement (zu) erweitern"?
32. Wenn ja, wie wurde versucht "Weiterbildungsangebote in Betrieben auch in Karenz (zu) ermöglichen"?

33. 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?
34. Wenn ja, wie wurden Unternehmen darin unterstützt, damit "Berufsunterbrechungen sowie Arbeitszeitreduktionen und Wiedereinstieg besser gemanagt werden können"?
35. Wenn ja, ist ein weiteres Vorgehen geplant um diese Maßnahme erfolgreicher umzusetzen?
36. Wenn nein, wann wird diese Maßnahme umgesetzt?
37. Wurde die Maßnahme "Einführung gesetzlich verpflichtender Einkommensanalysen durch die Unternehmen" bereits evaluiert?
38. Wenn ja, wann wurde diese Maßnahme evaluiert?
39. Wenn ja, was sind die Ergebnisse der Evaluierung?
40. Wenn ja, welche Änderungen der Einkommensberichte sind durch diese Evaluierung im Gespräch?
41. Wenn ja, wurde in der Evaluierung auch der Nutzen der auf Unternehmensebene daraus gezogen wurde untersucht?
42. Wenn ja, welcher Nutzen konnte auf Unternehmensebene festgestellt werden?
43. Wenn ja, brachte die Evaluierung zum Vorschein, dass die Einkommensberichte tatsächlich die Unternehmensspezifischen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen reduzieren konnten?
44. Wenn ja, in welchem Umfang reduzierten die Einkommensberichte die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen?
45. Wenn ja, konnten die Evaluierungen der Einkommensberichte auch Faktoren für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern auf Unternehmensebene feststellen?
46. Wenn ja, welche Faktoren konnten aufgrund der Evaluierung der Einkommensberichte für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern verantwortlich gemacht werden?
47. Wenn nein, weshalb wurde noch keine Evaluierung durchgeführt?
48. Wenn nein, wann wird es eine Evaluierung geben?
49. Wenn nein, wenn die Wirkung der Einkommensberichte nicht evaluiert wurde, wie können dann die Einkommensberichte entsprechend weiterentwickelt werden?
50. Wurde die Maßnahme "Verbesserung der Datenlage bzw. Nutzung bestehender Daten im Bereich Einkommen" umbesetzt?
51. Wenn ja, welche Ergebnisse brachte die "Verwertung der bereits erhobenen Arbeitszeitdaten und Auswertung der Einkommen nach Arbeitszeit durch die Gebietskrankenkassen"?



52. Wenn ja, wurde die "Schaffung von Auswertungsmöglichkeiten von Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze und über der Höchstbeitragsgrundlage" erreicht?
53. Wenn ja, ist die verbesserte Datenlage auch für die Öffentlichkeit zugänglich und nutzbar?
- Wenn ja, wo?
  - Wenn nein, weshalb nicht?
54. Welche politischen Konsequenzen wurden aus der verbesserten Datenlage in Bezug auf konkrete geplante Gesetzesänderungen gezogen?
55. Werden im Rahmen der Verbesserung der Datenlage auch langfristig auf Individuen bezogene Entwicklung in Bezug auf das Arbeitszeitausmaß erfasst, um Einflüsse und Auswirkungen verschiedener Erwerbs(ausmaß)verläufe besser darzustellen?
- Wenn ja, welche Schlüsse konnten aus diesen Daten gezogen werden?
  - Wenn nein, weshalb nicht?
56. Wenn nein, wann wird diese Maßnahme umgesetzt?
57. Wurde die Maßnahme "Angebot aktueller Informationen zur Entlohnung in bestimmten Berufen/Branchen" durch "Einrichtung eines Lohn- und Gehaltsrechners" vollständig umgesetzt?
58. Wenn ja, wann wurde dieser Lohn- und Gehaltsrechner eingerichtet bzw. gestartet?
59. Wenn ja, weshalb sind keine weiteren Maßnahmen geplant?
60. Wie viele Zugriffe konnten seit Bestehen des Lohn- und Gehaltsrechners registriert werden? (Angabe monatlich)
61. Wie viele Personen konnten seit Bestehen des Lohn- und Gehaltsrechners erreicht werden?
62. Wurde die Wirkung dieses Lohn- und Gehaltsrechners evaluiert?
- Wenn ja, welche Ergebnisse brachte die Evaluierung?
  - Wenn nein, wann wird die Wirkung dieses Lohn- und Gehaltsrechner evaluiert?
63. Wenn nein, welche anderen Vorhaben sind neben der "Einrichtung eines Lohn- und Gehaltsrechners" geplant, um die Maßnahme vollständig umzusetzen?
64. Wenn ein, bis wann ist mit einer vollständigen Umsetzung zu rechnen?

N. Senek  
(SCHERAK)

Rouven Kelle  
(HABER)

GP  
(CAMON)

(ALM)

(SPOLE)

