

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG**  
**Gruppe Finanzen**  
**Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung**  
**3109 St. Pölten, Landhausplatz 1**



Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, 3109

Präsident des NÖ Landtages  
Ing. Johann Penz  
Landtagspräsident

**Landtag von Niederösterreich**  
**Landtagsdirektion**

Eing.: 08.06.2016

zu Ltg.-**804/B-60-2015**

— Ausschuss

F3-A-103/095-2015

Kennzeichen (bei Antwort bitte angeben)

Beilagen

E-Mail: [post.f3@noel.gv.at](mailto:post.f3@noel.gv.at)

Fax 02742/9005-13970

Internet: <http://www.noel.gv.at>

Bürgerservice-Telefon 02742/9005-9005

DVR: 0059986

(0 27 42) 9005

Bezug

LAD1-SE-30600/224-2015

BearbeiterIn

Bichler

Durchwahl

12786

Datum

7. Juni 2016

Betrifft

"Gleiche Chancen in der beruflichen und privaten Lebensplanung für Frauen";  
Entschließung des NÖ Landtages

Sehr geehrter Herr Präsident!

Im Sinne der Resolution des Landtages vom 10. Dezember 2015 hat die NÖ Landesregierung an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und an die Bundesministerin für Bildung und Frauen schriftlich das Ersuchen gerichtet, sich für einen chancengleichen Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt, für eine diskriminierungsfreie Arbeitsplatzbewertung und die Förderung von effizienten Vereinbarkeitsmaßnahmen einzusetzen, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu schließen.

Diese Schreiben wurden vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und von der Bundesministerin für Bildung und Frauen wie folgt beantwortet:

**Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

"Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz dankt unter Bezugnahme auf das Schreiben vom 2. Februar 2016, Zl. F3-A-103/095-2015, für die Übermittlung der Entschließung des Niederösterreichischen Landtages vom 10. Dezember 2015 betreffend „Gleiche Chancen in der beruflichen und privaten Lebensplanung für Frauen“ und darf dazu wie folgt Stellung nehmen:

Qualifizierung

Es ist zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, Frauen und Wiedereinsteigerinnen in Beschäftigung zu bringen und Frauen und Männern gleichen Zugang zu allen Berufen zu ermöglichen. Da ein beachtlicher Anteil der arbeitslosen Frauen als höchste abgeschlossene Ausbildung max. Pflichtschulabschluss vorweist, setzt die Arbeitsmarktpolitik in ihrer Intervention verstärkt auf Qualifizierungen.

In diesem Sinn werden Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit eigenen spezifischen Programmen gefördert. Das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT) ist beispielsweise ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms des Arbeitsmarktservices (AMS). Im Rahmen von FiT haben Frauen die Möglichkeit eine höherwertige Ausbildung (Lehrabschluss, Fachschulen oder Fachhochschulen) in nicht traditionellen Berufsfeldern zu absolvieren. Handwerklich-technische Berufe werden nicht nur besser bezahlt als traditionell weibliche Berufe, sondern bieten bessere Karrierechancen und sind am Arbeitsmarkt besonders stark nachgefragt.

Kompetenz mit System ist eine modulare Ausbildungsform in Kombination mit Berufspraxis und ermöglicht, insbesondere Frauen, Höherqualifizierungen bis zum Lehrabschluss und damit bessere Berufsperspektiven und höhere Einkommenschancen. Durch die flexible Programmstruktur bietet es besonders jenen Frauen eine Chance zur Höherqualifizierung, die nicht über die zeitlichen Ressourcen verfügen, eine mindestens eineinhalb jährige Ausbildung zu absolvieren.

In Frauenberufszentren werden Frauen durch Kompetenzbilanzierung, Potentialanalyse usw. bei der Arbeitsmarktintegration sowie bei einer Neuorientierung und damit zusammenhängenden Aus- und Weiterbildungen unterstützt.

#### Spezielle Angebote für Wiedereinsteigerinnen

Die Rahmenbedingungen und das Umfeld am Arbeitsmarkt verändern sich ständig und stellen beim beruflichen Wiedereinstieg eine komplexe Herausforderung dar. Damit insbesondere Frauen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückkehren können, ist es wichtig, eine aktive und fördernde Haltung einzunehmen und niederschwellige Informationsangebote anzubieten.

Neben den Förderungen und Beihilfen des AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird für Wiedereinsteigerinnen das Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ bereitgestellt. Dabei werden Kundinnen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung umfassend und zielgruppenspezifisch in allen regionalen Geschäftsstellen des AMS durch besonders qualifizierte Berater/innen betreut. Bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten wird auf die Betreuungssituation Rücksicht genommen sowie auf Laufbahnverbesserung und die Erweiterung des Berufsspektrums geachtet. In der Beratung werden auch die negativen Auswirkungen von Teilzeit auf einkommensabhängige Leistungen wie die Pension thematisiert.

Speziell für Frauen gibt es darüber hinaus das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung. Rund 4.500 Frauen nehmen jährlich am Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ des AMS teil.

Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe können Frauen, die eine Beschäftigung aufnehmen oder eine Aus- und Weiterbildung absolvieren möchten, durch einen Zuschuss zu den Betreuungskosten unterstützt werden.

## Berufsorientierung

Die Arbeitsmarktpolitik sieht einen bedeutenden Hebel zum Aufbrechen der Segregation am Arbeitsmarkt in der Berufswahl. Es ist Ziel, Mädchen und Frauen besonders über technische Berufe, deren Bezahlung und deren Karrieremöglichkeiten zu informieren und die jungen Frauen zu motivieren, traditionell männlich besetzte Berufe zu ergreifen. Frauen und Mädchen erhalten bei der Berufs- und Ausbildungswahl in den Berufsinformationszentren des AMS eine gendersensible Berufsinformation. Seit 2009 wird allen Schülerinnen und Schülern der 7. und 8. Schulstufe ein Schulklassenbesuch in einem Berufsinformationszentrum (BIZ) des AMS ermöglicht.

Im Rahmen der AMS-Berufsinformation werden Tools wie ein Gehaltsrechner und das Qualifikationsbarometer auf der Homepage angeboten. Das Qualifikationsbarometer zeigt in grafisch aufbereiteter Form, in welchen Berufsbereichen und mit welchen Qualifikationen Arbeitskräfte nachgefragt werden. Zusätzlich wird das durchschnittliche Monatsbruttogehalt für Berufseinsteigerinnen angegeben. Damit kann die Entlohnung in den verschiedenen Berufen einfach abgefragt, verglichen und die Unterschiede aufgezeigt werden.

## Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Allgemeinen

Die Verringerung der im Entschließungsantrag angesprochenen (zwar rückläufigen, aber immer noch bestehenden) Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ist zentral und wichtig. Eine Maßnahme zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern stellt die Verpflichtung von Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dar, alle zwei Jahre eine unternehmensbezogene Einkommensanalyse zu erstellen. Dieser Bericht muss eine anonymisierte Darstellung der Entgelte von Frauen und Männern enthalten. Dem zuständigen Betriebsrat oder – in betriebsratlosen Betrieben – dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in steht ein Informationsrecht zu. Die Erstellung und Ausfolgung der Einkommensanalyse ist einklagbar.

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind weitere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts beispielsweise bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim Entgelt (darunter fällt auch die Einstufung im Kollektivvertrag), bei freiwilligen Sozialleistungen, bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, bei der Beförderung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen verboten und können gerichtlich geltend gemacht werden.

## Angemessene Gestaltung von Tarifverträgen hinsichtlich „diskriminierungsfreier Arbeitsplatzbewertung“

Eine sozial ausgewogene Lohnpolitik, die die Interessen aller Arbeitnehmer/innen wahrnimmt, ist sicherlich ein Hauptanliegen der österreichischen Sozialpolitik. In Österreich liegt – soweit die Privatwirtschaft betroffen ist – die Lohnpolitik jedoch in der autonomen Verantwortung der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen.

Dieses System der Lohn- und Gehaltsfestsetzung hat sich insoweit bewährt, als durch die Lohnfestsetzung flexibel auf die jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen reagiert werden kann. Die Einkommensentwicklung kann demnach bei den meist jährlichen Lohnabschlüssen an Änderungen der

Rahmenbedingungen angepasst werden. Es fällt daher – nach wie vor – in den Verantwortungsbereich der Sozialpartner, dafür zu sorgen, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen und Betriebe einer Branche berücksichtigt wird und zugleich die Beschäftigten den ihnen gebührenden Anteil am Produktivitätszuwachs erhalten, womit insgesamt dem sozialpolitischen Ziel der Existenzsicherung und Wohlstandsvermehrung für alle Rechnung getragen werden kann. Eine Einmischung in die Lohnpolitik von Seiten der Bundesregierung wäre ein Eingriff in das in Österreich schon seit langem bewährte System der Kollektivvertragsautonomie.

#### Forcierung der Väterkarenz und ausgewogene Verteilung der Familien- und Haushaltsarbeit auf Frauen und Männer

Zur Forcierung der Väterkarenz und der ausgewogenen Verteilung der Familien- und Haushaltsarbeit auf Frauen und Männer beteiligt sich das Sozialministerium am EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“. Hauptziele des EU-Projekts sind:

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

Das Sozialministerium hat im Rahmen der Begutachtung des Gesetzesentwurfs zur Normierung eines Familienzeitbonusgesetzes, das die Förderung und finanzielle Absicherung der Väterbeteiligung an der Familienarbeit direkt nach der Geburt des Kindes zum Ziel hat, auch die Schaffung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Dienstfreistellung zum Zweck der Kinderbetreuung in der Zeit nach der Geburt gefordert, die gleichzeitig mit der Einführung eines Familienzeitbonus erfolgen soll. Die Einführung dieses „Papamonats“ müsste durch eine Novelle des Väterkarenzgesetzes (VKG) erfolgen. Diese Freistellung sollte während des Zeitraums des Beschäftigungsverbots der Mutter nach § 5 Abs. 1 MSchG (bzw. während des fiktiven Beschäftigungsverbots, sofern die Mutter nicht unselbständig erwerbstätig ist) möglich sein. Ein diesbezüglicher Gesetzesentwurf wurde dem Parlament und dem Familienministerium, das federführend für das Familienzeitbonusgesetz zuständig ist, als Beilage zur Ressortstellungnahme übermittelt.

#### Information über das Pensionssplitting

Im Regierungsprogramm für die Jahre 2013 bis 2018 wurde vorgesehen, dass u.a. gezielte Informationskampagnen zur Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings durchzuführen sind.

Entsprechend dieser Vorgabe ist in Zusammenarbeit des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit den Pensionsversicherungsträgern, dem Bundesministerium für Familien und Jugend sowie dem Bundesministerium für Bildung und Frauen die Informationstätigkeit im Hinblick auf das Pensionssplitting (z. B. auch durch informativere Darstellung im Rahmen der Internetauftritte) forciert worden.

Nicht zuletzt wird auch mit der gemeinsam erarbeiteten, vom Bundesministerium für Bildung und Frauen im Herbst 2015 herausgegebenen Broschüre „Frauen und Pensionen – wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“ umfassend über das Thema Pensionssplitting informiert.“

### **Bundesministerin für Bildung und Frauen**

„Ich bedanke mich für Ihr Schreiben, mit dem Sie den Beschluss des niederösterreichischen Landtages betreffend „Gleiche Chancen in der beruflichen und privaten Lebensplanung für Frauen“ sowie ein entsprechendes Ersuchen der niederösterreichischen Landesregierung übermittelt haben.

Das Schreiben geht auf zahlreiche Bereiche ein, die bereits langjährige Prioritäten in meinem Amt als Bundesministerin für Bildung und Frauen und darüber hinaus sind; mit dem Ziel, damit die umfassende sozio-ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern kontinuierlich und nachhaltig zu fördern.

Zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt ist die erfolgreiche Bewältigung der horizontalen und vertikalen beruflichen Segregation eine Voraussetzung. Betrachtet man die Branchenstruktur, zeigt sich in Österreich weiterhin ein geschlechtsspezifisch geteilter Arbeitsmarkt. Frauen sind in atypischer Beschäftigung darunter auch Teilzeiterwerbstätigkeit, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung - ebenso wie in Niedriglohnarbeit überrepräsentiert. Gleichzeitig sind Frauen in Österreich in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.

Einerseits bedarf es daher weiterer Anstrengungen zur Diversifizierung von Ausbildungs- und Berufswahl von sowohl Mädchen und Frauen als auch Buben und Männer. Die im April 2015 veröffentlichte und seitdem kontinuierlich erweiterte Online-Informations-Plattform „Meine Technik“ trägt dazu bei, weiterhin bestehende Geschlechterstereotype in der Bildung und am Arbeitsmarkt aufzubrechen.

Andererseits setze ich mich in verschiedensten Bereichen für den Abbau von Karrierehemmnissen für Frauen ein. Die Fortsetzung der Bemühungen zum Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeplätzen — gemeinsam mit den Bundesländern - ist dabei eine wichtige Voraussetzung zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer. Darüber hinaus bin ich überzeugt, dass die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Haushaltsarbeit durch entsprechende Anreize z.B. im Bereich der Väterkarenz aktiver gefördert werden sollte. Wiederum gilt es durch Bewusstseinsbildung die vorherrschenden Rollenbilder und oftmals darauf aufbauenden diskriminierenden Strukturen am Arbeitsmarkt zu durchbrechen. Vor diesem Hintergrund tragen Projekte wie „Women are TOP! To the top by innovative corporate cultures“ zur Erhöhung der Frauenanteile in wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen durch geschlechtergerechtere Organisationskulturen bei.

Im Beschluss des niederösterreichischen Landtages und dem Ersuchen der Landesregierung werden auch das Schließen der Einkommensschere und die diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gefordert. Diese wichtigen Ziele sind, wie auch im Landtagsbeschluss anschaulich dargelegt, eng miteinander verbunden. Die gleiche Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit und dabei auch im branchenübergreifenden Kontext — ist für die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Österreich ein maßgeblicher Faktor.

Ebenso ist die Stärkung der Einkommenstransparenz notwendig. Eine Evaluierung der Instrumente zur Stärkung der Einkommenstransparenz — die Verpflichtungen zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten und zur Erstellung von Einkommensberichten — hat klar festgestellt, dass es sich dabei um sinnvolle Maßnahmen handelt. Außerdem wurden Verbesserungspotenziale bei diesen Instrumenten sowie in ihrer Umsetzung und Verwendung aufgezeigt, die zu mehr Einkommenstransparenz und somit einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede beitragen würden.

Abschließend betone ich, dass vor dem Hintergrund steigender Armutsgefährdung von Frauen existenzsichernde Einkommen und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen in allen Lebensphasen sowohl Ausgangspunkt als auch ein dringliches Anliegen bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt sind.“

Die Landesregierung beehrt sich, dies zu berichten.

NÖ Landesregierung

LR Mag. S c h w a r z