

Frau Bundesministerin  
Gabriele Heinisch-Hosek  
Bundeskanzleramt  
Ballhausplatz 2  
1014 Wien

Wien, am 19.5.2010

### Sozialpartnereinigung zum NAP Gleichstellung

Sehr geehrte Frau Bundesministerin,

anlässlich des Runden Tisches am 12. 4. 2010 wurde besprochen, dass die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung einen gemeinsamen Vorschlag zu den offenen Punkten im Nationalen Aktionsplan Gleichstellung erarbeiten.

In mehreren Runden haben ÖGB, AK, Landwirtschaftskammer, WKÖ und IV das beiliegende Papier erstellt. Das Papier setzt Schwerpunkte zu einzelnen Gleichstellungsthemen, die den Sozialpartnern und der IV wichtig sind, und es enthält eine Einigung zu 16, teilweise bisher strittigen Maßnahmen. Insbesondere sind gesetzlich verpflichtende Einkommensberichte vorgesehen, die nach einem Stufenplan zunächst für Großbetriebe und später für mittelständische Unternehmen eingeführt werden. Dafür wird von anderen kontroversiellen Punkten abgesehen.

Jene Maßnahmen des Entwurfs zum NAP Gleichstellung, die das Papier nicht im einzelnen anspricht, etwa die Unterstützung des Wiedereinstiegs, die Förderung von Migrantinnen oder bewusstseinsbildende Maßnahmen werden unterstützt, sind aber hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und Finanzierung zu prüfen.

Wir sind überzeugt, dass das beiliegende Maßnahmenpaket ein Meilenstein zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist, gleichzeitig aber darauf geachtet wurde, die beteiligten Akteure nicht zu überfordern.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Christoph Leitl  
Präsident

Erich Foglar  
Präsident

Dr. Veit Sorge  
Präsident

Mag. Herbert Tumpel  
Präsident

ÖkR Gerhard Wlodkowski  
Präsident

# **Arbeitspapier der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung zum Arbeitsentwurf des NAP Gleichstellung – Mai 2010**

## **Einleitung**

2009 liefen Gespräche zum Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung unter der Koordination des Frauenministeriums. Die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung waren in die Arbeitsgruppen des NAP eingebunden. Zusätzlich fanden zwei Sozialpartnertreffen auf Einladung der Frau BM Heinsch-Hosek statt. Es wurden zahlreiche Vorschläge und Maßnahmen formuliert, zu denen die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung (SP und IV) aufgefordert sind, Stellung zu beziehen.

In diesem Papier werden die in Verhandlungen der SP und IV zum NAP vereinbarten 16 Maßnahmen angeführt. Diese sind zum einen besondere Anliegen der SP und IV, zum anderen Ergebnis eines Verhandlungsprozesses.

Neben den in diesem Dokument vereinbarten Maßnahmen gibt es einen überwiegenden Teil an Vorschlägen im NAP, der von den SP und IV als sinnvoll und unterstützenswert erachtet wird, wie z.B. die Unterstützung des Wiedereinstiegs, die Förderung von Migrantinnen oder bewusstseinsbildende Maßnahmen, wie das Aufbrechen von Rollenstereotypen, wobei jeweils der Mitteleinsatz in Relation zur Wirkung zu prüfen ist.

## **Gemeinsame Schwerpunkte**

Bereits im Sozialpartnerbrief vom Herbst 2008 sind folgende fünf Kernbereiche zur Erreichung der ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern definiert worden:

- A) Atypische Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen und Buben
- B) Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen Müttern und Vätern
- C) Verbesserte Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- D) Nachvollziehbare Gehaltsfindung
- E) Höherer Frauenanteil in Führungspositionen

## **Maßnahmen**

Auch im Arbeitsentwurf des NAP Gleichstellung stehen diese Themen im Vordergrund.

Die Sozialpartner und die IV haben die nachfolgend angeführten Maßnahmen aus dem Arbeitsentwurf des Maßnahmenkatalogs des NAP vereinbart.

### **A) Atypische Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen und Buben**

Im Zuge der Arbeiten im Beirat der Sozialpartner wurde von den Expertinnen und Experten darauf hingewiesen, dass 70 % der weiblichen Lehrlinge und 48 % der



männlichen Lehrlinge sich jeweils nur auf 10 Lehrberufe konzentrieren. Es besteht eine starke Segmentierung im Bildungsbereich: Mädchen sind überproportional in kaufmännischen, wirtschaftlichen und sozialberuflichen Schulen, Burschen überproportional in gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen Schulen. Eine ähnliche Segmentierung findet sich auch im Hochschulbereich.

#### **Was bisher dazu geschah:**

Eine Vielzahl von innovativen Projekten zur Förderung der nichttraditionellen Berufswahl von Mädchen und Burschen unterstützen und bereichern den Berufsorientierungsunterricht an Schulen und die Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Diese Angebote sind allerdings nur punktuell und nicht verbindlich, sodass es von vorhandenen (finanzierten) Projekten einerseits und engagierten Lehrenden und Schulen andererseits abhängig ist, ob Schülerinnen und Schüler davon profitieren können. Die SP und IV haben im Oktober 2009 einen Workshop zur atypischen Ausbildungs- und Berufswahl mit Expertinnen und Experten aus diesem Bereich veranstaltet und sich zum Ziel gesetzt, die Bündelung der vielfältigen (Projekt-) Erfahrungen sowie eine verbindliche strukturelle Verankerung einer gendergerechten Berufsorientierung mit altersadäquaten Angeboten vom Kindergarten bis zur Matura zu forcieren.

#### **Was sind die nächsten Schritte:**

Im Zuge der Beiratsstudie der Sozialpartner zu „Gleiche Chancen für Frauen“ ist als ein beeinflussender Faktor auf die Einkommensunterschiede die traditionelle Wahl der Ausbildung und der Berufe genannt worden. Die SP und IV sehen Maßnahmen in diesem Bereich daher als entscheidend und wollen hier einen Schwerpunkt in ihrer Arbeit setzen. Insbesondere ist die Förderung der atypischen Ausbildungs- und Berufswahl durch das Aufbrechen der Rollenbilder ab dem Kindergarten sowie das Aufzeigen der vielfältigen Berufsmöglichkeiten durch das Angebot von Berufsorientierung und Bündelung bestehender Projekte zu dem Thema anzustreben.<sup>1)</sup>

#### **Maßnahmen aus dem NAP aus „Ausbildung und Berufswahl diversifizieren“:**

1. Ausbau der geschlechtssensiblen Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in der 7. und 8. Schulstufe mit verbindlichen Maßnahmen (= Nr. 7)
2. Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern und Multiplikatoren (vgl. Nr. 10)

#### **B) Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen Müttern und Vätern**

Ein großer Teil der Einkommensunterschiede zwischen Mann und Frau lassen sich durch Unterschiede in der Arbeitszeit, durch Berufsunterbrechungen und Berufserfahrung erklären. Diese Unterschiede stehen oft im Zusammenhang mit – immer noch größtenteils von Frauen wahrgenommen - Kinderbetreuungspflichten.

#### **Was bisher dazu geschah:**

---

<sup>1)</sup> Die in Klammer angeführten Ziffern beziehen sich auf den Arbeitsentwurf des NAP vom 26.3.2010.



Die Förderung der Väterbeteiligung ist ein gemeinsames Ziel der SP und IV und auch bereits im Sozialpartnerbrief 2008 als ein wesentlicher Handlungsbereich festgehalten. Im Zuge von Gesprächen im BMASK zu Väterbeteiligung haben sich die Interessenvertretungen auf ein Maßnahmenpaket verständigt, das einen Bewusstseinsbildungsprozess auf den Ebenen der Öffentlichkeit, in den Unternehmen sowie den Ausbildungseinrichtungen vorsieht. Darüber hinaus sollen Barrieren für eine Erhöhung der Väterbeteiligung abgebaut werden. Zur Veränderung der Rollenbilder und als Anreiz für eine höhere Väterbeteiligung braucht es demgemäß:

- eine langfristige, nachhaltige **Öffentlichkeitskampagne**, um neue/alte/vielfältige Rollenbilder zu thematisieren und aufzubrechen. Dabei geht es darum, Diskussionen anzustoßen und neue Lebensmodelle aufzuzeigen, damit diese letztendlich von allen akzeptiert werden und eine Selbstverständlichkeit sind.
- Sensibilisierung von **Unternehmen** sowie Motivation innerhalb der Unternehmen für diese Themen z.B. über Schaffung von Anreizen für Betriebe, die sich im Bereich Rollenbilder/Väterbeteiligung engagieren bzw. Best Practice Beispiele aus den Betrieben, die hier als Vorreiter agieren und ihre guten Erfahrungen auch aufzeigen möchten; Sichtbarmachung dieser z.B. über Auszeichnungen.
- Frühzeitige Sensibilisierungsarbeit bereits in der **Ausbildungszeit** z.B. durch eine Vernetzung von Unternehmen und Schulen, die Schülerinnen und Schülern die Vielfalt der Arbeitswelt auf anschauliche Weise näher bringen wollen, durch Änderungen im Lehrplan sowie gezielte Maßnahmen bei der Ausbildung von PädagogenInnen.

#### **Was sind die nächsten Schritte:**

Die SP und IV wollen gemeinsam mit der Politik einen Bewusstseinsbildungsprozess vorantreiben.

#### **Maßnahmen aus dem NAP aus „Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen“:**

3. Anreize für Männer schaffen, Familienzeit zu erhöhen (Kampagne pro Väterkarenz) (vgl. Nr. 21)
4. Einsetzen einer Arbeitsgruppe, um die steuerlichen Anreize für Teilzeit und Überstunden geschlechtergerecht weiter zu entwickeln (= Nr. 22)

#### **C) Verbesserte Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die SP und IV wollen, dass vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer die gleichen Chancen im Erwerbsleben haben. Die nachhaltigste Strategie für eine gleichberechtigte Teilhabe von Müttern und Vätern am Arbeitsmarkt liegt dabei in einem umfassenden Angebot an Kinderbetreuung. Hochwertige und leistbare Kinderbetreuung mit erwerbsfreundlichen Öffnungszeiten ist die Voraussetzung, damit Mütter und Väter gleichermaßen erwerbstätig sein können.

#### **Was bisher dazu geschah:**

Für den Ausbau der Kinderbetreuung wurden 2008 bis 2010 gezielt Bundesmittel eingesetzt. Der Erfolg lässt sich an der Kindertagesheimstatistik deutlich ablesen: sowohl in der Zahl als auch in der Qualität der Plätze konnten merkliche Steigerungen erzielt werden. Bei den Unter-3-Jährigen ist der Zuwachs an Plätzen mit 5.000 fast doppelt so hoch wie 2007 – und der Schwerpunkt auf die Förderung



ganztägiger Betreuungsplätze zeigt Wirkung. So ist das Angebot für ganztägige Betreuung in den Krippen und Kindergärten fast doppelt so stark gestiegen wie das für die halbtägige Betreuung.

#### **Was sind die nächsten Schritte:**

Durch den Einsatz der Bundesmittel für den Ausbau der Kinderbetreuung konnten wichtige Fortschritte erzielt werden, die Anstrengungen sollten aus Sicht der SP und IV jedoch jetzt nicht nachlassen. Alleine um das EU-weite Barcelonaziel von 33 Prozent Betreuungsquote für die Unter-3-Jährigen zu erreichen, fehlen weitere 40.000 Plätze.

Vor allem die Länder sind aufgefordert, Mittel in die Hand zu nehmen. Die Bundesförderung und die entsprechenden Beiträge der Länder sollen aufgestockt und auch nach 2010 fortgesetzt werden. Dabei ist den SP und der IV eine ganztägige und hohe Betreuungsqualität bei der Kinderbetreuung ein besonderes Anliegen. Um diese flächendeckend auf einem hohen Niveau sicher zu stellen, sollten die Bundesmittel mit bundeseinheitlichen Mindestqualitätsstandards verknüpft werden.

Daher sehen die SP und IV die Notwendigkeit, sämtliche Familienleistungen und Steuerleistungen auf ihre Wirkung auf Gleichstellung zu überprüfen. Dazu wird die Einrichtung einer eigenen Arbeitsgruppe vorgeschlagen, um die Thematik mit Expertinnen und Experten zu erarbeiten.

#### **Maßnahmen aus dem NAP aus „Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht“:**

5. Anreizsystem des Bundes zum flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen fortsetzen und ausbauen (erhöhen) (= Nr. 25)
6. Aktionsprogramm um qualitätsvolle Kinderbetreuung für erwerbs- und bildungsinteressierte Personen zu gewährleisten (mit Schwerpunkt auf Kinder bis 3 Jahren) (vgl. Nr. 26)
7. Ausbau der schulischen Angebote in 3 Dimensionen: flächendeckend, qualitativ und kostengünstig (Ganztagschule, qualifizierte Lernbetreuung, Morgen- und Nachmittagsbetreuung, Mittagessen, Ferienbetreuung) (vgl. Nr. 29)
8. Weitere Maßnahmen: Prüfung von sämtlichen Familienleistungen und Steuerleistungen auf ihre Wirkung auf Gleichstellung sowie die Möglichkeit der Verlagerung auf Sachleistungen (vgl. Nr. 19)
9. Erhöhung des Wochengeldes für Unternehmerinnen und Bäuerinnen (Nr. 33 neu)

#### **D) Nachvollziehbare Gehaltsfindung**

Ein erklärender Faktor für den unerklärten Rest bei Einkommensunterschieden könnte laut Beiratsstudie der Sozialpartner unter anderem auch durch unzureichende Informationen über branchen- und ortsübliche Entlohnung sein. Nachvollziehbare Gehaltsfindungsprozesse können daher die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit.

#### **Was bisher dazu geschah:**

Im Sozialpartnerbrief 2008 ist der Vorschlag festgehalten, dass zur Erleichterung bei Gehaltsverhandlungen ein laufend aktualisierter Gehaltsrechner erstellt werden könnte, der Orientierung über die übliche Entlohnung nach verschiedenen Berufen und Tätigkeiten in den jeweiligen Branchen gibt. Darüber hinaus soll bei Personalistinnen und Personalisten sowie Betriebsräten das Bewusstsein für die Notwendigkeit nachvollziehbarer Gehaltsfindungsprozesse geschaffen werden.

**Was sind die nächsten Schritte:**

Konsens besteht zwischen den SP und der IV darin, dass die Reduktion von Einkommensunterschieden wesentlich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist. Neben Einigkeit über konkrete Maßnahmen zur Diversifizierung der Bildungs- und Berufswahl, der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Aufbrechen der traditionellen Rollenbilder haben sich die SP und IV auf folgende Maßnahmen geeinigt:



**Maßnahmen aus dem NAP aus „Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen“:**

10. Lohn- und Gehaltsrechner: aktuelle Information zu Entlohnung in bestimmten Berufen/Branchen (vgl. Nr. 53)
11. Leitfäden für Betriebsräte, Personalistinnen und Personalisten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Analyse von Einkommensunterschieden und Arbeitsbewertung (vgl. 54)
12. Jobausschreibung bei Inseraten: mit Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung, wenn diese besteht („Endgehalt nach Vereinbarung“ bzw. „Überzahlung möglich“). Bei erstmaliger Übertretung lediglich eine Verwarnung. (Nr. 52 neu)
13. Definition von gleichwertiger Arbeit gemäß der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes im gemeinsamen Leitfaden der Kollektivvertragsparteien (Nr. 57 neu)
14. Erstellung eines gemeinsamen Leitfadens der Kollektivvertragspartner, um auf kollektivvertraglicher Ebene das Gleichstellungsziel zu fördern. (Nr. 59 neu)
15. Einkommensanalysen (Nr. 49 neu): Unternehmen (im Sinne von Arbeitgeber, d.h. auch die öffentliche Hand, Organisationen, Vereine) werden gesetzlich verpflichtet, Einkommensberichte zu erstellen. Und zwar:
  - Unternehmen mit mehr als 1000 AN erstmals ab 2011 für das Jahr 2010
  - Unternehmen mit mehr als 500 AN erstmals ab 2012 für das Jahr 2011
  - Unternehmen mit mehr als 250 AN erstmals ab 2013 für das Jahr 2012
  - Unternehmen mit mehr als 150 AN erstmals ab 2014 für das Jahr 2013

Die Berichte haben anzugeben wie viele Männer und wie viele Frauen in eine kollektivvertragliche bzw. wenn verfügbar betriebliche Verwendungsgruppe pro Verwendungsgruppenjahr eingereiht sind sowie das arbeitszeitbereinigte Durchschnitts- oder Medianeinkommen für Frauen und Männer in der jeweiligen Einstufung auszuweisen. Daten, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen, sind nicht aufzunehmen.

Gilt kein Schema sind Funktionscluster zu bilden.

Die Berichte sind im ersten Quartal eines Jahres dem (Zentral)Betriebsrat zu übermitteln, der darüber Beratungen mit der Geschäftsführung verlangen kann und sich auch im Rahmen seiner Rechte beraten lassen kann.

Wenn kein Betriebsrat besteht, können sich die MitarbeiterInnen in geeigneter Weise vom Bericht Kenntnis verschaffen.

Die Umsetzung erfolgt mit Unterstützung der Sozialpartner und IV: Erarbeitung der Instrumente, Leitfäden mit Ideen zu Umgang mit Ungleichheiten, Evaluierung, etc.

### **E) Höherer Frauenanteil in Führungspositionen**

Die SP und IV bekennen sich zum Ziel einer ausgewogenen Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen. So wurde auch bereits im Sozialpartnerbrief von Oktober 2008 festgehalten, dass die SP und IV in ihren eigenen Organisationen einen Beitrag zur Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern leisten wollen und bei der Bestellung in Gremien auf eine angemessene Besetzung mit Frauen und Männern achten.

#### **Maßnahme:**

16. Erhöhung des Frauenanteil in Aufsichtsräten durch Evaluierung der seit 1.1.2009 bestehenden Empfehlung des Corporate Governance Kodex betreffend Vertretung beider Geschlechter in Aufsichtsräten. (Nr. 35 neu).

### **Der NAP Gleichstellung erfordert finanzielle Ressourcen**

Um die Ziele im Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung umsetzen zu können, müssen auch unter Bedingungen budgetärer Restriktionen finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden. Die SP und IV bekennen sich dazu, auch in Zeiten der Wirtschaftskrise der Gleichstellung von Frauen und Männern eine hohe Priorität einzuräumen. Mittel für den Ausbau der Kinderbetreuung, für Maßnahmen zur Diversifizierung der Ausbildungs- und Berufswahl, für die Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts und für Kampagnen zum Aufbrechen der Rollenbilder sind von zentraler Bedeutung. Dabei sollen auch die Potenziale von Mittelumschichtungen (insbesondere im Bereich der Familienförderung zugunsten des Ausbaus von Sachleistungen) geprüft werden, um mehr Ressourcen für die Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu lukrieren.