

Nationaler Aktionsplan

Leitpapier

Gleichstellung von Frauen und
Männern am Arbeitsmarkt

Leitpapier

Gleichstellung von Frauen und
Männern am Arbeitsmarkt

Impressum

Eigentümerin, Verlegerin, Herausgeberin:

Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst

Grafische Gestaltung: Amt 7

Druck: BMI Druckerei

Bestellinfo: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhalt

Einleitung	5
1. Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt	6
1.1 Ausbildungswege und Berufswahl	6
1.2 Erwerbsbeteiligung von Frauen	6
1.3 Vollzeitbeschäftigung von Frauen	7
1.4 Frauen in Führungspositionen	7
1.5 Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern	7
Situation im öffentlichen Sektor	8
2. Handlungsfelder	9
2.1 Ausbildungswege und Berufswahl diversifizieren	9
2.2 Erhöhen der Erwerbsbeteiligung von Frauen	10
2.3 Steigern der Vollzeit beschäftigung von Frauen	11
2.4 Mehr Frauen in Führungspositionen	12
2.5 Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern	14

Einleitung

Krise bedeutet: Das Alte ist gegangen und das Neue ist noch nicht da. Diese Wirtschaftskrise gilt es als Chance begreifen und zu nützen, um gerade jetzt Frauen im Erwerbsleben zu stärken und die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt voranzutreiben.



Die Bundesregierung bekennt sich klar dazu, gemeinsam ein konkretes Maßnahmenpaket zu erarbeiten, damit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Verbesserungen erreicht werden.

Mit den Sozialpartnern gibt es Einigkeit darüber, dass Schritte zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt dringend notwendig sind.

Mit dem im Regierungsprogramm vereinbarten Nationalen Aktionsplan sollen in den nächsten fünf Jahren konkrete Schritte zur Gleichstellung entwickelt und umgesetzt werden. Jedes Jahr wird über die Fortschritte Bericht gelegt.

Aus dem Regierungsprogramm sowie dem Input der Sozialpartner wurden Überlegungen angestellt, wie der Nationale Aktionsplan ausgestaltet werden soll. Schließlich haben sich fünf Handlungsfelder herauskristallisiert. Diese finden sich in den einzelnen Kapiteln dieses Leitpapers wieder.

Eine unabdingbare Voraussetzung für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist es Rahmenbedingungen und Infrastruktur zu schaffen, damit die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ermöglicht wird. Die Frage der Vereinbarkeit zieht sich durch das gesamte Erwerbsleben. Denn in der Realität wird unbezahlte Betreuungsarbeit immer noch von Frauen geleistet. Und darum benötigt es auch Überlegungen, wie Rollenklischees aufgebrochen werden können und wir zum Beispiel mehr Männer zu einer partnerschaftlichen Aufteilung von unbezahlter Arbeit bringen.

Bezahlte Erwerbstätigkeit bedeutet ökonomische Unabhängigkeit und Selbständigkeit. Das ist die beste Absicherung gegen Armut. Fakt ist allerdings, dass Frauen oft in schlechter bezahlten haushaltsnahen Dienstleistungsberufen tätig sind. Es geht daher hier auch um die Frage, welche Arbeit uns wie viel Wert ist.

Diese Themen und Fragestellungen sind Kern der inhaltlichen Auseinandersetzung rund um den Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Das vorliegende Leitpapier ist die Basis für den Diskussionsprozess zur Erstellung des konkreten Maßnahmenpakets.

A handwritten signature in red ink that reads "Gabriele Heimsch-Hosek". The signature is written in a cursive, flowing style.

Gabriele Heimsch-Hosek
Bundesministerin für Frauen
und öffentlichen Dienst

1. Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt

Gegenwärtig zeigen sich immer noch gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb ist und bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein zentrales Anliegen dieser Bundesregierung. Die folgenden fünf Handlungsfelder sind für die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Verwirklichung einer echten Gleichstellung zentral.

1.1 Ausbildungswege und Berufswahl

In allen Ausbildungsebenen finden sich erhebliche Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Fachbereiche. Zudem liegt eine starke Konzentration auf wenige Lehrberufe bei jungen Frauen vor. 70 Prozent der jungen Frauen wählen aus nur zehn Lehrberufen, während bei Burschen eine breitere Streuung vorliegt. Frauen, die Höhere Schulen absolvieren, besuchen größtenteils kaufmännische Schulen und Schulen für wirtschaftliche Berufe. Gewerbliche, technische und kunstgewerbliche Schulen werden dafür überproportional von jungen Männern besucht. Ähnlich ist die Situation bei Berufsbildenden mittleren Schulen und auch bei Studienrichtungen an Universitäten. Geisteswissenschaften dominieren klar bei den Frauen, technische Studienrichtungen bei den Männern.

Diese Konzentration von Frauen auf wenige und tendenziell gering bezahlte Berufsbereiche ist einer der wesentlichen Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine Diversifikation der Ausbildungswege und der Berufswahl von Frauen ist deshalb ein zentraler Ansatzpunkt einer an Gleichstellung orientierten Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

1.2 Erwerbsbeteiligung von Frauen

Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hat in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen. Dennoch ist sie bis heute deutlich geringer als jene der Männer. Laut Eurostat

beträgt die Erwerbsquote der Frauen – also der Anteil der 15 bis 64-jährigen erwerbstätigen und arbeitslosen Frauen gemessen an der Anzahl der Frauen in der Wohnbevölkerung – in Österreich 69 Prozent im Jahr 2008 und liegt damit über dem Schnitt der EU-27 von 64 Prozent. Die unselbständige Beschäftigung von Frauen ist in den vergangenen Jahren stärker als jene der Männer gestiegen – zwischen 2004 und 2008 um Plus neun beziehungsweise sechs Prozent. Der Frauenanteil bei unselbständig Beschäftigten lag 2008 bei 45 Prozent.

2007 gab es in Österreich rund 270.000 Selbständige. Rund ein Drittel aller Unternehmen wird von Frauen geführt. Der Frauenanteil bei Neugründungen liegt an die 40 Prozent.

Kinderbetreuung ist nach wie vor ein wesentlicher Grund für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. 20 bis 50-jährige Frauen mit Kindern unter 15 Jahren zeigen erheblich niedrigere Erwerbsquoten auf als Frauen ohne Kinder, während die Arbeitsmarktbeteiligung von Männern mit Kindern sogar leicht über jener von Männern ohne Kinder liegt. Frauen sind in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre – also in einem Alter, in dem in der Regel verstärkt Kinderbetreuungsaufgaben wahrzunehmen sind – stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen, in anderen Altersgruppen sind die Unterschiede geringer.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird auch stark durch die Bildung bestimmt. So ist die Erwerbstätigenquote von 30 bis 54-jährigen Frauen mit Pflichtschulabschluss am niedrigsten (64 Prozent), gefolgt von Lehre und AHS (unter 80 Prozent), BMS (84 Prozent), BHS und Hochschulabschluss (je rund 86 Prozent). Darüber hin-

aus sind Frauen, die nicht in Österreich geboren sind, deutlich seltener erwerbstätig als Frauen, die in Österreich geboren sind.

1.3 Vollzeitbeschäftigung von Frauen

Die Ausweitung der Beschäftigung in den vergangenen Jahren ist ein wesentliches Merkmal des österreichischen Arbeitsmarktes, die allerdings vor allem auf eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückgeht. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigung der Frauen haben Arbeitsverhältnisse mit einem sehr geringen Stundenausmaß besonders stark zugenommen. Teilzeitarbeitsplätze werden zu 85 Prozent von Frauen besetzt, während Vollzeitarbeitsplätze nur zu rund 35 Prozent von Frauen ausgeübt werden. Die unselbständige Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen ist in den vergangenen Jahren kaum gestiegen. Im EU-Vergleich hat Österreich eine der niedrigsten Vollzeiterwerbsquoten bei Frauen (2008: 58 Prozent Österreich, 69 Prozent EU-27), aber gleichzeitig eine der höchsten Teilzeiterwerbsquoten (2008: 42 Prozent Österreich, 31 Prozent EU-27).

1.4 Frauen in Führungspositionen

Die Frauenanteile in Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsräten beziehungsweise Verwaltungsräten von Unternehmen sind in Österreich sehr gering. So hatten die Top 200 Unternehmen im Jahr 2008 nur rund neun Prozent Frauen in ihren Leitungsgremien. Im europäischen Vergleich sind die Spitzenreiter Norwegen mit rund 44 Prozent Frauen in den Verwaltungsräten, gefolgt von Schweden und Finnland mit rund 26 beziehungsweise 27 Prozent. Unternehmen, die Frauen benachteiligen, verzichten auf die Hälfte ihres Potenzials. Demgegenüber behaupten sich Betriebe, die Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, besser im Marktwettbewerb. Frauen, die gleiche Ein-

kommens- und Karrierechancen wie Männer haben, zeigen meist auch ein überdurchschnittliches berufliches Engagement.

Im Bereich der Wissenschaft und Forschung liegt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen in Österreich derzeit bei knapp 17 Prozent – an den Technischen Universitäten sogar nur bei rund vier Prozent – und damit unter dem EU-Schnitt von 20 Prozent. Es gibt keine Rektorin in Österreich, bei den VizerektorInnen beträgt der Frauenanteil 35, im Universitätsrat 44 Prozent.

Österreich hinkt auch in der Frage von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung nach. So beträgt der Frauenanteil in den zentralen Verwaltungen der EU-Mitgliedstaaten fast 33 Prozent auf den zwei höchsten Ebenen der Hierarchie. In Österreich liegt der Frauenanteil derzeit nur bei rund 22 Prozent.

1.5 Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Laut dem aktuellen Einkommensbericht des österreichischen Rechnungshofes verdienen unselbständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese starke Differenz geht zu einem guten Teil auf das unterschiedliche Beschäftigungsausmaß zurück. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann beträgt der Einkommensunterschied aber noch immer 22 Prozent. Der vergleichende EU-Strukturindikator »Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle« reiht Österreich im Jahr 2007 sogar an die vorletzte Stelle der EU-27.

Ökonomische Analysen zeigen, dass sich mehr als die Hälfte dieses Lohnunterschiedes nicht aufgrund unterschiedlicher sozialer und beruflicher Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt. Anders ausgedrückt bleibt ein Lohnunterschied von zwölf Prozent, der nur aus der Tatsache resultiert, dass eine Frau eine Frau ist. Die vielfältigen Ursachen der geschlechtsspezifischen

schen Einkommensunterschiede liegen damit sowohl auf struktureller Ebene als auch im Bereich indirekter und direkter Benachteiligung. Direkte und indirekte innerbetriebliche Einkommensdiskriminierung erfolgt im Bereich der Einstiegsgehälter oft durch unterschiedliche Einstufung, unterschiedliche Anrechnung von Vordienstzeiten, im Verlauf des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Gehaltserhöhungen, Prämien, Zulagen und Überstundenabgeltungen nur für Männer. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berichtet aber auch von Fällen, in denen Frauen ohne Begründung und Rechtfertigung schlechter bezahlt werden.

Stark bestimmende Ursachenfelder geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede sind Ungleichheiten beim beruflichen Aufstieg und aufgrund von Kinderbetreuungspflichten, aber besonders auch beim Berufseinstieg.

Situation im öffentlichen Sektor

Frauen sind überproportional stark im öffentlichen Sektor beschäftigt. Die Gleichbehandlungsberichte und auch der Einkommensbericht des Rechnungshofs weisen deutlich mehr Gleichstellung von Frauen und Männer beim Bund als Arbeitgeber aus. Der Schluss liegt nahe, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen bezüglich Ausbildung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Frauenförderplänen positiv auf die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt wirken. Der öffentliche Dienst ist durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu zweijährigen Zielvereinbarungen über die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen verpflichtet.

Diese Erfahrungen sollen für die Privatwirtschaft genutzt werden, um auch hier wirksame Instrumente zur Gleichstellung zu entwickeln und zu verankern. ■

2. Handlungsfelder

2.1 Ausbildungswege und Berufswahl diversifizieren

Bei der Ausbildungs- und Berufswahl führen hartnäckige gesellschaftliche Rollenklischees dazu, dass sich junge Frauen weiterhin zum Großteil für typische »Frauenberufe« und den entsprechenden Ausbildungswegen dorthin entscheiden. Diese Ausbildungs- und Berufswahl hat negative Auswirkungen auf Karriereverlauf, Entlohnung und gesellschaftliche Teilhabe über das gesamte weitere Arbeitsleben der Frauen.

Daher ist die Frage der Ausbildungswege und der Berufswahl gerade für Mädchen und junge Frauen zentral.

Wir müssen Frauen motivieren, nicht-traditionelle Ausbildungen und Berufe zu ergreifen, die erfahrungsgemäß höhere gesellschaftliche Anerkennung, höheres Einkommen und größeren Einfluss bringen.

Stereotype aufbrechen

Der Prägung von Rollenklischees und geschlechterspezifischen Stereotypen muss bereits im vorschulischen Bildungsbereich entgegengewirkt werden. Der Beitrag der Bildungseinrichtungen muss darin liegen, allen SchülerInnen die gleichen Wahlmöglichkeiten zukommen zu lassen. Und es müssen die Kinder und Jugendlichen dazu befähigt werden, aktiv an der Gestaltung der gesellschaftlichen Strukturen nach ihren eigenen Bedürfnissen und Prioritäten mitzuwirken.

Ein spezielles Augenmerk soll in allen Angeboten auf Mädchen mit migrantischem Hintergrund gelegt werden, um deren besondere Bedürfnisse und Lebensumstände zu berücksichtigen.

A-typische Berufsorientierung fördern

Bereits im Kindergarten und in der Volksschule sollen die Kinder Informationen über eine Arbeits- und Berufswelt ohne Rollenklischees erhalten. Spätestens in der Mittelstufe muss der Prozess der Berufs- und Bildungswegorientierung beginnen. Dazu sollten die Lehrpläne und der jetzige Fächerkanon über-

prüft werden. Die Vermittlung gleichstellungsfördernder Inhalte im Unterricht muss einher gehen mit Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung der LehrerInnen.

Um einseitige Bildungs- und Berufswahl zu vermeiden, muss die Schule durch die Gestaltung des Unterrichts, durch die Förderung nach spezifischen Bedürfnissen und durch Vorbildwirkung bei den Lehrkräften, ihren Beitrag leisten.

Zur geschlechterspezifischen Bildungswahl trägt auch die frühe Entscheidung für eine Ausbildungsrichtung und die hohe Spezialisierung im österreichischen Bildungssystem bei. Durch eine Verstärkung der Allgemeinbildung und durch eine Anreicherung der einseitigen Ausbildungen können die Ausbildungswege dazu beitragen, dass sie auf einen breiteren und flexibleren Einsatz im Berufsleben vorbereiten.

Dazu zählen zum Beispiel die Integration von technischen Fächern und Projektschwerpunkte in wirtschaftlichen und sozialen Ausbildungen. Genauso muss es auch eine Anreicherung der technischen Ausbildungen mit allgemeinbildenden oder sozialen Inhalten geben. Mit diesen hybriden Ausbildungsansätzen konnten schon in den vergangenen Jahren verstärkt Frauen in zukunftsfähige Berufsfelder gebracht werden.

Durchlässigkeit der Ausbildungswege

Berufs- und Bildungswegorientierung sind langfristige Prozesse, die auch über die Erstentscheidung für einen Beruf oder einen Ausbildungsweg hinausreichen müssen. Durch Angebote in der Oberstufe, aber auch durch ein Beratungsangebot für Berufstätige soll die Möglichkeit zur Revidierung von unbefriedigenden Entscheidungen geschaffen werden. Gerade Beratungsangebote für Berufstätige müssen auf die spezifischen weiblichen Lebenszusammenhänge Rücksicht nehmen.

Weiters ist es notwendig, dass Bildungsabschlüsse, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden, durch aufbauende und ergänzende Schulungen aufgewertet werden können. Dies trägt zur Durchlässigkeit des Bil-

dungssystems und in weiterer Folge des Arbeitsmarkts bei.

Einbeziehen der Eltern und Betriebe

Da die Eltern nach wie vor maßgeblichen Einfluss bei der Bildungswegentscheidung ihrer Kinder haben, müssen diese speziell angesprochen und eingebunden werden.

Betriebe können durch ihre Vorbildwirkung für die Beschäftigung und Ausbildung von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen wertvolle Hilfe liefern. Dazu gehören die Weiterführung und der Ausbau von Programmen wie »Frauen in Handwerk und Technik« (»Fit«) oder die Einbeziehung von Vorbildbetrieben zum Beispiel in die schulische Berufsorientierung.

2.2 Erhöhen der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Die unselbständige Beschäftigung von Frauen steigt stetig. Dieser Anstieg ist aber vor allem auf Teilzeitarbeit mit einer oft niedrigen Stundenanzahl zurückzuführen. Da eine individuelle soziale Absicherung und Schutz vor Armut letztlich am besten über eine eigene Erwerbstätigkeit zu erreichen sind, sind begünstigende Rahmenbedingungen zu schaffen, die diese fördern.

Information und Diskussion über Präferenzen und kulturelle Prägung

Empirische Studien zeigen, dass gesellschaftliche Werthaltungen über die Rolle von Frauen in Bezug auf Erwerbsarbeit und Haushalt einen signifikanten Einfluss auf ihre Erwerbsbeteiligung haben.

Traditionelle Normvorstellungen zur Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern lassen sich in Österreich als zentrales Hemmnis der Erwerbsbeteiligung von Frauen identifizieren. Bessere Aufklärung über die Konsequenzen der ungleichen Verteilung von Haus- und Betreuungsarbeit für Frauen sowie Anreizsysteme zur partnerschaftlichen Aufteilung der Haus- und Betreuungsarbei-

ten sind notwendig. Außerdem sollten Lenkungs- und Anreizwirkung von steuerrechtlichen Regelungen und familienpolitischen Transferleistungen untersucht und gegebenenfalls geändert werden.

Ausbauen von Kinderbetreuungs- beziehungsweise Kinderbildungseinrichtungen

Sämtliche internationale Studien weisen auf einen starken Zusammenhang der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungs- beziehungsweise Kinderbildungseinrichtungen und der Erwerbsquote von Frauen hin. Empirische Studien zeigen, dass ein quantitativ ausreichendes und gleichzeitig qualitativ hochwertiges Angebot an außerhäuslichen Kinderbetreuungs- beziehungsweise Kinderbildungseinrichtungen eine förderliche Wirkung auf die Beschäftigung von Frauen sowie auf deren Einkommens- und Karriereverlauf hat.

Investitionen in die (Aus)Bildung von Kindern führen schon mittelfristig zur Reduktion von sozialen Ungleichheiten, besserer Integration von MigrantInnen und haben eine positive Auswirkung auf die Geburtenrate. Der Ausbau der Qualität von Kinderbetreuungs- und Kinderbildungseinrichtungen und das flächendeckend ganztägige Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen sind dringend notwendig, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern. Damit werden auch die Bildungschancen von Kindern erhöht. Auch auf betrieblicher Ebene sind verstärkte Work-life-Balance-Anreize wie etwa durch steuerliche Vorteile für Betriebskindergärten zielführend.

Verstärkte Bildungsanstrengungen für Frauen

Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sind wesentliche Faktoren für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Spezielle Förderprogramme für junge Frauen in der Schule sowie Weiterbildungsangebote und das Forcieren von Mädchen in technischen Berufen müssen ausgebaut werden.

Hier können Frauen- und Mädchenberatungsstellen durch Bewusstseinsbildung und Beratung einen wichtigen Beitrag leisten. Förderprogramme zu höherer, berufli-

cher Durchlässigkeit und zur Durchlässigkeit von Ausbildungswegen für zukunftsorientierte Berufe sowie die bessere Verwertbarkeit der Bildungsabschlüsse von Frauen sind zu verstärken. Bei all diesen Punkten ist auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Migrationshintergrund Bedacht zu nehmen und die Angebote entsprechend zu konzipieren.

Erhöhen der Zeitsouveränität von ArbeitnehmerInnen

Selbstbestimmte Arbeitsflexibilität für Frauen und Männer ist wesentlich für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Um diese Flexibilität herzustellen sind Förderung von betrieblichen Work-life-Balance Programmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen.

Ganz prinzipiell sind alternative, innovative Arbeitsmodelle und Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die sich sowohl auf Haushalt und Betreuung sowie auch auf Erwerbstätigkeit beziehen.

Unterstützen der regionalen Mobilität von Frauen

Frauen verfügen zu einem geringeren Teil als Männer über eigene Pkw und sind somit öfter auf öffentliche Verkehrsmittel und Verkehrsanbindungen angewiesen, obwohl sie oft mehr Wege »zu erledigen« haben. Der dadurch geringere Mobilitätsradius von Frauen verringert ihre Arbeitsmarktbeteiligung.

Der Ausbau von öffentlicher Verkehrsinfrastruktur sowie das Fördern von regionalen ArbeitgeberInnen erleichtert Frauen die Erwerbsbeteiligung

Fördern von Unternehmensgründungen von Frauen

Frauen haben größere Hindernisse bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit zu überwinden als Männer (zum Beispiel Barrieren bei der Gewährung von Krediten), ihre Unternehmen zeigen jedoch oftmals eine längere Überlebensdauer als Betriebe, die von Männern gegründet wurden.

Ein besserer Zugang von Frauen zu Förderungen von Unternehmensgründun-

gen, stärkere Unterstützung von Firmengründungen von Frauen, insbesondere beim Gewähren von Krediten stärken Frauen als Gründerinnen.

2.3 Steigern der Vollzeitbeschäftigung von Frauen

Während die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahren stark zugenommen hat, ist die unselbständige Vollzeiterwerbstätigkeit kaum gestiegen. Teilzeitarbeit, insbesondere mit einem niedrigen Stundenausmaß, reicht aber meistens nicht zur ökonomischen Unabhängigkeit und eigenständigen sozialen Absicherung der Frauen aus. Das Stärken der Vollerwerbsbeteiligung von Frauen mit besonderem Fokus auf qualitativ hochwertigen und existenzsichernden Arbeitsplätzen ist deshalb zentral.

Kinderbetreuung und Vereinbarkeit

Das Angebot von der Kleinkindbetreuung bis zur Schule entscheidet häufig darüber, ob Frauen in Vollzeit arbeiten können. Auch für arbeitsuchende Frauen sind die Möglichkeiten bei der Jobsuche durch die Kinderbetreuungsinfrastruktur maßgeblich beeinflusst. Das Angebot an Ganztagschulen ist bei weitem nicht ausreichend. Wesentlich besser sieht die Infrastruktur im Bereich der Kindergärten aus. Viele Angebote sind aber kaum mit einer Vollzeitbeschäftigung kompatibel. So entsprechen nur 16 Prozent der Kindergärten dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) von 45 Stunden wöchentlicher Öffnungszeit, Angebot an Mittagessen und maximal 25 Schließtagen im Jahr.

Kinderbetreuung kann also einen wesentlichen Beitrag beim Abbau von Barrieren für Vollzeitbeschäftigung von Frauen leisten. Ziel muss es daher sein das Barcelonaziel zu erreichen; mit einer Betreuungsquote von 33 Prozent für Kinder von 0 bis drei Jahren, den Anteil an Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen, die eine ganztägige Erwerbstätigkeit beider Elternteile ermöglichen, und das Angebot an Ganztagschulen auszubauen.

Infrastrukturelle Angebote der Pflege

70 bis 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden von Angehörigen, zumeist Frauen, gepflegt. Die Nachfrage nach informeller Pflege ist steigend, weil das Angebot an mobilen Pflegedienstleistungen und Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen nicht ausreichend vorhanden ist. Ein Ausbau des außerhäuslichen Pflegeangebotes und der mobilen Pflegedienste ist erforderlich, damit Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Daher sollte ein Strategieplan mit konkreten Zielvereinbarungen beim Ausbau der Pflegeinfrastruktur diskutiert werden.

Höherqualifizieren von Frauen

Die Vollzeitbeschäftigung von Frauen korreliert mit dem Qualifikationsniveau. In einigen Berufsfeldern wie etwa im Handel oder Tourismus sind die Möglichkeiten einer Vollzeitbeschäftigung sehr gering. Um Frauen eine existenzsichernde Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen, sollte überlegt werden, Aus- und Weiterbildungen unterstützend anzubieten. Dazu sollten im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Ziele der Frauenqualifizierung definiert werden. Zudem sollte überlegt werden, wie den beschäftigten Frauen in Bereichen mit nicht existenzsichernden Einkommen die Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung in zukunftsorientierte Berufsfelder eröffnet werden kann.

Übergang von Teilzeit auf Vollzeit erleichtern

Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist vielfach auf bestimmte Phasen im Erwerbsleben beschränkt und es besteht oftmals das Interesse der Teilzeitbeschäftigten in eine Vollzeitbeschäftigung zurück zu kehren. Mit Ausnahme von spezifischen Arbeitszeitmodellen wie der Elternteilzeit gibt es nur wenige Formen des geregelten Übergangs von Teilzeit auf Vollzeit. Um den Übergang von Teilzeit auf Vollzeit zu erleichtern, sollten Instrumente wie Flexibilitätsberatung, Arbeitszeitmodelle, Bevorzugung bei der internen Besetzung von Vollzeitstellen, Sensibilisierung von Betrieben, etc. überlegt werden. Im Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung muss die Höherqualifizierung von Frauen ein Ziel sein.

Flexiblere Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer ermöglichen

Ziel einer gleichstellungsorientierten Politik sollte es sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die freie Wahl der Arbeitszeiten für Frauen und Männer gewährleisten. Vollzeit muss für Frauen ebenso selbstverständlich möglich werden, wie Teilzeit für Männer. Auch viele Männer haben den Wunsch, zumindest die oft überlangen Arbeitszeiten zu reduzieren oder auch in Teilzeit zu arbeiten. Es braucht daher Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, die Frauen und Männern die Wahl des Ausmaßes der Arbeitszeit ermöglichen.

2.4 Mehr Frauen in Führungspositionen

In Österreich sind die Frauenanteile in den Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsräten beziehungsweise Verwaltungsräten von Unternehmen und auch in den oberen Hierarchieebenen in der öffentlichen Verwaltung sehr gering.

An einer Verbesserung der Situation muss gearbeitet werden. Von allein geht es nicht. Um eine Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen zu erreichen sind (betriebliche) Gleichstellungsprogramme und Zielvereinbarungen erforderlich.

Frauen den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung ermöglichen

Innerbetriebliche Weiterbildung stellt einen wichtigen Faktor für betriebliche Aufstiegschancen dar. Die Chance von Frauen an einer innerbetrieblichen Weiterbildung teilzunehmen, ist um 1/5 geringer als die von Männern (36 Prozent der Männer, aber nur 30 Prozent der Frauen nehmen an einer betrieblichen Weiterbildung teil). Ziel muss es daher sein, dass Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere Karrieremaßnahmen) teilnehmen können. Der Vorteil für Unternehmen dabei ist, dass sie bei der Besetzung von Führungspositionen auf ein breiteres Feld an Bewerbungen und Qualifikationen zurückgreifen können.

Karriereorientierung von Frauen fördern – gleiche Aufstiegschancen

Frauen haben durch die ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit im Unterschied zu Männern ein deutlich geringeres Zeitbudget zur Verfügung, besonders wenn sie Kinder haben.

Solange Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist es besonders wichtig, dass Unternehmen für Laufbahnplanung beziehungsweise die Auseinandersetzung mit Karrierezielen Zeitressourcen zur Verfügung stellen.

Mentoring-Programme und Frauennetzwerke können Frauen beim innerbetrieblichen Aufstieg unterstützen, das Potenzial an aufstiegsorientierten Frauen erhöhen und Vorbilder sichtbar machen.

Chancengleichheit beim Zugang zu Führungspositionen / Führung in Teilzeit ermöglichen

Frauen und Männer mit Betreuungspflichten haben eingeschränkte zeitliche Ressourcen. Heute sind es vor allem noch die Frauen, die wegen Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit (vorübergehend) reduzieren wollen beziehungsweise müssen, wenn keine ausreichende Betreuungsstruktur vorhanden ist. Aber auch immer mehr Männer wollen sich bei der Kindererziehung einbringen.

Gleichstellung fördern bedeutet, daraus keinen Karrierenachteil für Frauen und Männer abzuleiten. Die Übernahme von Betreuungsaufgaben kann als Förderung der sozialen Kompetenz gesehen werden und bringt dem Unternehmen dadurch Vorteile. In Zeiten moderner Telekommunikationstechnologien und Mobilität drückt sich Führungskompetenz nicht durch die Anwesenheitsdauer in der Arbeit aus.

Empirische Untersuchungen zum Thema Arbeitszeit von Führungskräften kommen zum Ergebnis, dass Personen, die Führung in Teilzeit ausüben, in höherem Ausmaß flexibler, kooperationsbereiter, kommunikationsfähiger, delegationsbereiter sind als andere. Die Förderung von Teilzeit in Führungsposi-

tionen kann daher neben dem gewünschten Effekt der Erhöhung des Frauenanteils auch zur Verbreiterung erwünschter Managementqualifikationen beitragen.

Transparente Auswahlverfahren für Führungspositionen

Eine wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit ist ein transparentes und faires Auswahlverfahren. Dabei haben Unternehmens- oder Personalberatungen, die im Auftrag von Firmen Führungspositionen besetzen eine ebenso große Verantwortung wie die Unternehmen selbst.

Ausschreibungen sind ohne geschlechtsspezifische Kriterien und mit einem klaren Anforderungsprofil der zu besetzenden Position zu verfassen. Kernpunkte eines transparenten Auswahlverfahrens sind außerdem die Berücksichtigung der Bewerbungsmöglichkeit von karenzierten oder teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen sowie eine nachvollziehbare Entscheidungsfindung und die Einbeziehung von Frauen und Männern in die Letzttauswahl.

Die Leistung von Frauen sichtbar machen

Unternehmen und Organisationen sollen sich nach innen und außen durch Frauen und Männer (gleichermaßen) repräsentieren. Die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache wäre dabei ein wesentlicher Meilenstein. Die Mitwirkung von Frauen in Gestaltungsprozessen, Entscheidungen, in der Öffentlichkeitsarbeit und auch in den Medien sollte das öffentliche Bewusstsein über die Gleichwertigkeit von Frauenarbeit sicherstellen. Insbesondere sollten auch die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen hervorgehoben werden.

Gleiche Beteiligung in Führungspositionen der Wirtschaft, der Universitäten und in der Politik

In den vergangenen Jahren gab es kaum Fortschritte bei der Besetzung von Geschäftsführungen, Aufsichtsratsfunktionen oder Rektoraten mit Frauen. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen sind auch Ministerien und Sozialpartner gefordert, bei der Entsendung und Bestellung auf einen ausgewogenen Ge-

schlechteranteil zu achten und alle erforderlichen Maßnahmen zu setzen, um ein entsprechendes Potenzial an Frauen zu fördern.

2.5 Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Betrachtet man die aktuelle Einkommenssituation von Frauen in Österreich so zeigt sich, dass sich die Einkommensschere in den vergangenen zehn Jahren sogar leicht vergrößert hat. Daher müssen die Entwicklung der Einkommen und der Einkommensschere einer genauen Analyse unterzogen und wirksame Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede erarbeitet werden.

Mehr Frauen in gut bezahlten, zukunftsorientierten, innovativen Arbeitsplätzen

Das Lohnniveau in frauendominierten Branchen ist schlechter als in männerdominierten Branchen. Daher wären wichtige Ansatzpunkte, wie bestehende Initiativen und Projekte zur Unterstützung von Mädchen und Frauen bei nicht-traditioneller Berufswahl ausgebaut und Unternehmen in Bezug auf die nicht-traditionelle Berufswahl sensibilisiert und unterstützt werden können.

Es bedarf auch der Überlegung, wie zukunftsorientierte, innovative Arbeitsplätze geschaffen werden und wie eine Förderung von Frauen in diesen neu zu schaffenden Bereichen erfolgen könnte.

Innovative und besser bezahlte Arbeitsplätze von Frauen in jetzt frauendominierten Branchen könnten dazu beitragen, das Lohnniveau von frauendominierten Branchen insgesamt anzuheben, wie im Dienstleistungssektor, im Bereich der Gesundheitsvorsorge und der Kinderbetreuung.

Einkommen transparent machen

Das seit 30 Jahren bestehende Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern führte zu keiner nachhaltigen Verringerung der Ein-

kommensunterschiede. Diskriminierungen von Frauen beim Einkommen konnten und können nach wie vor nur durch Individualverfahren bekämpft werden. Aus den Berichten der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich, dass eine große Schwierigkeit darin besteht, Informationen über die Gehälter von Männern in vergleichbaren Positionen zu erhalten.

Eine erhöhte Transparenz der Gehälter in Unternehmen ist daher eine unerlässliche Voraussetzung dafür, innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegenzuwirken und damit einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zu leisten. Aus Längsschnittstudien über die Einkommensentwicklung von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern geht hervor, dass Einkommensdiskriminierung beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds ist. Die unterschiedlichen Startpositionen von Frauen und Männern werden im Verlauf des Berufslebens noch verstärkt.

Daher ist die Diskussion über die Offenlegung der Kriterien der Gehaltsstruktur beim Einstieg und in weiterer Folge des weiteren Einkommensverlaufs, zentral.

Arbeit neu bewerten

Verschiedene Arbeiten und Tätigkeiten werden unterschiedlich bewertet und auch entlohnt. Neben der Trennung von nicht-bezahlter und bezahlter Arbeit, werden typischerweise frauendominierte Berufsfelder, wie haushaltsnahe Dienstleistungen schlechter entlohnt als beispielsweise Berufe in der industriellen Produktion. Dies geschieht oft nicht in direkter, bewusster Absicht, sondern ist Produkt einer unhinterfragten, gesellschaftlich gewachsenen Praxis der Bewertung und Entlohnung.

Daher müsste eine gesellschaftliche Diskussion über die Wichtigkeit und damit auch Wertigkeit verschiedener Berufe in gesellschaftlich relevanten, zukunftsorientierten Bereichen angeregt werden. Zur Beseitigung der Segregation des Arbeitsmarktes wird dabei auch eine stärkere Anhebung der unteren

Einkommensschichten notwendig sein. Die Trennung des Arbeitsmarktes in schlecht bezahlte frauendominierte und höher bezahlte männerdominierte Branchen lässt die Vermutung zu, dass im kollektivvertraglichen Bereich versteckte Diskriminierung nicht auszuschließen ist. Von maßgeblicher Bedeutung wären daher gemeinsame Initiativen mit den Sozialpartnern zur Erarbeitung neuer, analytischer, gendergerechter Bewertungskriterien, um das Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit nachhaltig sicher zu stellen.

Diese diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssysteme müssen auch mittelbare Diskriminierungen, wie sie zum Beispiel durch Unterbewertung von Tätigkeiten und Anforderungen entstehen, ausschließen. Gendergerechte Arbeitsbewertungssysteme im öffentlichen Dienst können hier als Diskussionsgrundlage dienen.

Auf Sozialpartnerebene wesentlich ist hierbei, die Kohärenz innerhalb des Kollektivvertragssystems sicher zu stellen, insbesondere in der gleichen Bewertung von Bildungsabschlüssen in frauen- sowie in männerdominierten Branchen. Ein elementarer Faktor zur Neubewertung von Arbeit ist die Sensibilisierung von KollektivvertragsverhandlerInnen und die Sicherstellung einer Gleichverteilung der Geschlechter in den Verhandlungsgremien.

Unternehmen sollten dazu angehalten und dabei unterstützt werden, transparente, faire und nicht diskriminierende Bewertungs- und Entlohnungssysteme zu etablieren.

Partnerschaftlichere Aufteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit

Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ist es maßgeblich, dass sowohl Männer als auch Frauen keine übermäßigen Nachteile bei der Einkommens- und Karriereentwicklung bei der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten (Karenz, Elternteilzeit) oder auch Pflege von älteren Familienmitgliedern haben. Es wäre daher wichtig, qualifizierte Teilzeitbeschäftigungsformen von Männern und Frauen auch für kürzere

Zeiträume zu fördern. Teilzeitarbeit mit höherer Stundenzahl, Aufstiegschancen und Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert die Bindung an das Unternehmen und verbessert die Möglichkeiten zur Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung. Weiters wäre Bewusstseinsarbeit und Sensibilisierung der Unternehmen im Hinblick auf qualifizierte Teilzeit notwendig. Denn Karenzabwesenheiten führen zu großen Einkommensnachteilen beim weiteren Einkommensverlauf. Maßnahmen zur Beseitigung dieser Nachteile sollen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Verringerung der Einkommensunterschiede entwickelt werden. ■

Notizen

Impressum

Eigentümerin, Verlegerin, Herausgeberin:

Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst

Grafische Gestaltung: Amt 7

Druck: BMI Druckerei

Bestellinfo: www.bundeskanzleramt.at/publikationen