

Nationaler Aktionsplan

# Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

# **Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**

Wien, Juni 2010



---

## Vorwort



In den vergangenen 30 Jahren hat sich die Lebenssituation für die Frauen in unserem Land deutlich verbessert. Dennoch ist Österreich von der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen noch ein gutes Stück entfernt.

Die österreichische Bundesregierung bekennt sich zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und hat mich beauftragt, einen Nationalen Aktionsplan (NAP) zu koordinieren.

Der Prozess zu diesem Nationalen Aktionsplan ist nun nach mehr als einem Jahr abgeschlossen. Viele spannende Diskussionsrunden unter Beteiligung von VertreterInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Politik und NGOs haben stattgefunden, Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland waren eingebunden und intensive Beratungen mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung sind nun abgeschlossen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Es liegt ein Paket mit 55 Vorschlägen am Tisch.

Der Bericht, den Sie nun in Händen halten, bildet den Schlusspunkt eines breiten Diskussionsprozesses. Nun geht es um die Umsetzung. Da sind nun alle Ressorts, die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung gefordert, ihren Beitrag zu leisten. Gleichzeitig sind in dieser Legislaturperiode bereits wichtige Schritte zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt gelungen: Mit der Einführung des einkommensabhängigen Kindergeldes zu Beginn des heurigen Jahres soll es gelingen, mehr Väter in Karenz zu bringen und es Frauen leichter machen, Kind und Beruf unter einen Hut zu bringen. Auch beim Ausbau der Kinderbetreuungsplätze ist viel weitergegangen.

Zuletzt konnten wir mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung eine Einigung zur Offenlegung der Durchschnittsgehälter von Männern und Frauen erzielen. Damit soll es endlich für gleiche Arbeit auch gleichen Lohn geben. Weitere Schritte werden folgen, um mehr Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sie in Führungspositionen zu etablieren und die Einkommensunterschiede zu verkleinern. Davon bin ich überzeugt, denn mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt heißt auch mehr Wirtschaftswachstum.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen, die an diesem einjährigen Prozess beteiligt waren, sehr herzlich für ihr Engagement und ihren Einsatz bedanken.

Gabriele Heinisch-Hosek  
Bundesministerin für Frauen  
und Öffentlichen Dienst

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	6
<b>1 Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt.....</b>	<b>8</b>
1.1 Bildungswege und Berufswahl.....	8
1.1.1 Bildungschancen sind trotz Bildungsexpansion immer noch ungleich verteilt.....	8
1.1.2 Bildungs- und Berufswahl sind unverändert stark geschlechtsspezifisch segregiert.	10
1.1.3 Lehrerinnen sind weiblich, Professoren männlich.....	12
1.1.4 Berufliche Weiterbildung der Frauen erfolgt überproportional außerhalb der Arbeitszeit .....	12
1.2 Partizipation am Arbeitsmarkt .....	13
1.2.1 Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten zehn Jahren gestiegen.....	14
1.2.2 Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen basiert auf einem starken Anstieg von nicht existenzsichernder Teilzeitarbeit .....	15
1.2.3 Frauen wünschen Ausweitung ihrer Erwerbsarbeitszeit.....	17
1.2.4 Die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern sind in hohem Maße ungleich verteilt.....	18
1.2.5 Männer bekommen Überstunden häufiger abgegolten.....	21
1.2.6 Kinder bedeuten für Frauen immer noch einen massiven Einschnitt in ihrer Erwerbskarriere .....	21
1.2.7 Frauenerwerbstätigkeit ist zentral für Armutsvermeidung .....	22
1.3 Teilhabe in Führungspositionen.....	22
1.3.1 Frauen sind in der Politik immer noch unterrepräsentiert.....	23
1.3.2 Spitzenpositionen in der Wirtschaft sind weiterhin reine Männersache .....	24
1.3.3 In der öffentlichen Wirtschaft sind die Frauenanteile höher.....	25
1.3.4 Die öffentliche Verwaltung weist den höchsten Frauenanteil auf .....	26
1.4 Einkommenssituation von Frauen .....	26
1.4.1 Die Unterschiede der Jahreseinkommen zwischen Frauen und Männern sind weiterhin hoch .....	27
1.4.2 Keine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen in den letzten zehn Jahren .....	27
1.4.3 Vollzeitwerbstätige Frauen verdienen 22% weniger als Männer.....	28
1.4.4 Im EU-Vergleich liegt Österreich auf den untersten Rängen .....	28
1.4.5 Einkommensunterschiede zwischen, aber auch innerhalb von Branchen .....	29
1.4.6 Frauen sind vor allem in gering entlohnten Berufen tätig .....	30
1.4.7 Einkommensdifferenz steigt mit dem Alter .....	30
1.4.8 Einkommensunterschiede sind in der Pension am größten.....	31
1.4.9 Einkommensunterschiede zum Großteil rechnerisch nicht erklärbar .....	32
<b>2 Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung von Frauen und Männern     am Arbeitsmarkt.....</b>	<b>34</b>
2.1 Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl.....	34
2.1.1 Stereotypen aufbrechen .....	34
2.1.2 A-typische Berufsorientierung fördern.....	34
2.1.3 Durchlässigkeit der Bildungswege .....	35
2.2 Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt .....	35
2.2.1 Verstärkte Bildungsanstrengungen für Frauen .....	35
2.2.2 Steigern der Vollzeitbeschäftigung von Frauen .....	36
2.2.3 Förderung der Vereinbarkeit von Vollzeitwerbstätigkeit und Kindern .....	36
2.2.4 Erwerbsbeteiligung durch Selbständigkeit .....	37

2.3	Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.....	37
2.3.1	Frauen den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung ermöglichen .....	37
2.3.2	Karriereorientierung von Frauen unterstützen und gleiche Aufstiegschancen fördern.....	38
2.3.3	Keine Karrierenachteile für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten/ Führung in Teilzeit ermöglichen .....	38
2.3.4	Transparente Auswahlverfahren für Führungspositionen .....	38
2.3.5	Die Leistung von Frauen sichtbar machen.....	38
2.3.6	Bei Bestellungen und Entsendungen auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern achten.....	38
2.4	Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen .....	39
2.4.1	Mehr Frauen in gut bezahlten, zukunftsorientierten, innovativen Arbeitsplätzen ..	39
2.4.2	Einkommen transparent machen.....	39
2.4.3	Arbeit neu bewerten.....	39
2.4.4	Partnerschaftlichere Aufteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit .....	40
<b>3</b>	<b>Organisation und Prozess des NAP Gleichstellung .....</b>	<b>41</b>
3.1	Herangehensweise.....	41
3.2	Der Erstellungs- und Koordinierungsprozess.....	42
3.2.1	Projektarchitektur im 1. Projektjahr.....	42
3.2.2	Meilensteine im ersten Projektjahr .....	43
3.3	Die Umsetzungsschritte .....	44
<b>4</b>	<b>Maßnahmen.....</b>	<b>45</b>
4.1	Bildung und Berufswahl diversifizieren.....	45
4.1.1	Rollenstereotype aufbrechen .....	45
4.1.2	Ausbildung und Berufswahl diversifizieren.....	49
4.2	Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen – Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen.....	51
4.2.1	Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern .....	51
4.2.2	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen.....	54
4.2.3	Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht .....	57
4.2.4	Selbständigkeit von Frauen unterstützen .....	59
4.3	Mehr Frauen in Führungspositionen .....	60
4.3.1	Führung in der Verwaltung .....	63
4.4	Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen .....	65

# Einleitung

Die Bundesregierung hat mit dem Regierungsprogramm für die GP XXIV. beschlossen, einen nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erarbeiten und damit bestehende Benachteiligungen zu beseitigen.

Die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen, CEDAW<sup>1</sup>, wurde 1982 von Österreich ratifiziert. Damit hat sich Österreich verpflichtet, ihren umfassenden Vorschriften zu entsprechen: Im Wesentlichen bestehen sie in dem Verbot der Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts und Familienstands und dem Gebot der Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung in allen Lebensbereichen, darunter auch am Arbeitsmarkt und im Wirtschaftsleben. Österreich hat damit weiters die in der Konvention geregelten Verfahren zur Prüfung der Umsetzung angenommen. Mit dem sogenannten »Fakultativprotokoll«<sup>2</sup> zu CEDAW wurden Individualbeschwerdeverfahren und Untersuchungsverfahren ermöglicht. Die Aktionsplattform von Peking, angenommen bei der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995, benennt zwölf vordringliche Aktionsbereiche zur Stärkung der Position der Frauen. Im Rahmen der CEDAW-Konvention erstattet Österreich regelmäßig Bericht auch dazu.

Auch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt neben anderen das Ziel, die geschlechtsspezifische Diskriminierung im Bereich der Arbeit zu beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, u. a. durch internationale Arbeitsnormen (Übereinkommen) sowie aktuell im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein gemeinsamer Wert der Europäischen Union und im Vertrag von Lissabon<sup>3</sup>, der am 1. Dezember 2009 in Kraft getreten ist, verankert: Laut Vertrag über die EU zählt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu den Aufgaben der Union (Artikel 3). Sie wirkt bei allen Tätigkeiten dar-

auf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Vertrag über die Arbeitsweise der EU, Artikel 8). Als zentrale Strategien hierfür sind neben gezielten Frauenförderungsmaßnahmen auch die Strategie des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting anzusehen.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1. Jänner 2009 in der Bundes-Verfassung als Zielbestimmung der Haushaltsführung verankert. Mit Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung (Artikel 51 Abs. 8 B-VG) ab dem 1. Jänner 2013 wird die Strategie des Gender Budgeting eine zentrale Rolle spielen. Jedes Ressort wird verpflichtet, bei der Budgeterstellung Wirkungsziele, darunter ein Gleichstellungsziel, zu definieren und Maßnahmen darzustellen, mit denen die Wirkungsziele verfolgt werden, darunter eine Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschafts- und Finanzkrise treffen Männer wie Frauen, wenn auch zum Teil in unterschiedlicher Weise, wenn etwa die kurz- und langfristigen Wirkungen in den Blick genommen werden oder die Arbeitszeiten, beruflichen Profile und Wirtschaftszweige der Arbeitsplätze von Frauen und Männern. Frauen stellen heute einen viel höheren Anteil am Arbeitsmarkt als in früheren Rezessionen. Bei allen Maßnahmen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise ist es entscheidend, das Gleichstellungsziel einzubeziehen. Deshalb ist es wichtig, Gleichstellungspolitik jetzt zu verstärken.

Der Aktionsplan wurde mit verschiedenen Arbeitsweisen und -formen unter Beteiligung einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren erarbeitet. In diesem Prozess haben sich FachexpertInnen der Ministerien, der Bundesländer und der Sozialpartner, VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen, aus Wirtschaftsunternehmen und Wissenschaft engagiert. Mit den Spitzen der Sozialpartner wurden Gespräche geführt. Eine Schlüsselrolle hat die interministerielle Ar-

1 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

2 In Österreich 2000 in Kraft getreten

3 Bestehend aus dem Vertrag über die Europäische Union (EUV) und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

beitsgruppe für den nationalen Aktionsplan für Gleichstellung. Ein Fortschrittsbericht wurde am 3. November 2009 von der Bundesregierung angenommen.

Im ersten Kapitel dieses Berichts wird die Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt dargestellt. Die im Kapitel 1 (Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt) angeführten Zahlen und Daten sind, wenn nicht anders angegeben, aus dem Frauenbericht 2010.

Im 2. Kapitel werden die Handlungsfelder skizzierte, die Basis für die Erarbeitung der konkreten Maßnahmenvorschläge waren und deren Grundlage im Leitpapier von Juni 2009 gelegt wurde.

Kapitel 3 erläutert den Prozess und die organisatorischen Fragen des zur Koordination der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst übertragenen Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Im 4. Teil wird das aus den ExpertInnen-Arbeitsgruppen vorgeschlagene Maßnahmenpaket dargestellt.

Mit dem nationalen Aktionsplan möchte die Bundesregierung ihre Strategie bis 2013 definieren und verstärkte Aktionen setzen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen. Die diesbezüglichen Aktivitäten sollen damit gebündelt und ein koordiniertes Vorgehen sichergestellt werden, die Konsistenz und die Kohärenz der Maßnahmen der Regierungspolitik besser gewährleistet werden. ■



# Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt

## Bildungswege und Berufswahl

Bildung ist eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch für kulturelle und gesellschaftliche Partizipation. Bildungsstand und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung machen ersichtlich, inwieweit das Ziel gleichwertiger Bildungschancen für Männer und Frauen in der Gesellschaft schon verwirklicht wurde.

Für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur die erreichte Ausbildungsstufe, sondern auch die Fachrichtung der Ausbildung wichtig.

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 Si-

tuation bei Berufsbildenden mittleren Schulen und auch bei Studienrichtungen an Universitäten. Geisteswissenschaften dominieren klar bei den Frauen, technische Studienrichtungen bei den Männern.

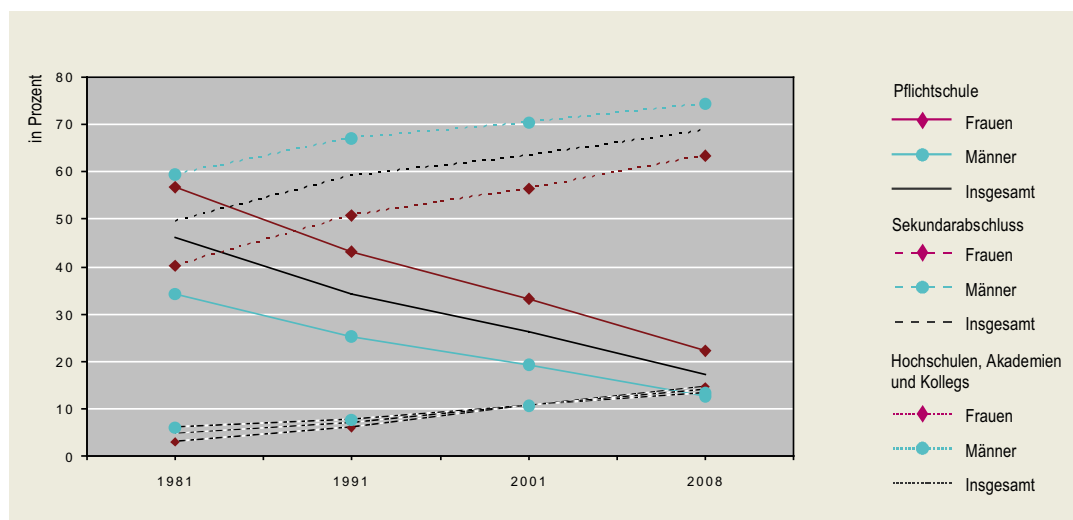
Diese Konzentration von Frauen auf wenige und tendenziell geringer bezahlte Berufsbereiche ist einer der wesentlichen Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine Diversifizierung der Ausbildungswege und der Berufswahl von Frauen ist deshalb ein zentraler Ansatzpunkt einer an Gleichstellung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

Die im Kapitel 1 (Aktuelle Situation von Frauen am Arbeitsmarkt) angeführten Zahlen und Daten sind, wenn nicht anders angegeben, aus dem Frauenbericht 2010 entnommen.

## Bildungschancen sind trotz Bildungsexpansion immer noch ungleich verteilt

Die Bildungschancen von Frauen und Männern waren lange Zeit ungleich verteilt. Noch in den 1980er-Jahren hatte über die Hälfte der 25- bis 64-jährigen Frauen keine über die allgemeine Schulpflicht hinausgehende Ausbildung absolviert (siehe Abbildung 1). Hingegen war es bei den Männern im Jahr 1981 nur ein Drittel.

Abbildung 1 Entwicklung des Bildungsniveaus der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren



Quelle: Statistik Austria, Volkszählung (1981, 1991, 2001); Bildungsstandregister (2008)

Mit der Bildungsexpansion der 1960er- und 1970er-Jahre ist der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung stark angestiegen. Der Anteil der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung mit lediglich Pflichtschulabschluss ist von 46,0% im Jahr 1981 auf nur noch 17,4% im Jahr 2008 zurückgegangen. Frauen profitierten überdurchschnittlich von der Bildungsexpansion. Allerdings hatte im Jahr 2008 immer noch ein Fünftel (22,3%) der Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren keinen höheren Abschluss als die Pflichtschule. Bei den Männern waren es hingegen nur 12,5%, was einem Unterschied zwischen Männern und Frauen von fast zehn Prozentpunkten entspricht.

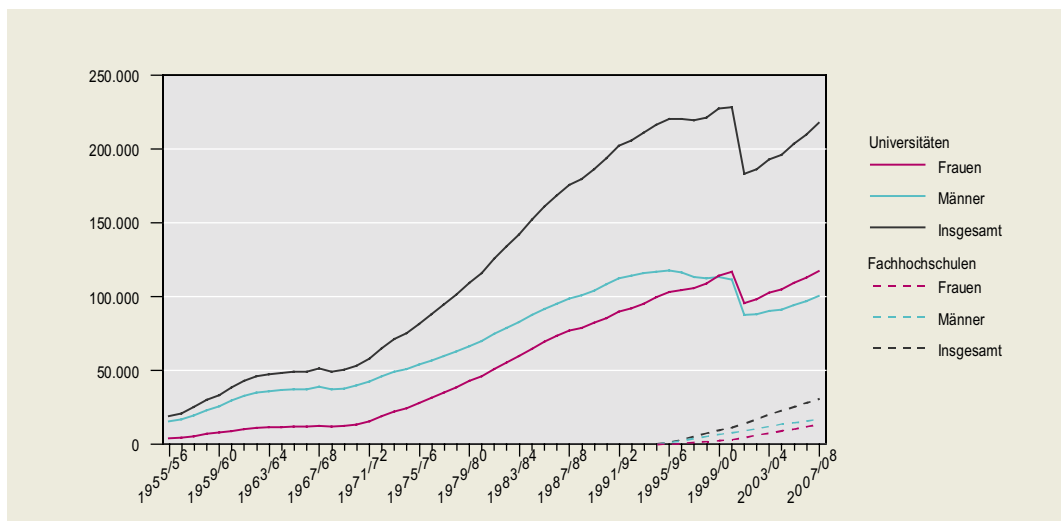
Die Darstellung des Bildungsstandes der Bevölkerung von 25 bis 64 Jahren verdeckt Unterschiede zwischen den Alterskohorten: Die jüngeren Kohorten haben als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion eine durchschnittlich höhere formale Bildung als die älteren. Die Bildungsexpansion hat mit dem Zugang zu weiterführenden Schulen für Frauen mehr Bildungschancen geschaffen, was zu einer Verringerung des Abstandes im Bildungsniveau zwischen Frauen und Männern führte.

Allerdings erweisen sich die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bildungsstand als ziemlich hartnäckig: Im Jahr 2008 besaßen insgesamt unter den 25- bis 34-Jährigen zwar nur noch 11,6% lediglich eine Pflichtschulausbildung, jedoch war der Anteil bei den Frauen mit 13,1% immer noch höher als bei den Männern (10,2%).

Hoffnung auf eine längerfristige Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die Bildungschancen geben die Daten betreffend die Verteilungen der Geschlechter beim laufenden Schulbesuch: Diese zeigen, dass Frauen zu höherer Bildung tendieren: Mädchen gehen häufiger in die AHS-Unterstufe und treten anschließend zu einem größeren Anteil in berufsbildende mittlere oder maturaführende Schulen über. Gleichzeitig findet man Burschen zu größeren Teilen in der Hauptschule und anschließend an den Berufsschulen.

Frauen haben bei der Reifeprüfungsquote die Männer inzwischen weit überholt und erwerben im Jahr 2008 fast zur Hälfte (45,9%) eine Matura, während dies nur ein Drittel der Männer (33,1%) erreichen. Entsprechend sind fast 60% der MaturantInnen mittlerweile weiblich.

Abbildung 2 Entwicklung der Zahl der Studierenden an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen



Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik (1955/1956 – 2007/2008)

Auch bei den Studierenden bilden Frauen mittlerweile die Mehrheit: Sowohl an den öffentlichen Universitäten als auch an den Privatuniversitäten sind Frauen leicht überrepräsentiert. Unterrepräsentiert sind sie jedoch an Fachhochschulen. Wie Abbildung 2 zu entnehmen ist, haben Frauen an den Universitäten erst 1999/2000 die Männer eingeholt und in Folge überholt. Im Wintersemester 2007/2008 studierten in Österreich 117.019 Frauen, aber nur 100.568 Männer an einer öffentlichen Universität – 52,4% der Studierenden waren somit weiblich.

An den Fachhochschulen waren aufgrund der Dominanz von Studiengängen mit technischen Ausbildungsschwerpunkten von Beginn an männliche Studierende überrepräsentiert. Der Frauenanteil lag unter 25%. Durch die stärkere Erweiterung des Ausbildungsbereichs »Wirtschaftswissenschaften« sowie durch die Umwandlung der Akademien für Sozialarbeit und der MTA-, Hebammen- und Physiotherapieausbildung zu Fachhochschul-Studiengängen wurde der FH-Bereich für weibliche Studierende wesentlich attraktiver. Mittlerweile sind 44,5 % der Studierenden an Fachhochschulen weiblich.

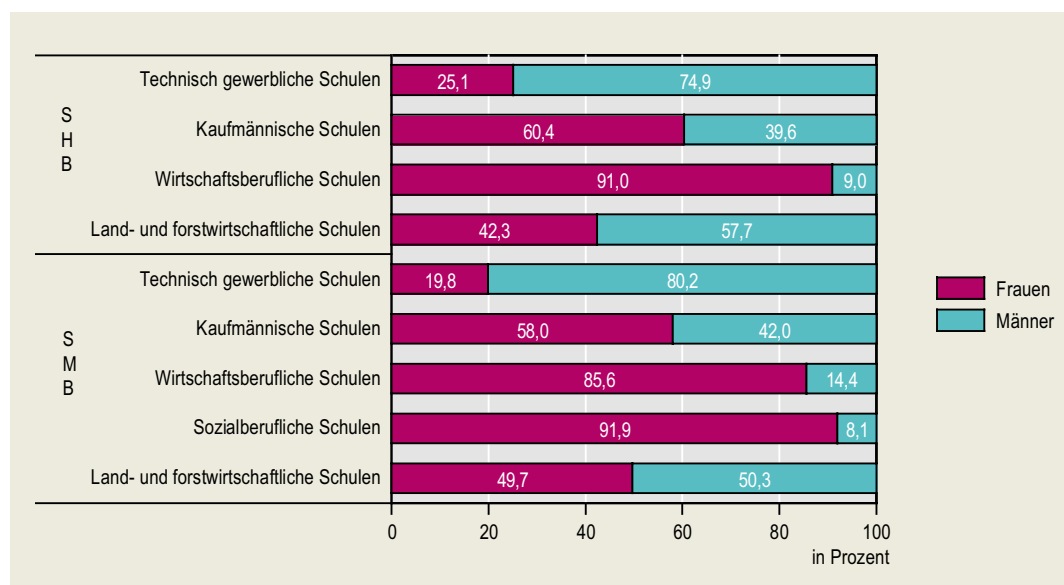
Der Frauenanteil an den Lehrlingen beträgt nur 34,0% (2009).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass im Zuge der Bildungsexpansion der Bildungsstand von Frauen in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen ist. Der Anteil von Frauen mit bloßer Pflichtschulausbildung ist zurückgegangen, immer mehr Frauen haben einen Abschluss im Bereich der Hochschulen, Kollegs oder Akademien als höchste abgeschlossene Ausbildung erworben. Allerdings zeigt der allgemeine Bildungsstand einen immer noch deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern; insbesondere was den Anteil der Frauen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, betrifft.

**Bildungs- und Berufswahl sind unverändert stark geschlechtsspezifisch segregiert**

Wie bereits erwähnt, ist für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt nicht nur die erreichte Ausbildungsstufe, sondern auch die Fachrichtung der Ausbildung wichtig. Und hier zeigt sich eine deutliche Segregation der Geschlechter auf allen Bildungsstufen.

Abbildung 3 Schulbesuch an berufsbildenden Schulen nach Geschlecht und Fachrichtungen



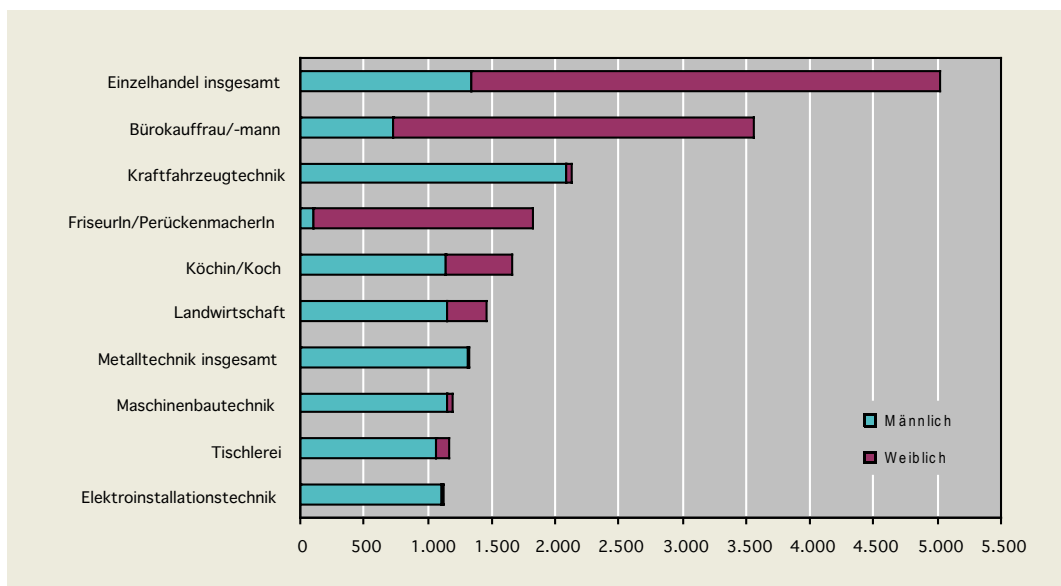
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, SCHULSTATISTIK (2007/2008)

Ein Blick auf die Fächerwahl im Bereich der berufsbildenden Schulen – dargestellt in Abbildung 3 – zeigt die Differenzen klar: Mädchen sind an den technisch gewerblichen Schulen – sowohl an den BMS als auch an den BHS – deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil beträgt an den technisch gewerblichen höheren Schulen 25,1% und an den technisch gewerblichen Fachschulen gar nur 19,8%. Ebenfalls unterrepräsentiert sind Mädchen an land- und forstwirtschaftlichen Schulen, wenn auch bei Weitem nicht im selben Ausmaß wie an technisch gewerblichen Schulen. An allen anderen Schulen sind sie deutlich überrepräsentiert. Besonders hoch ist ihr Anteil an sozialberuflichen und an wirtschaftsberuflichen Schulen. Letztere wurden bis Mitte der 1980er-Jahre als Schulen für Frauenberufe geführt. Es wird deutlich, dass weibliche Jugendliche in Ausbildungsformen stark überrepräsentiert sind, die ein Naheverhältnis zu den Bereichen Hauswirtschaft und Pflege aufweisen, während der technische Bereich hauptsächlich für männliche Jugendliche attraktiv zu sein scheint.

Noch ausgeprägter findet sich die geschlechtsspezifische Wahl der Fachrichtung in der Lehrausbildung wieder: Fast die Hälfte aller Lehrabschlüsse von Frauen konzentriert sich auf nur drei Berufe (siehe Abbildung 4): Einzelhandelsberufe (rund 3.670), Bürokauffrau (rund 2.830) und Friseurin bzw. Perückenmacherin (rund 1.720). Männer verteilen sich viel stärker als Frauen auf unterschiedliche Berufe. An erster Stelle stehen bei den Männern die Absolventen in Kraftfahrzeugtechnik, gefolgt von verschiedenen (bau-)handwerklichen und technischen Berufen. Entsprechend unterschiedlich ist der Frauenanteil in den einzelnen Lehrabschlüssen. Er variiert zwischen einem Anteil von 0,1% im Beruf MaurerIn und 94,3% im Beruf FriseurIn und PerückenmacherIn.

Im tertiären Bildungsbereich setzt sich die geschlechtsspezifische Segregation im Rahmen der Fächerwahl im Studium fort: Während sich Frauen zu fast 40% für ein geisteswissenschaftliches Fach und nur zu 6% für ein technisches Fach entscheiden, teilen sich Männer auf die vier Hauptstudienrichtungen – Naturwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften, Technik – viel gleichmäßiger auf.

Abbildung 4 Die zehn häufigsten Lehrabschlüsse nach Lehrberuf



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, SCHULSTATISTIK (2007/2008)

Bisher gibt es keine Hinweise darauf, dass sich die Fächerwahl beider Geschlechter zunehmend angleichen könnte.

### Lehrerinnen sind weiblich, Professoren männlich

Der Lehrberuf ist seit vielen Jahren ein Frauenberuf. Etwa zwei Drittel des Lehrpersonals sind Frauen (2007/2008: 69,6%). Besonders hoch ist der Frauenanteil an Volks- und Sonderschulen, an denen rund neun von zehn Lehrpersonen weiblich sind (89,9% bzw. 86,1%). Im Sekundarbereich ist der Frauenanteil in der Lehrerschaft im Vergleich zum Primarbereich geringer. An den Hauptschulen beträgt er rund 70%, an allgemein bildenden höheren Schulen hingegen nur gut 60%. Hingegen ist an den polytechnischen Schulen und berufsbildenden mittleren und höheren Schulen Geschlechterparität gegeben. An den Berufsschulen sind Frauen mit rund einem Drittel unterrepräsentiert. Im Allgemeinen gilt: Je fachspezifischer und höher die schulische Ausbildung, desto geringer ist der Frauenanteil unter dem Lehrpersonal.

Diese Tendenz spitzt sich an den Universitäten in besonderem Maße zu: Obwohl

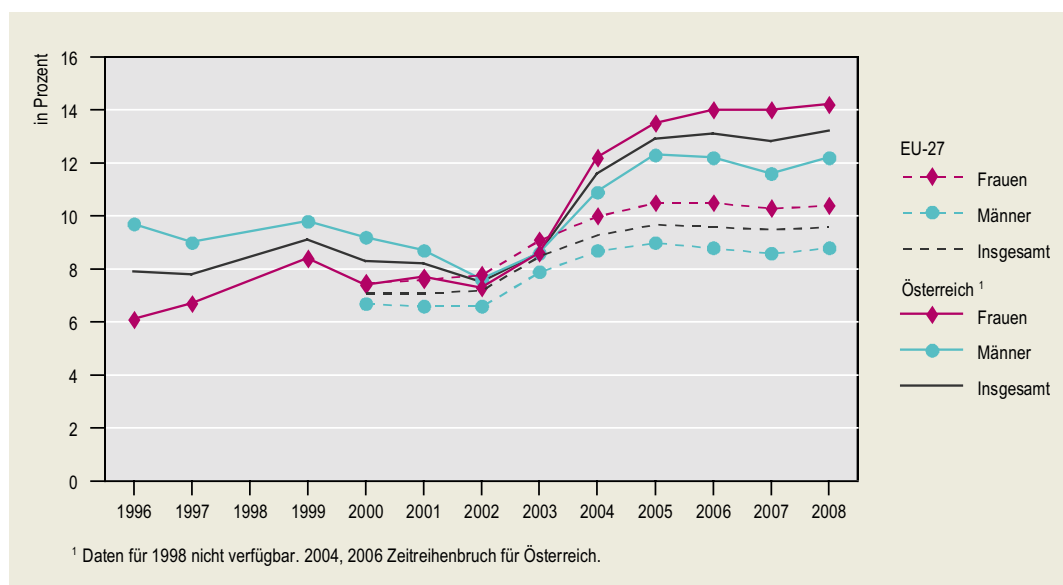
Frauen im Bereich der Studierenden nun bereits seit rund 10 Jahren die Mehrheit stellen, sind nur knapp 40% des Lehrpersonals im Mittelbau Frauen. Und unter den ProfessorInnen sind es gar nur 16%. Das bedeutet auch, dass es immer noch zu wenige Vorbilder gibt, um traditionelle Rollenstereotype aufbrechen zu können.

### Berufliche Weiterbildung der Frauen erfolgt überproportional außerhalb der Arbeitszeit

Im Bereich »Lebenslanges Lernen« haben Frauen die Männer mittlerweile überrundet. Für Österreich betrug der Strukturindikator »Lebenslanges Lernen« im Jahresdurchschnitt 2008 13,2%. Frauen lagen mit 14,2% um zwei Prozentpunkte vor den Männern (12,2%).

Österreichs Frauen übertreffen den EU-Zielwert von 12,5% übrigens schon seit dem Jahr 2005 (Abbildung 5). Ihre Beteiligung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen lag noch zu Beginn dieses Jahrhunderts unter jener der Männer. In den letzten fünf Jahren waren jedoch die Teilnahmeraten der Frauen jeweils höher als jene der Männer.

Abbildung 5 Teilnahme an Aus- und Weiterbildung in den letzten vier Wochen



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey (1996 – 2008)

Lebenslanges Lernen in Form von Kursen und Schulungen sinkt kontinuierlich mit dem Bildungsniveau. Auffällig ist, dass während Frauen generell in Sachen Weiterbildung vor den Männern liegen, sich diese Relation im Bereich der PflichtschulabsolventInnen umdreht.

Überproportional viele erwerbstätige Frauen müssen berufsbezogene Kurse und Schulungen in ihrer Freizeit absolvieren. 61,0% der Männer, die an berufsbezogenen Kursen und Schulungen teilnahmen, konnten diese zur Gänze oder im Wesentlichen während der Arbeitszeit besuchen. Der entsprechende Anteil lag bei Frauen bei nur 43,5% (2008). Dieser enorme Unterschied von 17,5 Prozentpunkten kann nicht dadurch erklärt werden, dass Frauen, die an berufsbezogenen Kursen und Schulungen teilnahmen, häufiger als Männer zum Zeitpunkt des Kursbesuchs nicht erwerbstätig waren. Denn diesbezüglich unterschieden sich Männer und Frauen bloß um 3,6 Prozentpunkte. Vielmehr handelt es sich um eine massive Benachteiligung von Frauen: 41,0% der Frauen, die an berufsbezogenen Kursen und Schulungen teilnahmen, besuchten diese, obwohl sie erwerbstätig waren, ausschließlich oder im Wesentlichen in ihrer Freizeit. Der entsprechende Anteil lag bei Männern bei 27,0%, also 14 Prozentpunkte darunter.

---

## Partizipation am Arbeitsmarkt

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 in Österreich 69% im Jahr 2008 und liegt damit über dem Schnitt der EU-27 von 64%. Die unselbständige Beschäftigung von Frauen ist in den vergangenen Jahren stärker als jene der Männer gestiegen. Der Frauenanteil bei unselbständig Beschäftigten (ohne Elternkarenz) liegt 2008 bei fast 46%. Auch die Zahl der selbständig erwerbstätigen Frauen stieg stark an.

2008 sind 8,7% der erwerbstätigen Frauen als Selbständige erwerbstätig, das sind rund 163.000 Frauen, davon 54.000 in der Land- und Forstwirtschaft. Etwas weniger als ein Drittel der selbständig erwerbstätigen Frauen hat eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer beschäftigt, ein deutlich niedrigerer Prozentsatz als bei den Männern (47%). Laut Wirtschaftsbericht Österreich wurden 2008 über 40% der neu gegründeten Unternehmen von Frauen gegründet.

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%), gefolgt von Lehre und AHS (rund 80%), BMS (83%), BHS und Hochschulabschluss (87 bzw. 88%). Darüber hinaus sind Frauen, die nicht in Österreich geboren sind, deutlich seltener erwerbstätig als Frauen, die in Österreich geboren sind.

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 in unselbständiger Beschäftigung werden zu 85% von Frauen besetzt, während

nur an rund 35% der Vollzeitarbeitsplätze Frauen beschäftigt sind. Die unselbständige Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen ist in den vergangenen Jahren kaum gestiegen. Im EU-Vergleich hat Österreich eine der niedrigsten Vollzeitquoten von Frauen (2008: 58 Prozent Österreich, 69 Prozent EU-27), und eine der höchsten Teilzeitquoten (42 Prozent Österreich, 31 Prozent EU-27).

### Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten zehn Jahren gestiegen

Im Vergleich der letzten zehn Jahre (1998 bis 2008) stieg in Österreich die Zahl der erwerbstätigen und arbeitslosen Personen (jeweils nach internationaler Definition) um rund 466.000 von 3,79 Mio. auf 4,25 Mio. Der überwiegende Teil (64%) dieses Anstiegs der Erwerbspersonen entfiel dabei auf die Frauen. Während sich die Zahl der Erwerbspersonen bei den Männern von 2,14 Mio. auf 2,30 Mio., also um 160.000 erhöhte, betrug der Zuwachs bei den Frauen 300.000 (1998: 1,65 Mio.; 2008: 1,95 Mio.). Dieser absolute Zuwachs ließ die Erwerbsquote der Frauen (Erwerbstätige und Arbeitslose im Alter von 15 bis 64 Jahren bezogen auf die Bevölkerung gleichen Alters) von 61,4% im Jahr 1998 auf 68,6% im Jahr 2008 steigen.

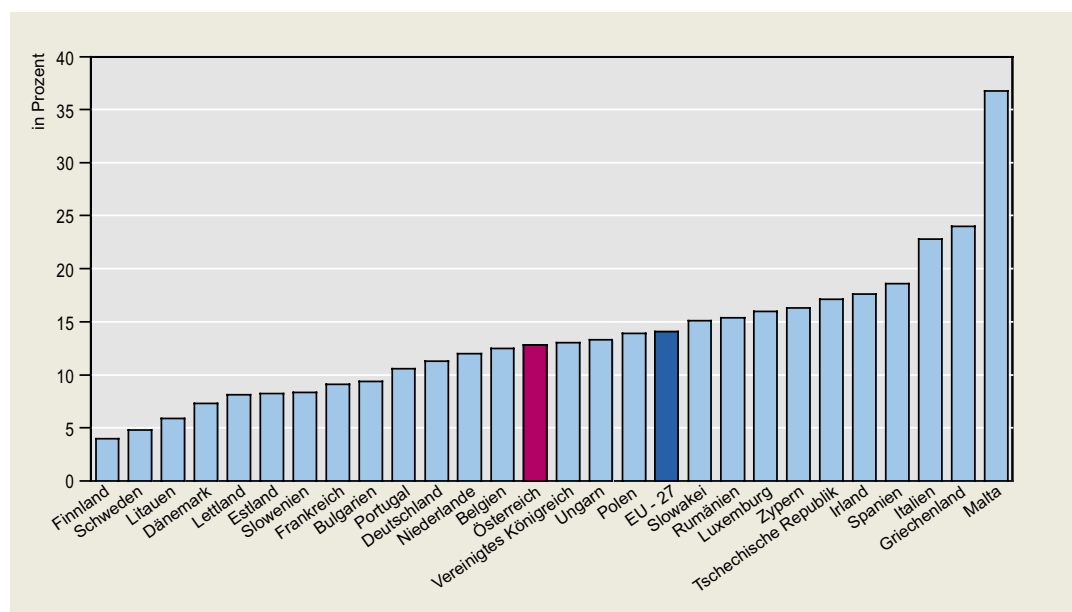
Entsprechend geringer fiel der Anstieg bei den Männern aus (von 80,2% auf 81,4%).

Die stark zunehmende Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt ließ die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbsbeteiligung damit etwas kleiner werden. So verringerte sich im Zeitraum 1998 bis 2008 der Unterschied in der Erwerbsquote von 18,8 auf 12,9 Prozentpunkte. Allerdings lässt sich aus den Daten des Mikrozensus für die Jahre seit 2004 keine weitere substantielle Verringerung der Geschlechterdifferenz herauslesen.

Im EU-Vergleich liegt Österreich hinsichtlich der Geschlechterdifferenz in der Erwerbsbeteiligung im Mittelfeld. Geringe Unterschiede gibt es insbesondere in den baltischen Republiken, aber auch in Skandinavien. Besonders groß sind die Unterschiede dagegen in den südeuropäischen Staaten (siehe Abbildung 6).

Die Erwerbstätigenquote oder Beschäftigungsquote (Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren als Anteil an der gleichaltrigen Bevölkerung) der Frauen erhöhte sich auf 65,8%, jene der Männer auf 78,5%.

Abbildung 6 Differenz der Erwerbsquoten von Frauen und Männern im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (2008)

### Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen basiert auf einem starken Anstieg von nicht existenzsichernder Teilzeitarbeit

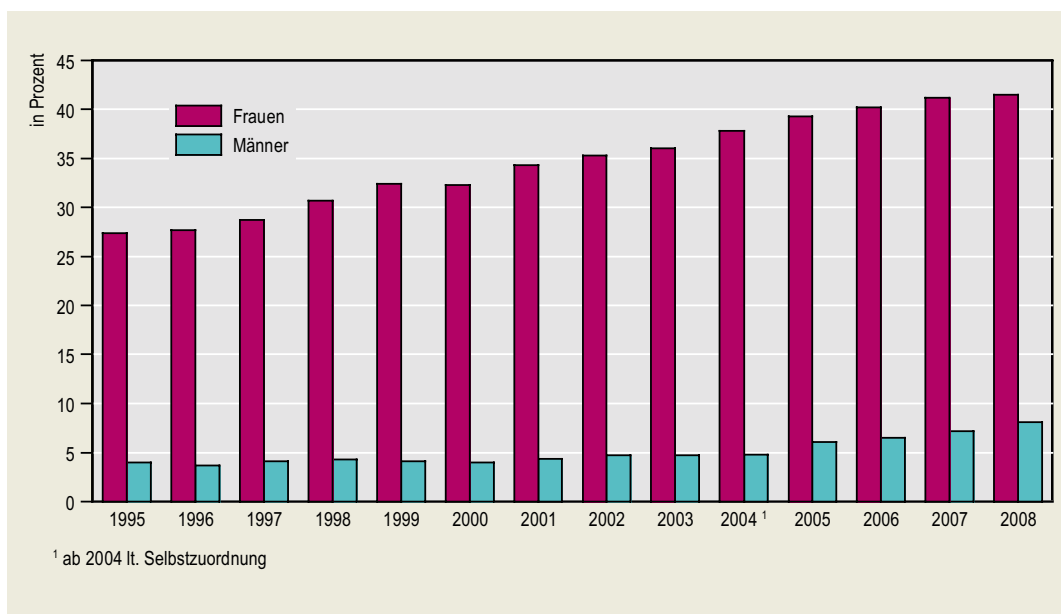
2008 sind rund 1,65 Mio. Frauen als Arbeitnehmerinnen erwerbstätig, ein Anstieg um deutlich mehr als 20% seit 1998. Dahinter steht ein grundlegender Wandel in der Struktur der Erwerbstätigkeit von Frauen. Denn verglichen mit 1998 ist der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmerinnen gesunken, von 69% im Jahr 1998 auf 58% im Jahr 2008.

Mittlerweile arbeiten mehr als vier von zehn Frauen Teilzeit. Die Teilzeitquote der Frauen stieg von 30,7% im Jahr 1998 in zehn Jahren auf 41,5% im Jahr 2008 (selbständige und unselbständige Beschäftigung) an. Im selben Zeitraum erhöhte sich die Teilzeitquote der Männer zwar ebenfalls stark (von 4,3% im Jahr 1998 auf 8,1% im Jahr 2008), nach wie vor arbeiten aber 92% der Männer in Vollzeit.

Im Jahr 2008 waren daher von den insgesamt 955.000 teilzeiterwerbstätigen Personen 81% Frauen.

Die österreichische Teilzeitquote bei Frauen von 41,5% liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 31,1%.

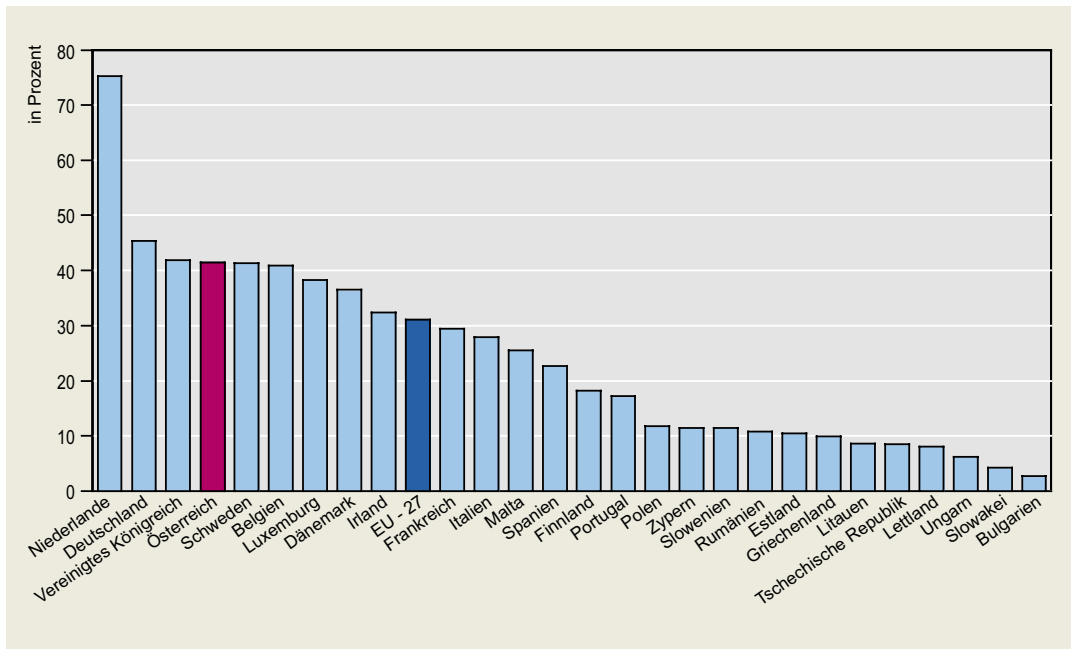
Abbildung 7 Entwicklung der Teilzeitquoten der Frauen und Männer



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1995 – 2008)



Abbildung 8 Teilzeitquoten der Frauen 2008 im EU-Vergleich

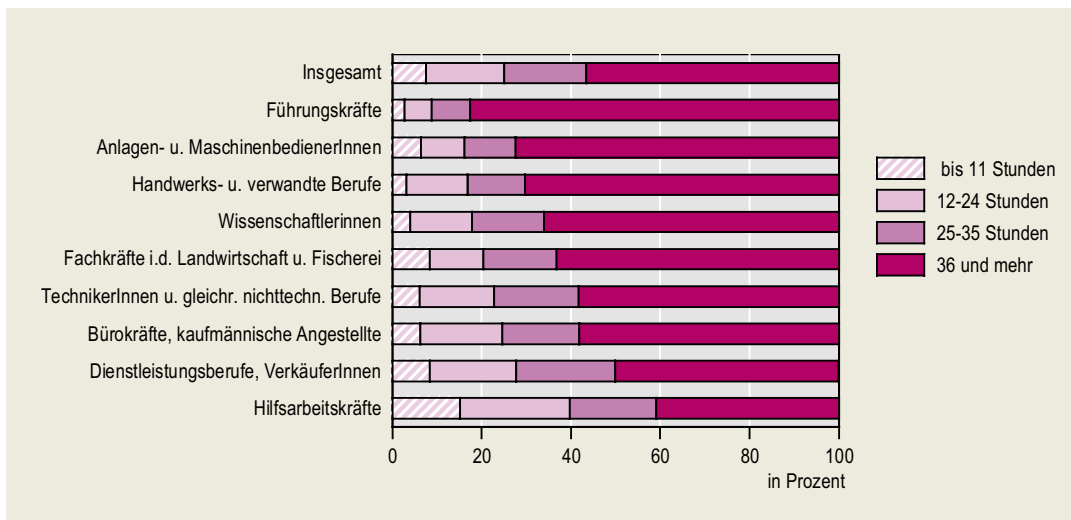


Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (2008)

Die Steigerung der Frauenerwerbsquote durch Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung hat zur Folge, dass dies nicht in vollem Umfang zu einer stärkeren eigenständigen Existenzsicherung via Erwerbseinkommen geführt hat.

Frauen sind heute vielfach in prekären Arbeitsverhältnissen zu finden, die durch niedrige Löhne, atypische Beschäftigungsformen und sehr geringen Stundenumfang gekennzeichnet sind. Rund 8% aller erwerbstätigen Frauen arbeiten weniger als

Abbildung 9 Erwerbstätige Frauen nach Normalarbeitszeit und Beruf



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

zwölf Stunden in der Woche, je 18% zwischen zwölf und 24 Stunden oder 24 und 35 Stunden. Nur etwas mehr als die Hälfte aller Frauen – 57% – arbeiten normalerweise 36 oder mehr Stunden pro Woche. Damit ergeben sich im Zehnjahresvergleich deutliche Verschiebungen. Denn 1998 arbeiteten noch sieben von zehn erwerbstätigen Frauen (69%) 36 oder mehr Stunden pro Woche. Insbesondere bei Stellen mit sehr geringem Stundenausmaß zeigt sich dagegen eine deutliche Zunahme.

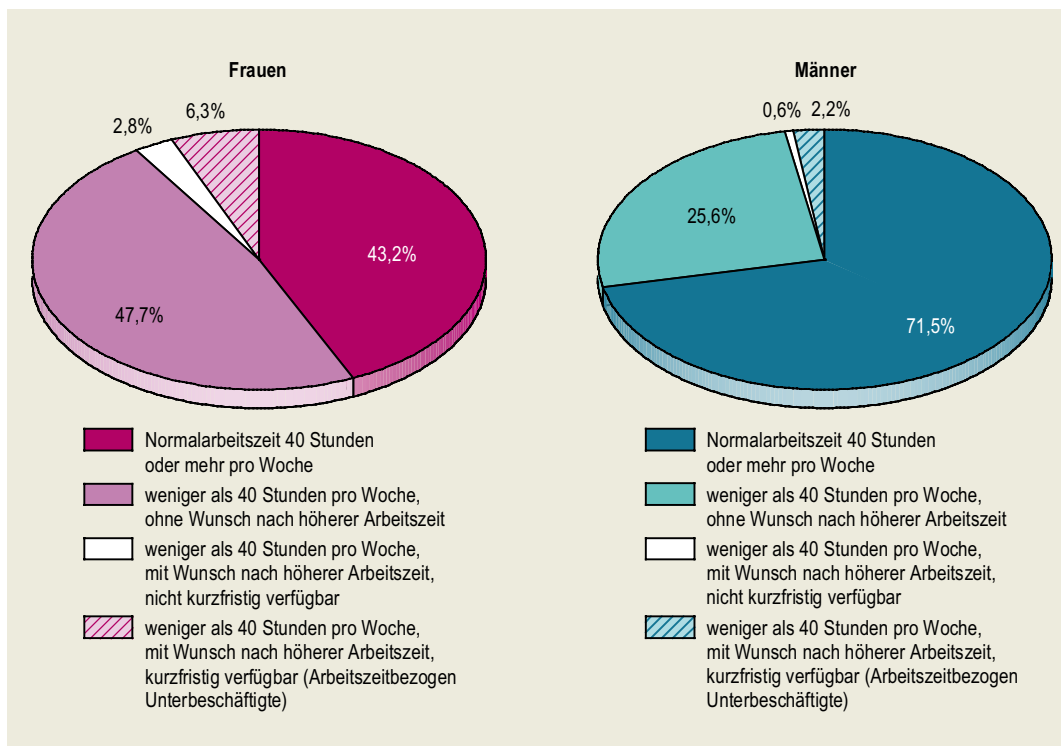
### Frauen wünschen Ausweitung ihrer Erwerbsarbeitszeit

Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen streben oftmals eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit an. 6,3% der erwerbstätigen Frauen wünschten sich 2008 eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit und hätten diese Mehrleistung innerhalb von zwei Wochen erbringen können. Je weniger wöchentliche Arbeitsstunden normalerweise erbracht werden, umso höher

ist der Anteil derer, die mehr arbeiten wollen. Geringfügig beschäftigte Frauen (bis elf Stunden) wiesen mit 15,5% die höchste Unterbeschäftigungsquote auf. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen mit einer Arbeitszeit von zwölf bis 35 Stunden pro Woche wollten rund 13%, d. s. 88.000 Frauen, mehr Stunden arbeiten und hätten diese Leistung auch kurzfristig erbringen können. Nur noch 7.000 Frauen gehörten bei den Erwerbstätigen mit einer Wochenarbeitszeit von 36 bis unter 40 Stunden zu den arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten.

Männer sind wesentlich seltener unterbeschäftigt. Von den insgesamt 49.000 männlichen arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten waren 29.000 weniger als 36 Stunden pro Woche erwerbstätig, 20.000 – dreimal so viel wie bei den Frauen – arbeiteten zwischen 36 und unter 40 Stunden. Nur 2,2% der erwerbstätigen Männer zählten zu den arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten.

Abbildung 10 Arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung bei erwerbstätigen Frauen und Männern



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG (2008)

Neben der starken Verbreitung der Teilzeitarbeit, die in erster Linie das Berufsleben der Frauen charakterisiert, gibt es eine Reihe weiterer Arbeitszeitformen, die von einem Normalarbeitsverhältnis deutlich abweichen. Berufliche Tätigkeiten außerhalb der Regelarbeitszeit sind von einem beachtlichen Teil der erwerbstätigen Frauen und Männer zu verrichten. Im Vordergrund steht dabei die Wochenendarbeit, von der Frauen in höherem Ausmaß als Männer betroffen sind. Auch variierende Arbeitszeiten im Rahmen eines Schicht- oder Turnusdienstes bzw. eine Berufstätigkeit in den späten Abend- oder Nachtstunden sind für zahlreiche weibliche und männliche Erwerbstätige die Realität.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wird durch diese besonderen Formen der Arbeitszeitgestaltung teilweise erschwert. Insbesondere für erwerbstätige Frauen, die häufig einer Doppel- bzw. Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, bedeuten berufliche Tätigkeiten außerhalb der Regelarbeitszeit auch einen organisatorischen Mehraufwand (Babysitter usw.). Es ist bemerkenswert, dass Frauen von diesen Sonderformen der Arbeitszeit in weitgehend gleichem Ausmaß wie Männer betroffen sind, obwohl von ihnen auch ein großer Teil der unbezahlten Arbeit verrichtet wird (Haushaltsführung, Kinderbetreuung).

Unter den Sonderformen der Arbeitszeit ist die *Samstagarbeit* am häufigsten verbreitet. 43,5% der erwerbstätigen Frauen arbeiteten 2008 innerhalb der letzten vier Wochen vor der Befragung an mindestens einem Samstag, von den Männern waren es 44,7%. Von regelmäßiger Samstagarbeit – d.h. an mindestens zwei Samstagen im Monat – sind Frauen in etwas höherem Ausmaß betroffen als Männer (32,4% bzw. 30,1%).

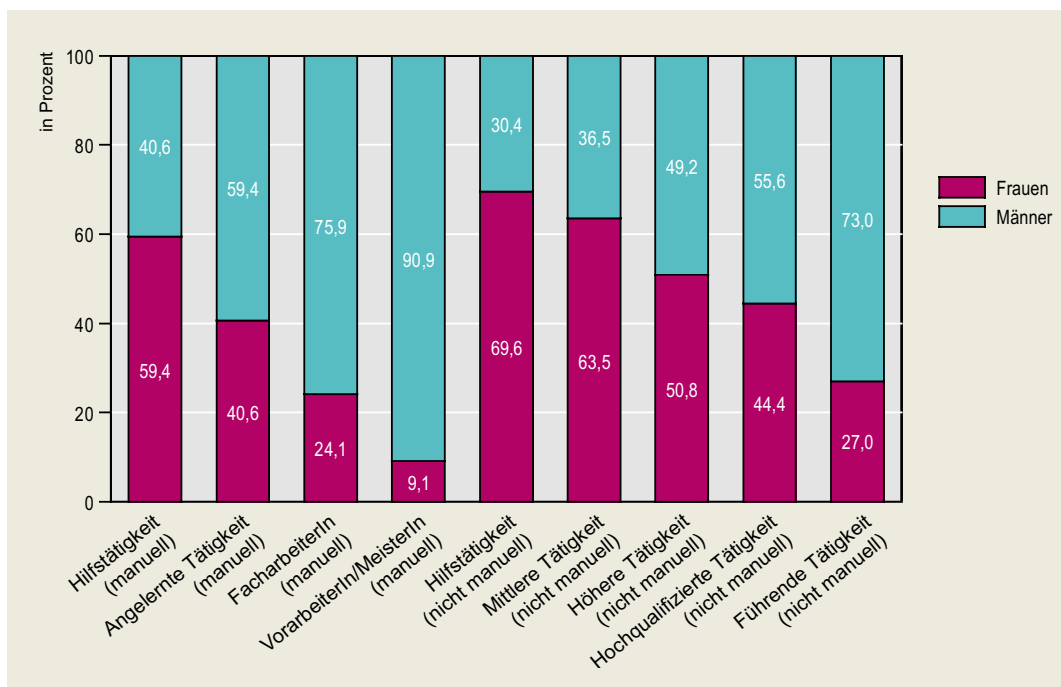
### **Die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern sind in hohem Maße ungleich verteilt**

Der österreichische Arbeitsmarkt ist in hohem Maße immer noch ein geteilter Arbeitsmarkt, wenn es um Frauen- und Männererwerbstätigkeit geht. Sowohl die vertikale Segregation, die Frauen und Männern unterschiedliche Positionen innerhalb der betrieblichen Hierarchie zuweist, als auch die horizontale Segregation, die sich in typischen Männer- und Frauenberufen und geschlechtsspezifisch unterschiedlich besetzten Wirtschaftszweigen ausdrückt, sind deutlich sichtbar.

Niedrigere berufliche Stellungen werden Frauen häufiger zugewiesen als Männern, höhere Positionen werden von Männern dominiert. Sehr deutlich ist dieses Muster bei den manuellen Tätigkeiten. Im Jahr 2008 waren 59% der ArbeiterInnen mit Hilfstätigkeit Frauen, 41% bei den angelernten Tätigkeiten, und nur jede vierte Facharbeiterposition (24%) wurde von einer Frau eingenommen. Unter den VorarbeiterInnen und MeisterInnen lag der Frauenanteil 2008 bei 9%.

Bei den nichtmanuellen Tätigkeiten ist das Bild etwas frauenfreundlicher. Zwar lag der Frauenanteil bei nichtmanuellen Hilfstätigkeiten bei 70%, bzw. in mittleren Positionen bei 64%, doch bei höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten gestaltet sich das Geschlechterverhältnis etwas ausgeglichener: 51% der höheren und 44% der hochqualifizierten Tätigkeiten im nichtmanuellen Bereich wurden 2008 von Frauen ausgeübt. Führende Tätigkeiten stellen jedoch auch hier weiterhin eine Männerdomäne dar – lediglich 27% aller führenden Tätigkeiten wurden 2008 von Frauen wahrgenommen. Im öffentlichen Dienst – und hier insbesondere im Gesundheits- und Unterrichtswesen – überwiegen zwar die Frauen bei den höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten, führende Positionen nehmen sie jedoch ähnlich selten wie im privaten Sektor ein.

Abbildung 11 Unselbständig Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geschlecht



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG (2008)

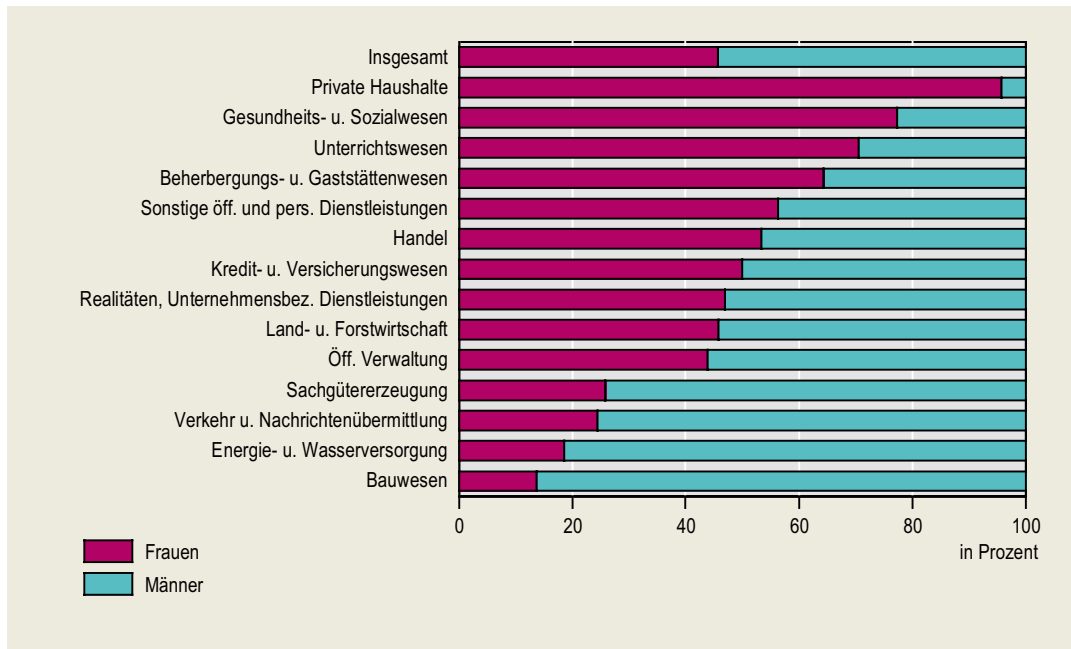
Die bereits im Kapitel 1.1 Bildungswege und Berufswahl festgestellte ungleiche Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Fachbereiche setzt sich am Arbeitsmarkt bezüglich Branchen fort.

In der Reihung nach Wirtschaftsabschnitten lag bei den Frauen 2008 der Handel (355.000 Erwerbstätige) vor dem Gesundheitswesen (282.000) an erster Stelle, gefolgt vom Realitätenwesen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen (187.000). Für Männer war die Sachgütererzeugung vor dem Handel und dem Bauwesen der wichtigste Wirtschaftszweig. Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes zeigt sich auch an den Frauenanteilen. 77% der Erwerbstätigen im Gesundheitswesen, 71% jener im Unterrichtswesen und 64% jener im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, also im Dienstleistungssektor, waren Frauen. Im zahlenmäßig wenig bedeutenden Abschnitt »Private Haushalte« sind fast ausschließlich Frauen als Haushaltshilfen, Reinigungspersonal oder mit anderen privaten Dienstleistungen beschäftigt. Demgegenüber standen Frauenanteile von jeweils nur rund

einem Viertel in der Sachgütererzeugung und im Wirtschaftszweig »Verkehr- und Nachrichtenübermittlung« sowie von 19% in Energie- und Wasserversorgung und 14% im Bauwesen. Bei den anderen bedeutsameren Wirtschaftszweigen bestand annähernd Geschlechterparität.

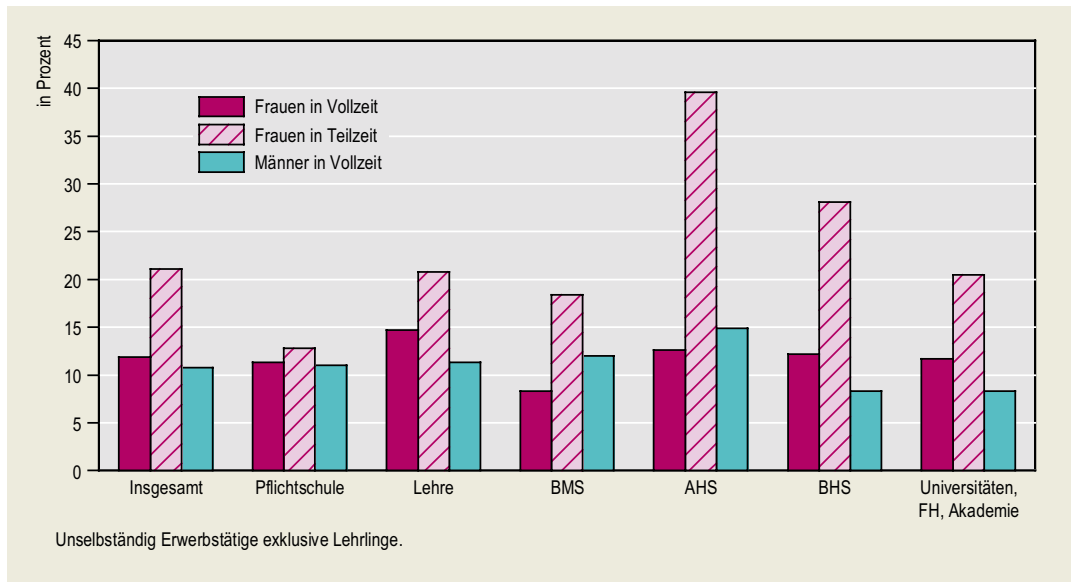
Angesichts der ungleichen Positionierung am Arbeitsmarkt überrascht es nicht, dass Frauen der eigenen Einschätzung nach häufiger Tätigkeiten verrichten (müssen), die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Rund 16% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen und rund 12% aller Männer geben dies an. Allerdings zeigt sich bei genauere Analyse, dass sich diese relativ deutlichere Unzufriedenheit vor allem für teilzeitbeschäftigte Frauen ergibt. Teilzeiterwerbstätige Frauen fast aller Bildungsstufen sind deutlich seltener als vollzeiterwerbstätige Frauen der Meinung, dass ihre Tätigkeit der Ausgangsqualifikation entspricht, und insgesamt ist jede vierte teilzeitbeschäftigte Frau der Ansicht, dass ihre Tätigkeit nicht ihrer Qualifikation entspricht.

Abbildung 12 Erwerbstätige nach Branchen und Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 13 Anteil der unselbständig Erwerbstätigen, deren Arbeit nach Selbsteinschätzung nicht der Qualifikation entspricht



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul »Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren Nachkommen« (2008)

### **Männer bekommen Überstunden häufiger abgegolten**

Frauen leisten zu einem geringeren Anteil als Männer regelmäßig Überstunden. Wenn sie Überstunden leisten, ist die Anzahl der erbrachten Überstunden bei Frauen etwas geringer als bei Männern: Beinahe drei Viertel der Frauen mit Überstunden erbringen bis zu neun Überstunden pro Woche, von den Männern sind es in dieser Kategorie bedeutend weniger (73,1% zu 58,0%). Zehn oder mehr Überstunden werden hingegen von Männern in höherem Ausmaß als von Frauen geleistet. Im Durchschnitt werden von den unselbständig erwerbstätigen Frauen 7,0 Überstunden pro Woche erbracht, von den Männern 9,2. Innerhalb der letzten Jahre ging die durchschnittliche Anzahl der geleisteten Überstunden etwas zurück, und zwar bei Frauen als auch bei Männern.

Jedoch unterscheidet sich die Abgeltung von Überstunden (finanziell oder in anderer Form) zwischen den Geschlechtern massiv: Während im Jahr 2008 bei 75,6% der unselbständig erwerbstätigen Männer Überstunden vergütet wurden, war dies nur bei 58,8% der Frauen der Fall. Bei mehr als vier von zehn Frauen wurde demnach überhaupt keine Überstunde abgegolten (41,2%; Männer 24,4%). Dies war in erster Linie im Gesundheitswesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie der Herstellung von Waren der Fall.

### **Kinder bedeuten für Frauen immer noch einen massiven Einschnitt in ihrer Erwerbskarriere**

Die Geburt eines Kindes stellt für Frauen nach wie vor einen nachhaltigen Einschnitt bzw. Rückschritt in der Erwerbskarriere dar. Der Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit gestaltet sich oft schwierig, und er erfolgt meist mit einer starken Reduktion der Arbeitszeit und des Einkommens.

Eine Analyse des Wiedereinstiegs von Frauen nach der Geburt eines Kindes 2006, die unmittelbar vor der Geburt erwerbstätig waren, zeigt: Nach dem Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (wenn nur ein El-

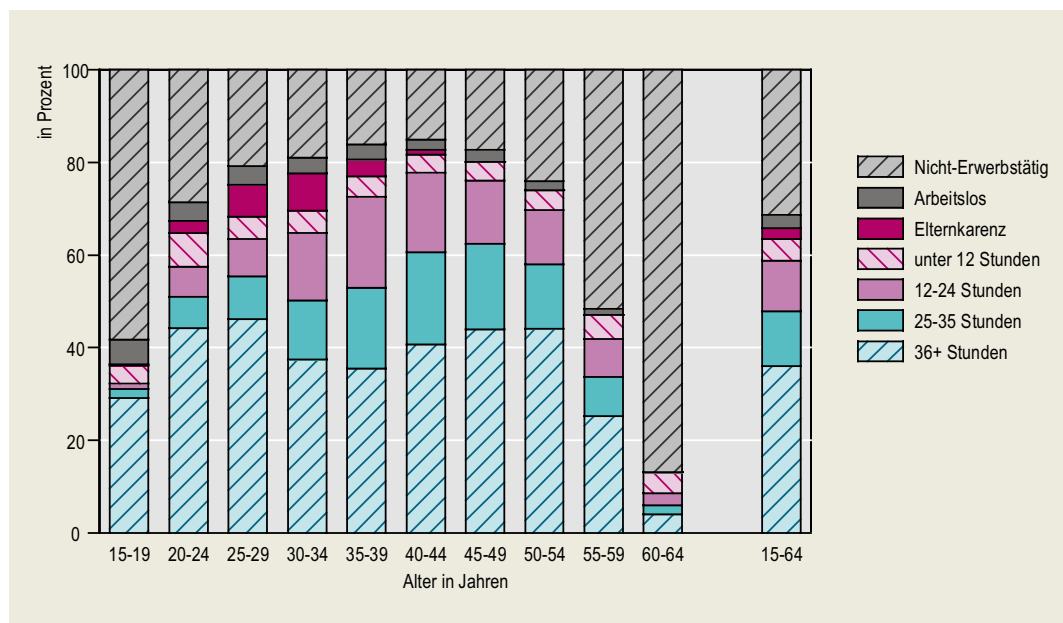
ternteil es bezieht, nach maximal 30 Monaten nach der Geburt) sind 63,7% wieder erwerbstätig. Ab dem 32. Monat nach der Geburt scheint der Anteil an erwerbstätigen Frauen zu stagnieren.

36,3% jener Frauen, die vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, verbleiben noch 32 Monate nach der Geburt ohne jegliche Beschäftigung. Frauen, die unmittelbar vor der Geburt eines Kindes nicht erwerbstätig waren, weil sie etwa eine Ausbildung abgeschlossen oder mehrere Kinder hintereinander bekommen haben, aber wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen, sind hier noch gar nicht berücksichtigt.

Für Frauen geht mit der Elternschaft nicht nur eine Unterbrechung, sondern meist auch eine signifikante Reduzierung der Erwerbsarbeit (geringfügige Beschäftigung, Teilzeit) in den Jahren danach einher. Bei den Männern ist eher ein umgekehrter Trend zu verzeichnen.

Durch den familienbedingten »Ausstieg« aus der Vollzeit-erwerbstätigkeit sinkt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei Frauen im Alter von 30 bis 34 Jahren auf 37% bzw. bei Frauen im Alter von 35 bis 39 Jahren auf 36% ab. Ab dem 40. Lebensjahr kehren Frauen dann wieder etwas stärker in die Vollzeit-erwerbstätigkeit zurück, die im Altersbereich von 45 bis 54 Jahren einen Anteil von 44% erreicht. Im mittleren Lebensalter, also in jener Phase, in der für viele Menschen berufliche und familiäre Anforderungen in Summe am größten sind, gehen fast neun von zehn Männern einer Vollzeit-erwerbstätigkeit nach, während dies auf nur knapp mehr als ein Drittel der Frauen zutrifft.

Abbildung 14 Erwerbsstatus von Frauen nach dem Alter



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG (2008)

### Frauerwerbstätigkeit ist zentral für Armutsvermeidung

Die Armutsgefährdung von nicht oder nur gering in den Arbeitsmarkt integrierten Frauen im Alter ist vergleichsweise hoch.

2007 bezogen über 160.000 Frauen ausschließlich eine Witwenpension. Über 70% dieser Frauen hatten 2007 ein Netto-Pensionseinkommen aus der Witwenpension, dessen Höhe unter der Armutsgefährdungsschwelle (60% des Medianeinkommens) lag. Das größte Armutsrisiko im Alter besteht für jene Frauen, die alleine leben und aufgrund geringer oder fehlender eigener Erwerbstätigkeit kein selbständiges Pensionseinkommen haben. Zu den oft geringen Pensionseinkommen von Frauen mit eigenen Pensionen aufgrund von Erwerbstätigkeit siehe Abschnitt 1.4.8.

Problematisch wird die Situation aber oft erst nach dem Tod des Partners, wenn das (höhere) Pensionseinkommen des Ehemannes wegfällt. Da Frauen statistisch länger leben als Männer, ist die Verarmung von Frauen im Alter keine Seltenheit. Im Jahr 2007 standen 428.000 allein lebende Frauen

125.000 allein lebenden Männern im Pensionsalter gegenüber. Damit lebt in jedem vierten Haushalt, in dem Pension bezogen wird, eine alleinstehende Frau.

### Teilhabe in Führungspositionen

Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung sind in Österreich größtenteils von Männern besetzt.

Österreich zählt zwar zu den ersten Ländern in Europa, in denen Frauen das volle Wahlrecht erhielten (1918), dennoch konnte bis heute keine paritätische Beteiligung von Frauen in politischen Entscheidungspositionen erreicht werden. Derzeit beträgt der Frauenanteil im Nationalrat 27,9%, in der österreichischen Bundesregierung liegt er bei 38,9% (März 2010).

Die Frauenanteile in Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsräten beziehungsweise Verwaltungsräten von Unternehmen sind in Österreich sehr gering. So haben die Top 200 Unternehmen im Jahr

2010 einen Frauenanteil von 5,3% in ihren Geschäftsführungen, der Anteil in den Aufsichtsräten beträgt 9,7%. 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 Einkommens- 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 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.

Der Frauenanteil in der höchsten Verwaltungsebene in Österreich beträgt 2009 19% und in der zweithöchsten Ebene 29% und liegt damit unter dem EU-Durchschnitt von 25% bzw. 33%.

### **Frauen sind in der Politik immer noch unterrepräsentiert**

Aktuell beträgt der Frauenanteil in der österreichischen Bundesregierung 38,9% und liegt damit im EU-Vergleich im oberen Drittel. Tendenziell werden in den europäischen Regierungen Frauen vor allem mit soziokulturellen Aufgaben betraut, während Männer häufig den Ressorts für Basisaufgaben (Landesverteidigung, innere Sicherheit, Justiz) vorstehen. In der aktuellen österreichischen Regierung ist ebenfalls auffällig, dass alle drei Regierungsmitglieder für wirtschaftliche Belange (Wirtschaft, Finanzen, Landwirtschaft) männlich sind. Angesichts der weiblichen Besetzung des Innen-, Justiz- und Infrastrukturministeriums könnte man jedoch optimistisch von einer gendersensiblen Entwicklung sprechen.

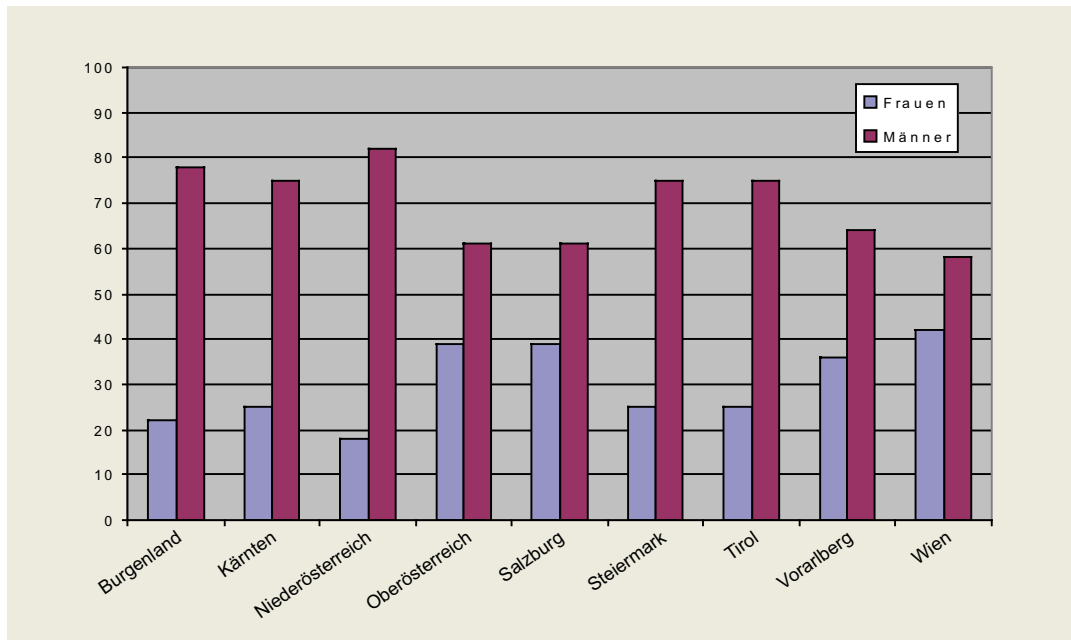
Österreich positioniert sich hinsichtlich der Legislative derzeit mit einem Frauenanteil von 27,9% im Nationalrat knapp oberhalb des EU-Durchschnitts. Bedenklich stimmt jedoch, dass Österreich nach

den beiden vorangegangenen Legislaturperioden mit Frauenanteilen von 33,9% bzw. 31,2% erstmals wieder unter die kritische Grenze von 30% gefallen ist. Die Frauenanteile der einzelnen Fraktionen fallen sehr unterschiedlich aus: Während die Grünen 50% erreichen, begnügt sich das BZÖ mit 11,8% Frauen (März 2010).

Die tendenzielle Exklusion von Frauen aus politischen Entscheidungspositionen in Österreich setzt sich auf regionaler Ebene fort. Es gibt derzeit nur eine Landeshauptfrau in den neun Bundesländern, und der Frauenanteil in den Landesregierungen variiert von 43% in Wien und Salzburg bis zu Kärnten mit keinem einzigen weiblichen Mitglied. In den Landtagen sieht es ähnlich aus: Wien ist Spitzenreiter mit einem Frauenanteil von 42%, Niederösterreich Schlusslicht mit 18% weiblichen Abgeordneten (November 2009).



Abbildung 15 Politische Repräsentanz von Frauen und Männern in den Landtagen



Quelle: www.austria.gv.at, sowie Homepages der Bundesländer (Stand November 2009, Anteile in Prozent)

Von den neun österreichischen Landeshauptstädten werden nur zwei von Bürgermeisterinnen regiert, wobei dies im Vergleich zu einem Frauenanteil von 4% im Bereich aller österreichischen BürgermeisterInnen bereits beachtlich ist.

### Spitzenpositionen in der Wirtschaft sind weiterhin reine Männersache

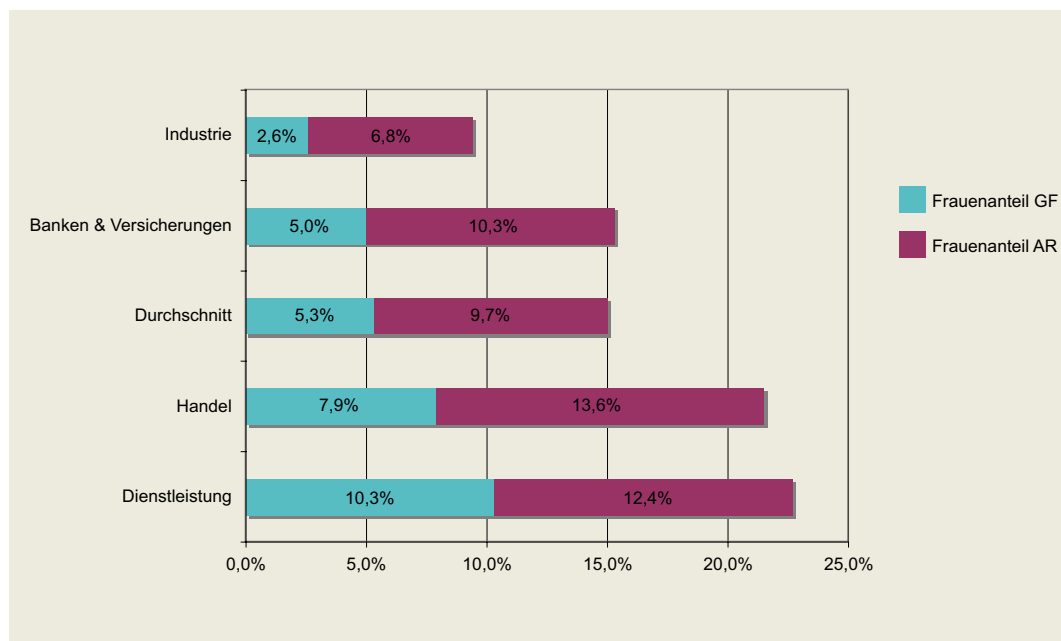
Die aktuellsten Zahlen zur Beteiligung von Frauen in wirtschaftlichen Spitzenpositionen liefert die im März 2010 veröffentlichte Studie der Arbeiterkammer Wien »Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat«, in deren Rahmen die Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen Österreichs untersucht wurden.

Demnach sind von den insgesamt 627 GeschäftsführerInnen der heimischen Top-Unternehmen nur 33 weiblich – dies entspricht einem Frauenanteil von 5,3%, bzw. anders ausgedrückt heißt dies, dass gerade einmal jede zwanzigste GeschäftsführerIn weiblich ist.

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der österreichischen Top 200 Unternehmen ist in Relation zur Geschäftsführung um einiges höher und liegt 2010 bei 9,7% – 141 der 1454 Aufsichtsratsmandate entfallen auf Frauen. Beachtenswert ist, dass mehr als die Hälfte der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von Betriebsräten entsandt wurden. Die Frauenquote der KapitalvertreterInnen in Aufsichtsräten beträgt 6% und bewegt sich damit auf gleichem Niveau wie in den Geschäftsführungen, während jene der ArbeitnehmerInnenvertretung mit 18,7% dreimal so hoch ist.

Nimmt man Geschäftsführung und Aufsichtsrat gemeinsam in den Blick, sieht man, dass in jedem dritten Unternehmen Frauen zur Gänze nicht in den beiden obersten Führungsgremien beteiligt sind bzw. dass nur in 18 von 200 Unternehmen – das entspricht jedem elften – Frauen sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat vertreten sind.

Abbildung 16 Frauenanteil in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren



Quelle: AK-Studie »Frauen in geschäftsführung und Aufsichtsrat«(2010), S. 14

Auffällig ist darüber hinaus, dass die wenigen Frauen in wirtschaftlichen Spitzenfunktionen sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren verteilt sind. Wie Abbildung 16 zeigt, sind sie am stärksten im Dienstleistungssektor vertreten und am schwächsten in der Industrie.

Fokussiert man innerhalb der Top 200 Unternehmen auf die börsennotierten, sinken die Anteile der Frauen in Führungspositionen noch einmal ab: In den 20 Unternehmen des ATX sind nur 4,7% Frauen in der Geschäftsführung vertreten, die Frauenquote im Aufsichtsrat liegt bei 7,8%.

Für die Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen gibt es vergleichbare Daten auf europäischer Ebene (Datenbank der Europäischen Kommission »Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen«). In diesem Vergleich liegt Österreich unterhalb des Durchschnitts von 11% und weit abgeschlagen vom Spitzenreiter Norwegen, das mit 42% die Effektivität einer gesetzlichen Quotenregelung unterstreicht.

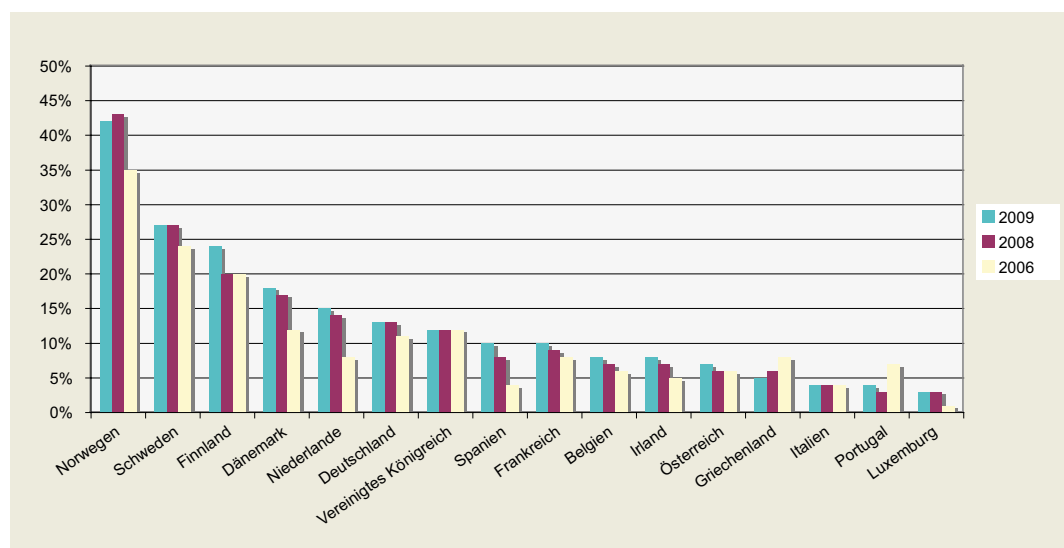
### In der öffentlichen Wirtschaft sind die Frauenanteile höher

Daten zum Frauenanteil in Spitzenfunktionen der öffentlichen Wirtschaft, also von staatlich kontrollierten Organisationen, machte erstmals der Einkommensbericht 2009 des Rechnungshofes zugänglich.

Von den 592 Vorstandsmitgliedern und GeschäftsführerInnen der öffentlichen Wirtschaft waren im Jahr 2008 11,6% weiblich. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern betrug die Frauenquote bei 1202 Personen 16,1%.

Die höchsten Partizipationswerte in der Führung wiesen 2008 die Universitäten aus, die zwar noch immer keine Rektorin aufweisen können, aber durch einige Vizerektorinnen auf einen Frauenanteil von 22% in der Geschäftsführung und durch die paritätische Besetzung der Universitätsräte seitens der Regierung auf 42,3% Frauen im Aufsichtsrat kommen.

Abbildung 17 Frauen in Aufsichts- und Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen im EU-Vergleich



Quelle: AK-Studie »Frauen in geschäftsführung und Aufsichtsrat«(2010), S. 10

Die Anteile von Frauen in Führungspositionen sind in der öffentlichen Wirtschaft deutlich höher als jene in der Privatwirtschaft.

### Die öffentliche Verwaltung weist den höchsten Frauenanteil auf

Laut Datenbank der Europäischen Kommission über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, beträgt der Frauenanteil in der höchsten österreichischen Verwaltungsebene 2009 9%, in der zweithöchsten Ebene sind 29%. Dies ist die höchste Frauenquote in Führungspositionen im Vergleich der österreichischen Sektoren. Im EU-Vergleich liegt Österreich aber auch in diesem Bereich unter dem Durchschnitt von 25% bzw. 33%.

Zusätzlich ist auch in der Verwaltung eine geschlechtsspezifische Segregation hinsichtlich des Fachbereichs festzustellen. So werden Beamtinnen eher in Ministerien mit soziokulturellen Aufgaben mit verantwortlichen Positionen betraut als in Ministerien mit anderen Aufgabenbereichen. Allerdings weist der Personalplan 2009 auch deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen zwischen den Ministerien mit soziokulturellen Aufgaben auf: Im Bundesminis-

terium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betrug der Frauenanteil im Jahr 2008 in den obersten besoldungsrechtlichen Einstufungen 41,2% und auf der nächsten Ebene 36,2%. In den Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie Gesundheit lag er jeweils deutlich darunter. In der Mehrzahl der anderen Ressorts lagen die Frauenanteile in der obersten besoldungsrechtlichen Einstufung bei 20-25%, auf der zweiten Ebene bei 35-45%.

### Einkommenssituation von Frauen

Laut dem aktuellen Einkommensbericht des österreichischen Rechnungshofes<sup>1</sup> verdienen unselbständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41% weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese starke Differenz geht zum Teil auf das unterschiedliche Beschäftigungsausmaß zurück. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann beträgt der Einkommensunterschied aber noch immer 22 Prozent. Der vergleichende EU-Strukturindikator »Ge-

1 Sofern nicht anders angegeben, stammen die Daten in Kapitel 1.4. aus dem »Allgemeinen Einkommensbericht 2008« des Rechnungshofes oder beruhen auf Sonderauswertungen von Statistik Austria zu diesem Bericht

schlechtsspezifisches Verdienstgefälle« reiht Österreich im Jahr 2007 sogar an die vorletzte Stelle der EU-27.

Verschiedene ökonomische Analysen zeigen, dass sich mehr als die Hälfte bis zu zwei Dritteln dieses Lohnunterschiedes nicht aufgrund unterschiedlicher sozialer und beruflicher Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt. Anders ausgedrückt bleibt ein Lohnunterschied, der aus der Tatsache resultiert, dass eine Frau eine Frau ist.

Die vielfältigen Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede liegen damit sowohl auf struktureller Ebene als auch im Bereich indirekter und direkter Benachteiligung. Direkte und indirekte innerbetriebliche Einkommensdiskriminierung erfolgt bei den Einstiegsgehältern oft durch unterschiedliche Einstufung und 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, besonders aber auch beim Berufseinstieg.

Frauen sind überproportional stark im öffentlichen Sektor beschäftigt. Die Gleichbehandlungsberichte und auch der Einkommensbericht des Rechnungshofs weisen deutlich mehr Gleichstellung von Frauen und Männern 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 Bundesgleichbehandlungsgesetz 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.

### **Die Unterschiede der Jahreseinkommen zwischen Frauen und Männern sind weiterhin hoch**

Dass Männer im Schnitt ein höheres Erwerbseinkommen als Frauen in Österreich haben, gilt für Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit gleichermaßen. So war das Bruttojahreseinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen im Jahr 2007 im Schnitt um 41% geringer als das der Männer. Die Bruttojahreseinkünfte der weiblichen Gewerbetreibenden lagen 2005 um 34% unter denen der Männer.

Der Unterschied in den Tagsätzen zwischen selbständigen weiblichen und männlichen LandwirtInnen und Gewerbetreibenden ist im Schnitt mit rund 20% etwa ebenso hoch wie der durchschnittliche Unterschied in den Stundenlöhnen bei unselbständig Beschäftigten. Im Gegensatz dazu ist der Einkommensunterschied in den freien Berufen, allen voran den unternehmensbezogenen Diensten und dem Gesundheitswesen, bedeutend höher und liegt bei knapp 30% in den Tagsätzen. Die Bruttojahreseinkünfte der Frauen liegen aber infolge ihrer meist durchgängigen Jahresbeschäftigung ‚nur‘ um 34% unter denen der Männer. Die Unterschiede in den Einkommen zwischen Frauen und Männern erhöhen sich mit dem Alter und verschärfen sich noch in der Pension.

### **Keine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen in den letzten zehn Jahren**

Im Zeitvergleich zeigt sich in Österreich keine Verbesserung der relativen Einkommenssituation der unselbständig erwerbstätigen Frauen. Ihr Bruttojahreseinkommen stieg von 1998 bis 2007 von 14.111 € auf 16.748 € (19%), das der Männer von 23.365 € auf 28.226 € (21%). Das Einkom-

men der Frauen nahm mit einer durchschnittlichen Zuwachsrate von 1,9% pro Jahr weniger stark zu als das Einkommen der unselbständig erwerbstätigen Männer, das im Schnitt um 2,1% pro Jahr anstieg. Betrachtet man die Entwicklung in den einzelnen Jahren, so hatten Frauen zwar 2001, 2002 und 2005 einen geringfügig höheren Anstieg der Jahreseinkommen zu verzeichnen als Männer. Aufgrund des insgesamt geringeren Zuwachses der Einkommen der Frauen ergab sich in Summe aber keine Verbesserung ihrer relativen Einkommenssituation. Während der Median der Bruttojahreseinkommen der unselbständig erwerbstätigen Frauen im Jahr 1998 bei 60,4% des entsprechenden Männerinkommens lag, waren es 2007 59,4%.

### Vollzeiterwerbstätige Frauen verdienen 22% weniger als Männer

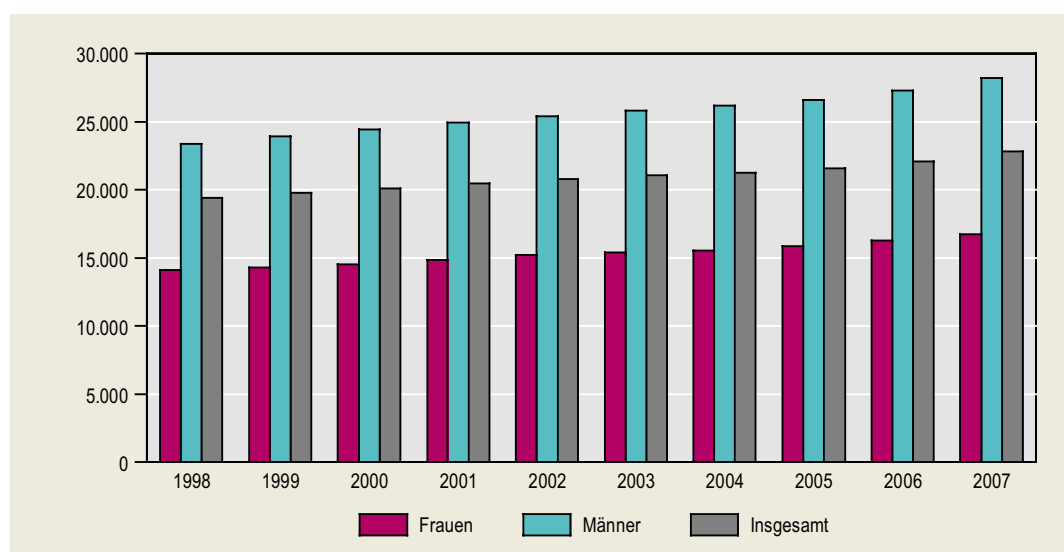
Ein Teil der Differenz zwischen den Jahreseinkommen von Frauen und Männern ist auf Unterschiede in der Arbeitszeit sowie auf nichtganzzährige Beschäftigung zurückzuführen. Allerdings kann durch die kürzeren Arbeitszeiten von Frauen aufgrund von Teilzeit- oder saisonaler Beschäftigung bei Weitem nicht die gesamte Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern erklärt werden.

Werden nur die Einkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter in die Analyse einbezogen, beträgt der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied immer noch 22%. Es ist zu berücksichtigen, dass bei dieser Analyse 57% der Frauen und 34% der Männer aus der Betrachtung ausgeschlossen werden. Der Frauenanteil unter den betrachteten unselbständig Erwerbstätigen sinkt von insgesamt 47% auf 36% ab.

### Im EU-Vergleich liegt Österreich auf den untersten Rängen

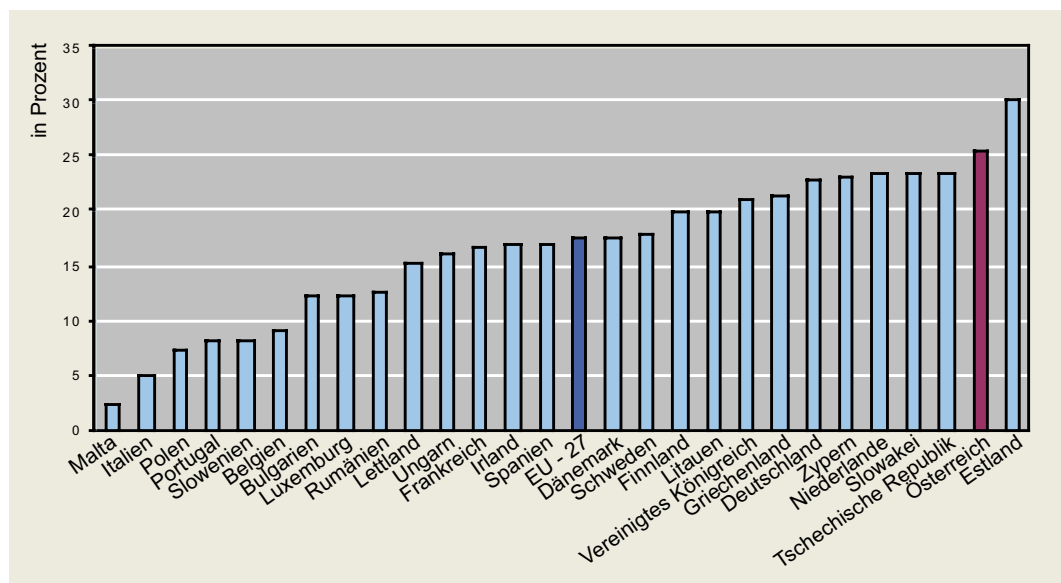
Österreich zählt im Vergleich zu den anderen EU-Mitgliedstaaten mit 25,5% geschlechtsspezifischer Verdienstdifferenz, gemessen an den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten, zu den Ländern mit sehr großen Einkommensnachteilen für Frauen. Der vergleichende EU-Strukturindikator »Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle« reiht Österreich 2007 auf Rang 26, also an die vorletzte Stelle (siehe Abbildung 19) im Mitgliedstaatenvergleich. Nur Estland weist einen höheren »Gender Pay Gap« als Österreich auf.

Abbildung 18 Entwicklung der mittleren Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht (2008, S.18)

Abbildung 19 Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat, Strukturindikator geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen in % (2007)

### Einkommensunterschiede zwischen, aber auch innerhalb von Branchen

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Einkommen nach Branchen lassen sich Wechselwirkungen zwischen der Einkommensstruktur verschiedener Wirtschaftsbereiche und der Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen feststellen.

So ist der Frauenanteil in Branchen mit niedrigem Einkommen höher als in anderen Branchen. 2007 lag er beispielsweise im Beherbergungs- und Gaststättenwesen bei 62,3% (mittlere Bruttojahreseinkommen von 9.737 €). Auch bei den Sonstigen Dienstleistungen (mittlere Bruttojahreseinkommen von 16.239 €; Frauenanteil 59,1%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (mittlere Bruttojahreseinkommen von 18.706 €; Frauenanteil 79,5%) und im Handel (mittlere Bruttojahreseinkommen von 19.196 €, Frauenanteil 56,8%) waren überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. In geringerem Ausmaß waren Frauen hingegen vor allem im Bauwesen, im Bergbau sowie in der Energie- und Wasserversorgung beschäftigt. In diesen Abschnitten waren im Jahr 2007 weniger als ein Fünftel der Erwerbstätigen weiblich.

Aber auch innerhalb der einzelnen Branchen verdienen Frauen deutlich weniger als Männer, wobei der Einkommensnachteil unterschiedlich stark ausfällt. Den größten relativen Einkommensnachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen hatten im Jahr 2007 Frauen im Handel, im Bereich Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen sowie im Kredit- und Versicherungswesen. In diesen Abschnitten erreichten die mittleren Einkommen der Frauen jeweils rund 56% des Einkommens der Männer. Relativ gering war der Einkommensunterschied hingegen in der öffentlichen Verwaltung (Anteil des mittleren Einkommens der Frauen am Einkommen der Männer: 72,2%), im Unterrichtswesen (64,3%) und im Gesundheitswesen (67,3%) sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (74,3%), hier allerdings bei einem gleichzeitig insgesamt sehr niedrigem Einkommensniveau.

### Frauen sind vor allem in gering entlohnten Berufen tätig

Die Gliederung der Einkommen nach Berufen zeigt dass Frauen in akademischen Berufen im Vergleich zu anderen Frauen mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von 37.375 € im Jahr 2007 am meisten verdienten. Auch im Vergleich zu den Männern waren Frauen in dieser Berufsgruppe am besten gestellt und erreichten etwa drei Viertel des Einkommens ihrer Kollegen. Am niedrigsten waren die Einkommen der weiblichen Hilfsarbeitskräfte mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von 12.963 €. Auch relativ zu den Männern verdienten Frauen, die als Hilfsarbeitskräfte tätig waren, am wenigsten. Sie erreichten nur 54,8% des Einkommens der männlichen Vergleichsgruppe.

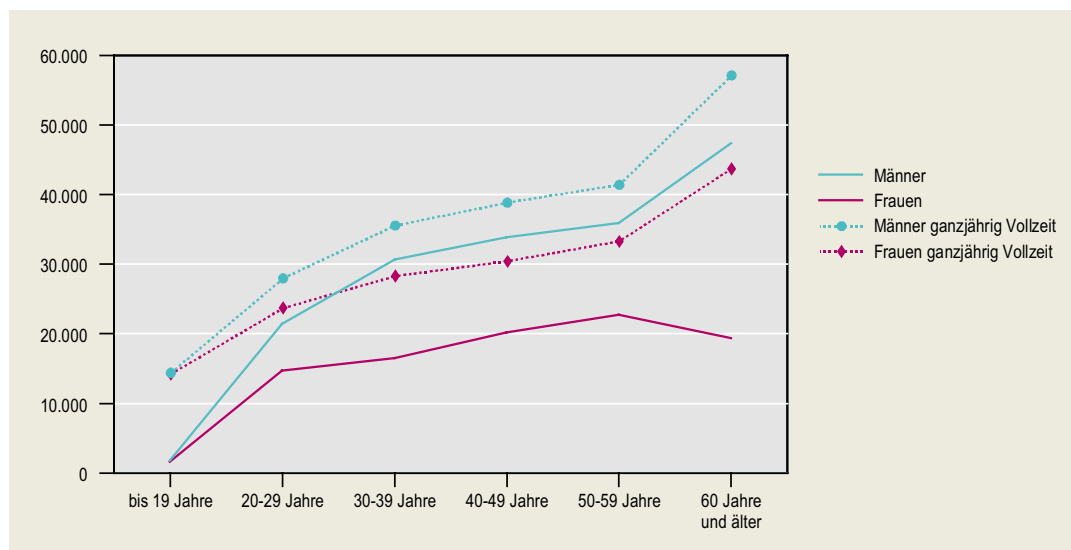
Betrachtet man den Frauenanteil in den unterschiedlichen Berufsgruppen, so fällt auf, dass überdurchschnittlich viele Frauen in Dienstleistungsberufen (71,2%), als Bürokräfte (69,6%) und als Hilfsarbeitskräfte (54,8%) tätig waren. Das Einkommensniveau in diesen Berufen ist eher gering. Vergleichsweise niedrig war der Frauenanteil bei den Führungskräften (23,5%) und bei den Handwerksberufen (7,1%).

### Einkommensdifferenz steigt mit dem Alter

In jungen Jahren ist der Einkommensabstand der Frauen von ihren männlichen Kollegen noch relativ klein, doch wirkt sich dieser Abstand auf den gesamten weiteren Einkommensverlauf aus. Dazu addiert sich, dass es im Haupterwerbsalter zu einer starken weiteren Differenzierung kommt. Auch ist der Einkommensverlauf von Männern stetig und im Schnitt steigend, während das durchschnittliche Einkommen von unselbständig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter kein kontinuierlich steigendes Muster aufweist.

Die Betrachtung der mittleren Bruttojahreseinkommen nach Altersgruppen zeigt, dass die Einkommen der Männer mit steigendem Alter stärker zunehmen als die der Frauen. Die Einkommen der Frauen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren steigen weit weniger stark als die der Männer (Abbildung 20). Die Einkommen der Männer in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen waren 2007 um 58% höher als die Einkommen der 20- bis 29-Jährigen, bei den Frauen betrug der Unterschied nur 38%.

Abbildung 20 Mittlere Bruttojahreseinkommen nach Alterskategorien



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht (2008, Bezugsjahr 2007, Sonderauswertung)

Auffällig ist zudem, dass die Einkommen der Frauen insgesamt nur bis zum Alter von 59 Jahren steigen und dann wieder niedriger werden, während bei den Männern die höchsten Einkommen bei den über 59-Jährigen festzustellen sind. In der Gruppe der über 60-Jährigen ist somit auch der Einkommensnachteil der Frauen allgemein am größten.

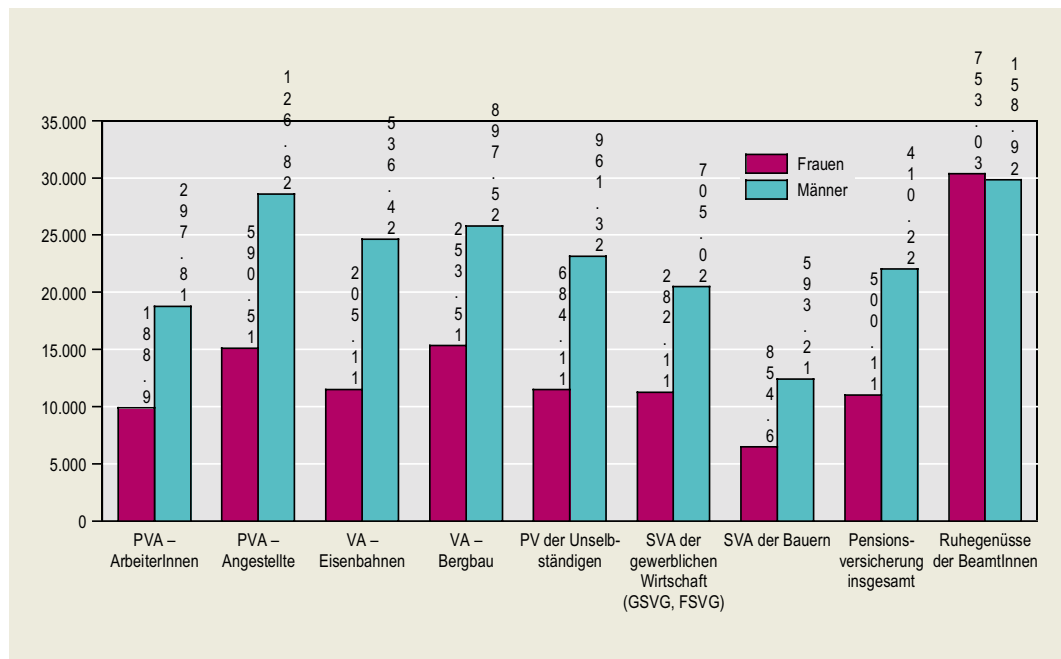
Die unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern, insbesondere die bei Frauen häufigeren Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sowie Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, wirken sich negativ auf die Entwicklung der Fraueneinkommen aus. Studien zeigen auch, dass die bereits beim Ersteinstieg ins Berufsleben bestehenden Einkommensungleichheiten zwischen Frauen und Männern ein herausragendes Gewicht beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern haben.

### Einkommensunterschiede sind in der Pension am größten

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen wirken sich auch auf die Zeit nach dem Erwerbsleben aus. So erhielten im Jahr 2007 männliche Einfachpensionisten (das sind Personen, die nur eine Pension beziehen) im Median mehr als doppelt so hohe Alterspensionen wie Frauen, nämlich 22.014,- € im Vergleich zu 11.005,- € brutto im Jahr (ohne Ruhegenüsse der BeamtInnen).

Diese durchschnittlichen Zahlen verschleiern jedoch erhebliche Unterschiede in den Pensionshöhen zwischen den Berufsgruppen. Abbildung 21 zeigt die Alterspensionen (EinfachpensionistInnen, Median) nach Pensionsversicherungsanstalt. Es wird deutlich, dass insbesondere Bäuerinnen und Arbeiterinnen geringe Pensionen beziehen. In allen Berufsgruppen erhalten Frauen nur etwa die Hälfte des Alterspensionseinkom-

Abbildung 21 Brutto-Jahresbetrag der Alterspensionen nach Pensionsversicherungsanstalt 2007



Quelle: Rechnungshof/Statistik Austria 2008, Allgemeiner Einkommensbericht 2008. Die Zahlen beziehen sich auf EinfachpensionistInnen mit Wohnsitz in Österreich.



mens der Männer, mit Ausnahme der Beamtinnen. In dieser Gruppe sind die Pensions-einkommen ausgewogen, im Median erhalten Frauen sogar minimal mehr Pension als Männer. Das ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Beamtinnen, wenn sie in Pension gehen, dieselbe Beschäftigungsdauer hinter sich haben wie Beamte und im Schnitt besonders qualifiziert sind. Allerdings sind nur etwa 20% der BezieherInnen von Beamten-Ruhegehüßen weiblich.

### Einkommensunterschiede zum Großteil rechnerisch nicht erklärbar

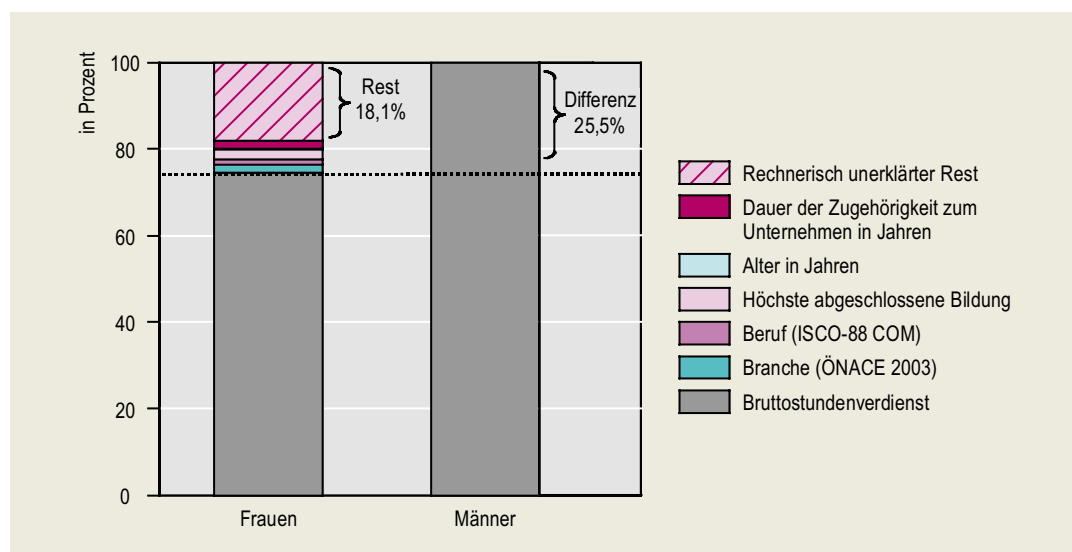
Eine ökonomische Analyse des EU-Strukturindicators für Österreich von Statistik Austria zeigt, dass sich mehr als zwei Drittel des Einkommensunterschieds bezogen auf die Bruttostundenverdienste nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale von Frauen und Männern erklären lassen. Anders ausgedrückt bleibt ein Lohnunterschied, der aus der Tatsache resultiert, dass eine Frau eine Frau ist.

Bereinigt man das Lohngefälle um beobachtbare Unterschiede wie Alter, Ausbildung oder Beschäftigungsdauer sowie Segregationseffekte aufgrund der Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern

nach Branchen und Berufen, dann sinkt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in Österreich von 25,5% auf 18,1% (siehe Abbildung 22).

Bei dieser Berechnung wird die Lohn-differenz mittels der Merkmalsausstattung von Frauen und Männern in einen erklär-baren und einen unerklärbaren Anteil zer-legt. Betrachtet man den Effekt für jedes ein-zelne Merkmal, so zeigt sich, dass unter der Annahme, dass kein Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Bran-chenzugehörigkeit besteht, die Lohndifferenz um 1,8 Prozentpunkte abnimmt. Nimmt man in einem nächsten Schritt die Unterschiede in der Verteilung nach Berufsgruppen hinzu, erklären diese etwa 1,4 Prozentpunkte des Verdienstgefälles. Berücksichtigt man auch die höchste abgeschlossene Schulbildung, ist das Lohndifferenzial um weitere 2,2 Prozent-punkte geringer. Die Hinzunahme des Merk-mals Alter beeinflusst das Lohngefälle für sich alleine genommen mit 0,1 Prozentpunk-ten dagegen nur gering, es besteht jedoch ein starker Zusammenhang mit dem Merkmal Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, das 1,9 Prozentpunkte des geschlechtsspezi-fischen Lohngefälles erklärt.

Abbildung 22 Dekomposition der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede



Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung (2006)

Der rechnerisch unerklärte Rest von 18,1%, der nicht auf die in der Analyse berücksichtigten Merkmale zurückzuführen ist, kann als Diskriminierungseffekt bezeichnet werden. Bei der Interpretation dieses Effekts ist jedoch zum einen zu berücksichtigen, dass das verbleibende Lohndifferential sowohl auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als auch auf nicht beobachteten lohnrelevanten Unterschieden beruhen kann und der Anteil der Diskriminierung somit tendenziell überschätzt wird. Zum anderen können auch hinter den beobachteten Unterschieden – wie der geschlechtsspezifischen Segregation nach Branchen und Berufen – diskriminierende Mechanismen stehen, sodass die Lohndiskriminierung gleichzeitig unterschätzt wird. ■

# Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Übergeordnetes Ziel des nationalen Aktionsplans ist, die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung, in ihren quantitativen wie qualitativen Aspekten, zu verringern und Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen.

- Dazu werden vier strategische Ziele verfolgt, aus denen die wichtigsten Maßnahmenfelder ersichtlich sind:
- Diversifizieren von Bildungswegen und Berufswahl, geschlechtssensible Berufsorientierung
- Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Steigern der Vollzeitbeschäftigung, Verringern der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung. Unterstützung von Übergängen in Vollzeitbeschäftigung, Qualifizierung für Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Versorgungspflichten
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Reduzieren der Unterschiede in den Einkommen von Frauen und Männern

---

## Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl

Dass bei der Ausbildungs- und Berufswahl stereotype Vorstellungen über die Rollen von Frauen und Männern wirken, hat Folgen. Die Entscheidungsgrundlagen und Wahlmöglichkeiten, kurz, das berufs- und bildungsbezogene Spektrum junger Frauen, sind eingeschränkt, wenn es in erster Linie von traditionellen »Frauenberufen« und den entsprechenden Ausbildungswegen bestimmt ist. Das hat negative Auswirkungen auf Karriereverlauf, Entlohnung und gesellschaftliche Teilhabe über das gesamte weitere Arbeitsleben der Frauen.

Daher ist die Frage der Bildungswege und der Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen für die Gleichstellung zentral.

## Stereotypen aufbrechen

Der Prägung von Rollenklischees und geschlechtsspezifischen Stereotypen muss bereits im vorschulischen Bildungsbereich entgegengewirkt werden. Der Beitrag der Bildungseinrichtungen muss darin liegen, allen SchülerInnen die gleichen Wahlmöglichkeiten zukommen zu lassen. Kinder und Jugendliche müssen 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.

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 Betreuungsarbeiten sind notwendig. Auch Lenkungs- und Anreizwirkung von steuerrechtlichen Regelungen und familienpolitischen Transferleistungen sollen untersucht und gegebenenfalls geändert werden.

## 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 sollen die Lehrpläne und der jetzige Fächerkanon überprüft werden. Die Vermittlung gleichstellungsfördernder Inhalte im Unter-

richt muss einhergehen 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 geschlechtsspezifischen 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 Bildungswege dazu beitragen, dass sie auf breitere und flexiblere berufliche Möglichkeiten 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.

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.

### **Durchlässigkeit der Bildungswege**

Berufs- und Bildungswegorientierung sind langfristige Prozesse, die 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 Bildungssystems und in weiterer Folge des Arbeitsmarkts bei.

---

### **Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt**

Erwerbsbeteiligung und, unselbständige wie auch selbständige, Beschäftigung von Frauen steigen seit langer Zeit stetig (wenn die Zunahme auch seit 2009 rückläufig ist). Dieser Anstieg ist aber vor allem auf Teilzeitarbeit mit einer oft niedrigen Stundenanzahl zurückzuführen. Es ist, auch aus wirtschaftspolitischen Gründen, notwendig, Maßnahmen für die weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen, auch was ihr Arbeitszeitausmaß betrifft, zu setzen. Individuelle soziale Absicherung und Schutz vor Armut sind letztlich am besten über eine Erwerbstätigkeit zu erreichen. Begünstigende Rahmenbedingungen sind zu schaffen, die diese fördern.

### **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 beruflicher 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 sind die Angebote entsprechend zu konzipieren.

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.

### **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 Vollzeiterwerbsbeteiligung von Frauen mit besonderem Fokus auf qualitativ hochwertigen und existenzsichernden Arbeitsplätzen ist deshalb zentral.

Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist vielfach auf bestimmte Phasen im Erwerbsleben beschränkt, und es besteht oftmals das Interesse der Teilzeitbeschäftigten, in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren. Mit Ausnahme von spezifischen Arbeitszeitmodel-

len wie der Elternteilzeit gibt es nur wenige Formen des geregelten Übergangs von Teilzeit auf Vollzeit. Um den Übergang von Teilzeit auf Vollzeit zu erleichtern, sollen 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.

### **Förderung der Vereinbarkeit von Vollzeiterwerbstätigkeit und Kindern**

Das Angebot der Betreuungsmöglichkeiten, von der Kleinkindbetreuung bis zur Schule, entscheidet häufig darüber, ob Frauen in Vollzeit arbeiten können. Auch für arbeitssuchende 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 vereinbar. So entsprechen nur 16 Prozent der Kindergärten dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) von 45 Stunden wöchentlicher Öffnungszeit, Angebot von Mittagessen und maximal 25 Schließtagen im Jahr.

Kinderbetreuung kann also einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Barrieren der Vollzeitbeschäftigung von Frauen leisten. Ziel muss es daher sein, das »Barcelonaziel« zu erreichen – insbesondere eine 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.

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.

Selbstbestimmte Arbeitsflexibilität für Frauen und Männer ist wesentlich für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Um diese Flexibilität herzustellen, sind die 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 als auch auf Erwerbstätigkeit beziehen.

Frauen verfügen zu einem geringeren Teil als Männer über eigene Autos und sind öfter auf öffentliche Verkehrsmittel und Verkehrsanbindungen angewiesen, obwohl sie oft mehr Wege »zu erledigen« haben. Der dadurch geringere Mobilitätswert von Frauen verringert ihre Arbeitsmarktbeteiligung. Der Ausbau von öffentlicher Verkehrsinfrastruktur sowie das Fördern von regionalen ArbeitgeberInnen erleichtert Frauen die Erwerbsbeteiligung.

### **Erwerbsbeteiligung durch Selbständigkeit**

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

---

### **Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen**

In Österreich sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung sehr gering. An einer Verbesserung der Situation muss gearbeitet werden. Von alleine geht es nicht. Um eine Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen zu erreichen, sind verschiedene Maßnahmen, wie (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 geringer als diejenige von Männern. 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 ist, dass sie bei der Besetzung von Führungspositionen auf ein breiteres Feld an Bewerbungen und Qualifikationen zurückgreifen können.

### **Karriereorientierung von Frauen unterstützen und gleiche Aufstiegschancen fördern**

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

Solange Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist es besonders wichtig, dass Unternehmen für Laufbahnplanungen beziehungsweise die Auseinandersetzung mit Karrierezielen Zeitressourcen zur Verfügung stellen. Mentoring-Programme und Frauennetzwerke können Frauen beim innerbetrieblichen Aufstieg unterstützen, die Zahl karriereorientierter Frauen erhöhen und Vorbilder sichtbar machen.

### **Keine Karrierenachteile für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten/ Führung in Teilzeit ermöglichen**

Frauen und Männer mit Betreuungspflichten haben eingeschränkte zeitliche Ressourcen. Heute sind es vor allem noch die Frauen, die aufgrund von Betreuungsaufgaben 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 am Arbeitsplatz aus. Empirische Untersuchungen zum Thema Arbeitszeit von Führungskräften kommen zum Ergebnis, dass Personen, die Führung in Teilzeit ausüben, flexibler, kooperationsbereiter, kommunikationsfähiger und delegationsbereiter sind als andere. Die Förderung von Teilzeit in Führungspositionen 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 bei der Besetzung von Führungspositionen. Dabei haben Unternehmens- oder Personalberatungen, die im Auftrag von Firmen Führungspositionen besetzen, eine ebenso große Verantwortung wie die Unternehmen selbst.

Ausschreibungen sind geschlechtsneutral 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 Letztwahl.

### **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 ist dabei ein wesentlicher Meilenstein. Das Mitwirken von Frauen in (politischen) Gestaltungsprozessen und bei Entscheidungen, in der Öffentlichkeitsarbeit und auch in den Medien soll das öffentliche Bewusstsein über die Gleichwertigkeit von Frauen- und Männerarbeit sicherstellen. Insbesondere sollen auch wissenschaftliche Leistungen von Frauen sichtbar gemacht werden.

### **Bei Bestellungen und Entsendungen auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern achten**

In den vergangenen Jahren gab es nur wenige Fortschritte bei der Besetzung von Geschäftsführungen, Aufsichtsratsfunktionen oder Rektoraten mit Frauen. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen sind auch Ministe-

rien und Sozialpartner gefordert, bei Entsendungen und Bestellungen auf einen ausgewogenen Geschlechteranteil zu achten und alle erforderlichen Maßnahmen zu setzen, um ein entsprechendes Potenzial an Frauen zu fördern. Hier sollen internationalen Beispielen folgend Selbstverpflichtungen mit Zielvereinbarungen für Aufsichtsgremien eingeführt werden, die bei Nicht-Erreichung in verbindliche Maßnahmen abgeändert werden. Ziel muss ein Geschlechteranteil von 40% in Aufsichts- und Führungsgremien sein.

---

## **Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen**

Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind in Österreich immer noch hoch – die Einkommensschere hat sich in den vergangenen zehn Jahren sogar leicht vergrößert. 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. Verschiedene Initiativen und Projekte zur Unterstützung von Mädchen und Frauen bei nicht-traditioneller Berufs(-ausbildungs)-wahl sollen weitergeführt bzw. ausgebaut und Unternehmen in Bezug auf die nicht-traditionelle Berufswahl sensibilisiert und unterstützt werden.

Es bedarf der Überlegung, wie zukunftsorientierte, innovative Arbeitsplätze geschaffen werden können und wie eine Förderung von Frauen in diesen Bereichen erfolgen kann.

Innovative und besser bezahlte Arbeitsplätze von Frauen in jetzt frauendominierten Branchen können dazu beitragen,

das Lohnniveau in diesen Branchen insgesamt anzuheben. Dies gilt beispielsweise für den Dienstleistungssektor, den Bereich der Gesundheitsvorsorge, der Pflege 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 Einkommensunterschiede. Diskriminierungen von Frauen beim Einkommen konnten und können nach wie vor nur durch Individualverfahren bekämpft werden. Dabei besteht für die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine große Schwierigkeit darin, Informationen über die Gehälter von Männern in vergleichbaren Positionen zu erhalten.

Eine erhöhte Transparenz durch Offenlegung der Gehälter in Unternehmen ist daher eine unerlässliche Voraussetzung, um innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegenzuwirken und damit einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zu leisten. Da Studien zeigen, dass geschlechtsspezifische Einkommensnachteile beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor für das Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds sind, ist die Offenlegung der Kriterien der Gehaltsstruktur beim Berufseinstieg und in weiterer Folge des Einkommensverlaufs zentral.

### **Arbeit neu bewerten**

Die Trennung des Arbeitsmarktes in schlechter bezahlte frauendominierte und höher bezahlte männerdominierte Branchen lässt die Vermutung zu, dass im kollektivvertraglichen Bereich versteckte Diskriminierung nicht auszuschließen ist. Von maßgeblicher Bedeutung sind daher gemeinsame Initiativen mit den Sozialpartnern zur Analyse bestehender Kollektivverträge auf verstecktes Diskriminierungspotential sowie zur Erarbeitung neuer, analytischer, geschlechtergerechter Bewertungskriterien, um das Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit nachhaltig sicher zu stellen. Diese diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungs-



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

Auf Sozialpartnerebene wesentlich ist hierbei, die Kohärenz innerhalb des Kollektivvertragssystems sicherzustellen, 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 Frauen als auch Männer keine übermäßigen Nachteile bei der Einkommens- und Karriereentwicklung durch die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten (Karenz, Elternzeit) oder auch Pflege von älteren Familienmitgliedern haben. Daher ist es 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 verbessern die Möglichkeiten zur Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung. Weiters ist 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 können zur Gleichstellung der Geschlechter und Verringerung der Einkommensunterschiede beitragen. ■

# Organisation und Prozess des NAP Gleichstellung

---

## Herangehensweise

Trotz der frauenpolitischen Anstrengungen der letzten drei Jahrzehnte ist die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor unbefriedigend. Deshalb wurde im Regierungsübereinkommen 2008 ein Nationaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fixiert. Der NAP Gleichstellung ist auf die Dauer der Regierungsperiode von fünf Jahren angelegt, also für die Jahre 2008 bis 2013. Die Gesamtkoordination der Entwicklung und Umsetzung des NAP Gleichstellung wurde der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst übertragen, welche jährlich einen Tätigkeitsbericht der Bundesregierung vorzulegen hat.

Eine erste Analyse zu Beginn des Jahres 2009 ergab, dass der erfolgskritische Faktor für den NAP Gleichstellung nicht die Generierung von neuem Wissen sein wird, sondern die Bündelung und Vernetzung des vorhandenen Know hows sowie der politischen Gestaltungskräfte in Politik, Verwaltung, Sozialpartnerschaft und Zivilgesellschaft. Ein Mehr an Veränderung im Vergleich zu den engagierten Versuchen in der Vergangenheit kann ein neuer Anlauf nur dann bringen, wenn alle relevanten Stakeholder von Beginn an einbezogen werden.

Weiters ergab die Machbarkeitsstudie zu Beginn, dass es notwendig ist, das Thema Gleichstellung konkret auf eine Problemstellung fokussiert anzugehen. Denn nur so kann die gesellschaftspolitische Breite des Anliegens in umsetzbare Maßnahmen übersetzt werden und hat in Folge eine Chance auf nachhaltige Wirkung in der österreichischen Gesellschaft. Da sich in den letzten Jahren herauskristallisierte, dass ökonomische Argumentationen am effektivsten in der Gestaltung von Gesellschaft funktionieren, entschloss man sich, die ungleichen Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt ins Zentrum zu stellen.

Die ersten Schritte der Vernetzung zum Thema NAP Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurden mittels eines open space – einer Großgruppenmethode, mit parallelen Diskussionen – gesetzt. Frauen aus den unterschiedlichsten Bereichen, trafen einen Tag aufeinander um zur Frage: Was kann ich tun, um die Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt voran zu treiben?, gemeinsam nachzudenken, Ideen zu entwickeln, Erfahrungen zu sammeln und zu diskutieren. Die Ergebnisse dieses open space dienten den in Folge beginnenden Arbeitskreisen zu den Themen Ausbildung und Berufswahl, Chancen am Arbeitsmarkt, Frauen in Führungspositionen und Reduktion der Einkommensunterschiede als Ideenpool.

Ein inhaltlicher Rahmen für den ganzen Prozess wurde mit einem Leitpapier, das die wichtigsten Handlungsfelder für die Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt definierte gesetzt. Dieses Leitpapier wurde von einer ExpertInnengruppe zu Beginn des Prozesses erstellt und in Folge allen AkteurInnen zur Verfügung gestellt. Das Leitpapier diente den ganzen Prozess hindurch als inhaltliche Basis für das Suchen und Erarbeiten von Maßnahmen. Es ermöglichte es den Diskurs breit anzusetzen und den inhaltlichen Fokus nicht aus den Augen zu verlieren.

Der vorliegende Bericht kennzeichnet das Ende der ersten Phase des NAP Gleichstellung, die zeitlich mit dem ersten Projektjahr gleichzusetzen ist und den Beginn der nächsten Phase, die im Wesentlichen eine Entscheidungsphase sein wird.

---

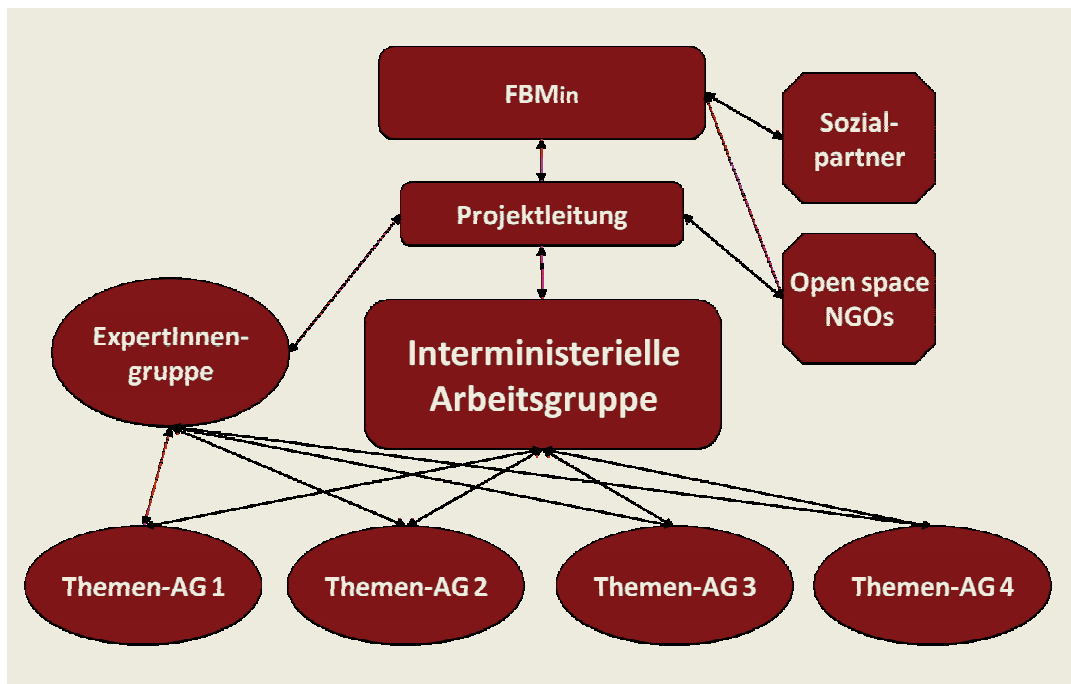
## Der Erstellungs- und Koordinierungsprozess

Das erste Projektjahr stand vor allem im Zeichen der Einbindung der wichtigen Stakeholder, Vernetzung der zuständigen Ressorts, der Erarbeitung und Erfassung von möglichen Maßnahmen und der Vorbereitung von Entscheidungen.

## Projektarchitektur im 1. Projektjahr

Essentiell für den Projekterfolg erachtete die Frau Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst ein professionell aufgesetztes Projektmanagement mit klaren Strukturen und Prozessen, welche der Komplexität und Langfristigkeit des NAP Gleichstellung standhalten.

Die dafür entwickelte Projektarchitektur sieht wie folgt aus:



Der NAP Gleichstellung wird infolge von folgenden AkteurInnen gemeinsam getragen:

- Eine ExpertInnengruppe, bestehend aus Hilde Stockhammer, Mag.a Ingrid Moritz, Dr.in Ulrike Mühlberger, Dr.in Ingrid Nikolay-Leitner, Mag.a Agnes Schulmeister, Mag.a Sybille Pirklbauer, Mag.a Eva Schiessl-Foggensteiner und Mag.a Ines Stilling, bereitete aktuelle Daten zur Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt sowie (inter-)nationale best practice-Modelle auf und goß diese in ein Leitpapier für den weiteren Diskurs der Handlungsfelder und Maßnahmen des NAP Gleichstellung.
- Die Sozialpartner bildeten ein Sounding Board, indem sie der Bundesministerin die Möglichkeit gaben, gemeinsam mit ihnen einen politischen Ausgleich der naturgemäßen oftmals divergierenden Interessen anhand der von der ExpertInnengruppe nominierten Handlungsfelder herbei zu führen.
- Eine interministerielle Arbeitsgruppe, bestehend aus VertreterInnen aller Ressorts unter der Leitung der Sektion II des BKA, stellte einerseits den Informationsfluss in die beteiligten Ressorts sicher und prüfte die budgetären und ad-

ministrativen Möglichkeiten für die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen. Im Zuge der Umsetzungsphase wird die interministerielle Arbeitsgruppe ein koordiniertes Vorgehen sicher stellen.

- Für die Verbreiterung der in den NAP Gleichstellung eingebrachten Expertise und die Aktivierung von relevanten KooperationspartnerInnen in der politischen und inhaltlichen Erarbeitung des NAP Gleichstellung wurde eine ganztägige Veranstaltung in Form eines offenen Großgruppenformats für die VertreterInnen der Nichtregierungsorganisationen ausgerichtet.
- Vier thematische Arbeitsgruppen – beschickt mit VertreterInnen der beteiligten Ressorts, der Sozialpartner sowie Expertinnen aus Verwaltung und Wissenschaft – entwickelten in jeweils vier bis fünf halbtägigen Workshops im Laufe eines halben Jahres den nun vorliegenden Maßnahmenkatalog.

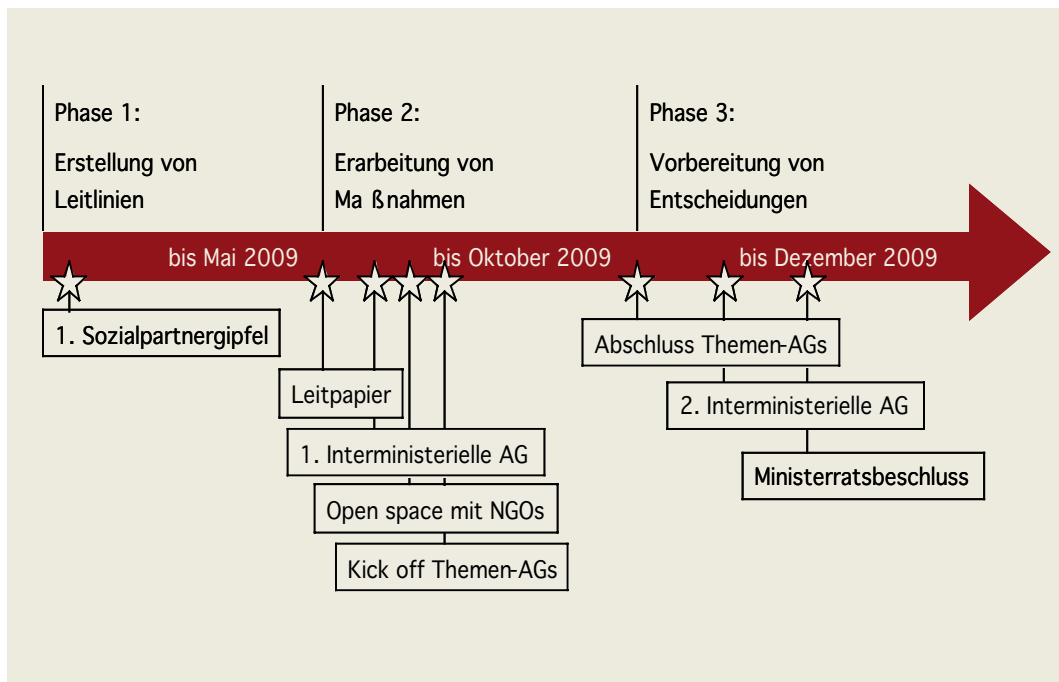
### Meilensteine im ersten Projektjahr

Um sicherzustellen, dass das Projekt trotz der Langfristigkeit und der Fülle an beteiligten AkteurInnen zeitlich effizient die gewünschten Ergebnisse produziert, wurde mit dem Instrument der Meilensteine gearbeitet.

Die erste Phase stand im Zeichen der Grundsatzarbeit und Erstellung von Leitlinien, die mit Juni 2009 abgeschlossen waren.

Nach einem offenen Dialog mit NGOs und Interessenvertretung über Erwartungen und Ideen wurde in 4 Arbeitsgruppen bis Oktober 2009 Maßnahmenvorschläge erarbeitet.

Schließlich wurde in der 3. Phase die Ergebnisse verdichtet, mit VertreterInnen der Sozialpartnern und in Sounding Boards mit ExpertInnen diskutiert, sowie den Ressorts in der 2. interministerielle Arbeitsgruppe vorgelegt.



---

## Die Umsetzungsschritte

Durch die Vorlage des NAP Bericht und der Maßnahmenvorschläge der ExpertInnen ist der erste Schritt der Koordinierung durch das BM für Frauen und öffentlichen Dienst abgeschlossen.

Die vorgelegten Maßnahmen stellen ein rundes Paket mit dem Ziel der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, dem Verringern der Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen und dem Erhöhen des Frauenanteils in Führungspositionen in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Öffentlichen Dienst dar.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen kommt unterschiedlichen Kompetenzträgern zu. Neben Bund, den Ländern, den Städten und Gemeinden sowie den Interessenvertretungen sind auch arbeitsmarktpolitischen Institutionen gefordert. Soweit für die Umsetzung bzw. Finanzierung der genannten Ziele und Maßnahmen Bundesdienststellen zuständig sind, obliegt ihnen die Umsetzung im Rahmen der gegebenen Personal- und Sachressourcen wobei im Rahmen der Haushaltsführung »Gender Budgeting« nutzbringend angewendet werden sollte. ■

# Maßnahmen

Das umfassende Paket, das hier vorgeschlagen wird, konkretisiert die Zielformulierungen des Regierungsprogramms und soll ganz konkrete Schritte für eine bessere Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bringen.

Im Rahmen der Koordinierung durch die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst wurden 55 Maßnahmen aus rund 200 ExpertInnenvorschlägen zusammengefasst, die effektive Wirkung zur Zielerreichung entfalten können.

Die Maßnahmen sind von unterschiedlicher Detailliertheit und mit unterschiedlichen Zeithorizonten. Wenn nicht anders beschrieben stellt das Jahr den Beginn der Umsetzung dar.

Dort wo es den ExpertInnen zweckmäßig erschien Ziele (qualitative oder quantitative) zu formulieren, wurde dies gemacht. Es obliegt den umsetzenden Ebenen /Ressorts in Folge fehlende Ziele zu definieren, präzisieren oder anzupassen.

Grundsätzlich war es den ExpertInnen wichtig, klare federführende Zuständigkeiten aufzuzeigen. Die Zuständigkeiten regeln sich aus der Kompetenzverteilung des Bundesverfassungsgesetzes sowie ressortspezifische Schwerpunktsetzungen.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen kommt unterschiedlichen Kompetenzträgern zu. Neben Bund, den Ländern, den Städten und Gemeinden sowie den Interessenvertretungen sind auch arbeitsmarktpolitische Institutionen gefordert. Soweit für die Umsetzung bzw. Finanzierung der genannten Ziele und Maßnahmen Bundesdienststellen zuständig sind, obliegt ihnen die Umsetzung im Rahmen der gegebenen Personal- und Sachressourcen.

Für die Erreichung der Ziele des nationalen Aktionsplans werden sowohl gezielte Maßnahmen als auch die Strategie der durchgängigen Berücksichtigung der Gleich-

stellung von Frauen und Männern (»Gender Mainstreaming«) eingesetzt, wobei im Rahmen der Haushaltsführung »Gender Budgeting« nutzbringend angewendet werden sollte.

Zur Gewährleistung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit und Abstimmung ist eine interministerielle Arbeitsgruppe für den nationalen Aktionsplan für Gleichstellung unter dem Vorsitz des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst eingerichtet.

Die Berichtslegung soll im Rahmen des ,Berichts der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen' (BGBl. 837/1992) erfolgen.

Ausgehend von den Handlungsfeldern und den daraus entwickelten Maßnahmenvorschlägen aus den Arbeitsgruppen wurden 4 Maßnahmencluster gebildet.

---

## Bildung und Berufswahl diversifizieren

Bei der Ausbildungs- und Berufswahl führen hartnäckige gesellschaftliche Rollenklischees dazu, dass sich junge Frauen weiterhin zum Großteil für typische »Frauenberufe« und die entsprechenden Ausbildungswege entscheiden. Diese Ausbildungs- und Berufswahl wirkt sich negativ über das gesamte weitere berufliche Leben der Frauen aus.

Wir müssen Frauen motivieren, nicht-traditionelle Bildungswege einzuschlagen und Berufe anzustreben, die erfahrungsgemäß höhere gesellschaftliche Anerkennung, höheres Einkommen und größeren Einfluss bringen.

## Rollenstereotype aufbrechen

Der Prägung von Rollenklischees und geschlechterspezifischen Stereotypen soll bereits im vorschulischen und schulischen Bildungsbereich entgegengewirkt werden. Kinder und Jugendliche müssen die Möglich-

keit erhalten, ihre Interessen, Potentiale und Handlungsspielräume jenseits geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen zu entwickeln und auszubauen. Sie sollen dazu befähigt werden, aktiv an der Gestaltung der gesellschaftlichen Strukturen nach ihren eigenen Bedürfnissen und Prioritäten mitzuwirken. Hierfür zentral ist auch die Förderung der Gender-Kompetenz und einer reflektierten Haltung bei Lehrenden und MultiplikatorInnen im Bildungsbereich.

Um das öffentliche Bewusstsein über die Gleichwertigkeit von Frauen- und Männerarbeit zu stärken, müssen Leistungen von Frauen besser sichtbar gemacht werden. Insbesondere sollten auch Frauen in Wissenschaft und Forschung hervorgehoben werden.

Geschlechtersensibler Sprachgebrauch bedeutet, die Gleichstellung auch in der Sprache zu verwirklichen. Allerdings wird in den meisten Printmedien nach wie vor auf geschlechtersensible Sprache verzichtet. Auch im öffentlichen Dienst ist der geschlechtersensible Sprachgebrauch noch nicht flächendeckend umgesetzt.

## 1. Maßnahme

Geschlechtssensibilität in der elementaren Bildung

- Geschlechtssensibilität als Prinzip für Bildungsprozesse im bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen sowie im (pilotierten) Sprachförderbildungsplan etablieren
- Entwicklung und Implementierung eines Evaluierungsinstruments

**Zuständigkeit:** Bundesländer (Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG)

**Kooperationspartner:** BMUKK, Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik (BAKIP) und Übungskindergärten des Bundes

**Zeithorizont:** 2010 – 2012

## 2. Maßnahme

Gendergerechte Darstellung der Inhalte in Schulbüchern

- Der Leitfaden zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln von 1999 soll gemeinsam mit Mitgliedern aus allen Approbationskommissionen sowie ExpertInnen evaluiert und überarbeitet werden

**Ziel:** *Quantitativ:* Anzahl der zu dokumentierenden Beschwerden verringern

*Qualitativ:* Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz in den Approbationskommissionen und Schulbuchverlagen

**Zuständigkeit:** BMUKK,

**Kooperationspartner:** Schulbuchverlage, ExpertInnen, Approbationskommissionen

**Zeithorizont:** Ab 2010 – 2013

### 3. Maßnahme

---

Förderung von Gender-Kompetenz in der LehrerInnenbildung und Schulentwicklung sowie bei SchulleiterInnen

- Gezielte MultiplikatorInnen-Qualifizierung
- Gender-Kompetenz als Teil der Schulmanagementausbildung

**Ziel/Indikator:**            *Qualitativ:*            Gender-Kompetenz wird als zentrale Kompetenz erkannt und in die MultiplikatorInnenbildung implementiert

**Zuständigkeit:**            BMUKK

**Kooperationspartner:**    Pädagogische Hochschulen, Landesschulräte

**Zeithorizont:**            Laufend

### 4. Maßnahme

---

Geschlechtersensiblen Sprachgebrauch vorantreiben

- Evaluierung der Umsetzung des Ministerratbeschlusses zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch von 2001
- Leitfaden für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch (Modell: Bund)
- Anwendung in den Medien der Sozialpartnerorganisationen
- Aufnahme eines Kriteriums »Verwendung und Vorantreiben geschlechtersensibler Sprache« bei bestehenden Awards für Medien und Unternehmen

**Ziel:**                            *Qualitativ:*            Durchgängige Verwendung geschlechtersensibler Sprache

**Zuständigkeit:**            BKA

**Kooperationspartner:**    Alle Ressorts, Sozialpartner, Unternehmen, Medien

**Zeithorizont:**            Beginn 2010



## 5. Maßnahme

---

Mehr Frauen aufs »Podium«

- Interne Richtlinien des Bundes für die geschlechterparitätische Besetzung von Delegationen, Gremien, Podien u.ä.
- Entsprechende Richtlinien für Veranstaltungsförderungen aus Bundesmitteln. Anwendung des »comply or explain« Prinzips, d.h. Ausnahmen sind möglich, wenn sie nachvollziehbar begründet werden können
- Controlling und Monitoring der bestehenden Verpflichtungen.

**Ziel:** *Qualitativ:* Bessere Sichtbarkeit von Frauen bei öffentlichen und öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen

**Zuständigkeit:** BKA

**Kooperationspartner:** Alle Ressorts, Sozialpartner, Medien

**Zeithorizont:** Beginn 2010

## 6. Maßnahme

---

Maßnahmenpaket zur Erhöhung des Anteils von Mädchen in SchülerInnenvertretungen

- Thematisierung im Rahmen der schulpartnerschaftlichen Gremien
- Schwerpunktsetzung »Geschlechtergerechtigkeit und Gender Kompetenz« im Rahmen des Fairness Award des BMUKK

**Ziel:** *Qualitativ:* Mehr Mädchen für schulische Interessenvertretungen gewinnen

**Zuständigkeit:** BMUKK

**Kooperationspartner:** Bundesschülervertretung (BSV), Bundesjugendvertretung

**Zeithorizont:** 2010/2011

## Ausbildung und Berufswahl diversifizieren

### 7. Maßnahme

---

Ausbau der geschlechtssensiblen Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in der 7. und 8. Schulstufe mit verbindlichen Maßnahmen

- Standortbezogenes Umsetzungskonzept und breite Umsetzung im Regelunterricht: durch Förderung von Grundkompetenzen, durch verbindliche Berufsorientierungs-Übung, Projekte und Realbegegnungen, Bewerbungstraining, Information und Beratung durch den/die Schüler- und Bildungsberater/in unter Einbeziehung der Eltern/ Erziehungsberechtigten und Betriebe

<b>Ziel/Indikator:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Evaluierung der Umsetzungskonzepte auf Gendersensibilität; % der Schulen, die ein Konzept liefern
	<i>Qualitativ:</i>	Berufsorientierung soll in allen Angeboten geschlechtssensibel erfolgen
<b>Zuständigkeit:</b>	BMUKK	
<b>Kooperationspartner:</b>	BMWfJ, BMASK, Sozialpartner, Beratungsstellen, Role models in nichttraditionellen Bereichen (Technikerinnen, Krankenpfleger, etc.), MentorInnen	
<b>Zeithorizont:</b>	Laufend	

### 8. Maßnahme

---

- Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung (Textiles Werken/Technisches Werken) der Schülerinnen und Schüler in beiden Bereichen entwickeln und implementieren

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Höhere Chancengleichheit bei der späteren Berufswahlentscheidung, Überwindung der segregierten Ausbildungswahl
<b>Zuständigkeit:</b>	BMUKK	
<b>Zeithorizont:</b>	Beginn 2010	

## 9. Maßnahme

---

- Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbildenden Schulen (IT-Schwerpunkte, Naturwissenschaften, Biomedizin, Gesundheitstechnik)

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Annahme der Angebote durch die Schülerinnen
	<i>Qualitativ:</i>	Überwindung von Stereotypisierungen und stärkere Diversifizierung im Bereich der berufsbildenden Schulen
<b>Zuständigkeit:</b>	BMUKK	
<b>Kooperationspartner:</b>	Landesschulräte	
<b>Zeithorizont:</b>	Laufend	

## 10. Maßnahme

---

Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen und MultiplikatorInnen

- Aufbau eines Netzwerks von Ansprechpersonen für Berufsorientierung an Pädagogischen Hochschulen
- Integration von gendersensiblen Inhalten in die Ausbildung von Berufsorientierungs-LehrerInnen sowie in die Fort- und Weiterbildung der SchülerInnen- und BildungsberaterInnen

<b>Ziel/Indikator:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Angebot und Teilnahme an Kursen;
	<i>Qualitativ:</i>	Alle MultiplikatorInnen, die mit Berufsorientierung zu tun haben, haben Basiskompetenzen in geschlechtssensibler Berufsorientierung
<b>Zuständigkeit:</b>	BMUKK, Pädagogische Hochschulen	
<b>Kooperationspartner:</b>	Sozialpartner, Regionalstellen bzw. Kompetenzzentren einschlägiger Projekte	
<b>Zeithorizont:</b>	Beginn 2010	

## 11. Maßnahme

---

Verringerung der Zahl der SchulabbrecherInnen

- Begleitende Angebote für SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufe, die abbruchgefährdet sind (unter besonderer Berücksichtigung von Mädchen mit Migrationshintergrund)
- Maßnahmen zur Früherkennung entwickeln

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Anzahl der Schulabbrecherinnen, speziell von Migrantinnen verringern
	<i>Qualitativ:</i>	Bildungspotenziale fördern; Anzahl junger Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund in der höheren Bildung erhöhen
<b>Zuständigkeit:</b>	BMUKK	
<b>Kooperationspartner:</b>	Mädchenberatungsstellen, MigrantInnenspezifische Einrichtungen und Vereine	
<b>Zeithorizont:</b>	Ab 2010	

---

## Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen – Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist nun schon lange Zeit stetig gestiegen. 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 Erwerbstätigkeit zu erreichen sind, sind begünstigende Rahmenbedingungen zu schaffen, die diese fördern.

Aus wirtschaftlicher Sicht ist ein besseres Ausschöpfen des Arbeitskräftepotentials der weiblichen Bevölkerung und eine weitere Erhöhung der Beschäftigung von Frauen, auch aus demografischen wie gesellschaftlichen Gründen, anzustreben. Dazu müssen geschlechtsspezifische Unterschiede, wie z.B. betreffend Weiterbildungschancen, Arbeitszeit und die Verdienstmöglichkeiten oder Unterschiede aufgrund von Berufsunterbrechungen und nicht ausreichender, auch regionaler, Rahmenbedingungen, beseitigt werden.

## Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern

Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sind wesentliche Faktoren für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Förderprogramme zu höherer, beruflicher 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 sind entsprechend zu konzipieren.

## 12. Maßnahme

---

- Weiterbildung für bildungsbenachteiligte Frauen, insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund anbieten (niederschwellige regionale Bildungsangebote, Grund- und Schlüsselkompetenzen fördern, sowie zur Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung beitragen).

Die Fähigkeiten und Kompetenzen der Lernenden sollen sichtbar gemacht werden. Professionelle Bildungsberatung ist ein wesentlicher Bestandteil der Maßnahme. Einbeziehung in die im Regierungsprogramm vorgesehene Initiative, um eine kostenfreie Teilnahme zu ermöglichen.

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Bedarfsorientiert nach regionalen Erfordernissen
	<i>Qualitativ:</i>	Bildungsbarrieren überwinden, Erwerbsbeteiligung der Zielgruppe erhöhen, Förderung der gesellschaftlichen Beteiligung aller Frauen
<b>Zuständigkeit:</b>		Länder, BMUKK
<b>Kooperationspartner:</b>		Erwachsenenbildungseinrichtungen, Gemeinden
<b>Zeithorizont:</b>		Kurzfristig ESF-Kofinanzierung auf Projektbasis Mittelfristig in Bund-Länder-Kooperationsmodell

## 13. Maßnahme

---

- mobile Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IT-Kompetenzen, die insbesondere in ländlichen Regionen auf Gemeindeebene angeboten werden, wie z.B. Projekt »learn forever«, verankern (Unterstützung durch MultiplikatorInnen, BürgermeisterIn, Gemeindezeitung)

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Strukturelle Verankerung
	<i>Qualitativ:</i>	Bildungsbarrieren überwinden, Erwerbsbeteiligung erhöhen, Zugang zu Internet-Informationen ermöglichen
<b>Zuständigkeit:</b>		Länder, BMUKK
<b>Kooperationspartner:</b>		Erwachsenenbildungseinrichtungen, Nichtregierungsorganisationen (NGO)
<b>Zeithorizont:</b>		Kurzfristig ESF-Kofinanzierung auf Projektbasis Mittelfristig in Bund-Länder-Kooperationsmodell

#### 14. Maßnahme

---

Schaffung von Voraussetzungen für die Anerkennung der nicht-formalen Bildung und die Anerkennung der vielfältigen Kompetenzen von Jugendlichen

- Informationsarbeit mit Betrieben.
- Formelle Anerkennung für zertifizierte Lehrgänge, die im Rahmen von Jugendorganisationen absolviert werden (Youth Pass)

**Ziel:** *Quantitativ:* Integration in den »Nationalen Qualifikationsrahmen«  
*Qualitativ:* Potenziale fördern und nutzen: auch nicht formal erworbene Kompetenzen und Qualifikationen sollen anerkannt werden

**Zuständigkeit:** BMWFJ, BMASK, BMUKK, BMWF

**Kooperationspartner:** Sozialpartner, Bundesjugendvertretung

**Zeithorizont:** 2010

#### 15. Maßnahme

---

Nostrifikationen fördern und Kompetenzen anerkennen

- Evaluierung der Kompetenzverteilung bei Nostrifikationen
- Speziell im Pflegebereich: Anerkennung von Qualifikationen, Möglichkeiten der Anrechnung von Krankenpflege/Altenbetreuungszeiten
- Verbessern der Informationen, Schaffung einer zentralen Informationsstelle

**Ziel:** *Qualitativ:* Berufliche Kompetenzen und Potenziale fördern und nutzen

**Zuständigkeit:** BMWF, BMG, BMWFJ

**Kooperationspartner:** Landesvertretungen, Länder

**Zeithorizont:** Ab 2010

#### 16. Maßnahme

---

- Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm des AMS (Frauen in Handwerk und Technik, Wiedereinstieg mit Zukunft) fortsetzen

**Ziel/Indikator:** *Qualitativ:* Arbeitsmarktchancen von Frauen erhöhen, Einkommen verbessern.

**Zuständigkeit:** BMASK (AMS)

**Kooperationspartner:** Länder, Frauenberatungsstellen

**Zeithorizont:** Laufend, weiterführen

## 17. Maßnahme

---

- Laufbahnberatung und Karrierecoaching für Wiedereinsteigerinnen, Teilzeitbeschäftigte und Frauen in Branchen mit niedrigem Einkommen.

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Arbeitsmarktchancen der Zielgruppen erhöhen, Einkommen verbessern
<b>Zuständigkeit:</b>	BMASK (AMS)	
<b>Kooperationspartner:</b>	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderfonds (WAFF), Länder	
<b>Zeithorizont:</b>	2011	

## 18. Maßnahme

---

Finanzielle Absicherung für das Nachholen von Bildungsabschlüssen verbessern

- Qualifizierungsstipendien
- Andere Formen der Finanzierung andeuten (Bildungskonto, Risikoübernahme, zinsfreie Kredite)

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Anzahl der Frauen ohne bzw. mit maximal Pflichtschulabschluss verringern
	<i>Qualitativ:</i>	Arbeitsmarktchancen von Frauen erhöhen, Einkommen verbessern
<b>Zuständigkeit:</b>	BMF, BMUKK, BMWFJ	
<b>Kooperationspartner:</b>	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderfonds (WAFF), Länder	
<b>Zeithorizont:</b>	2011	

### Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen

Während die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahren stark zugenommen hat, ist die 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 Vollzeiterwerbsbeteiligung von Frauen mit besonderem Fokus auf qualitativ hochwertigen und existenzsichernden Arbeitsplätzen ist deshalb zentral.

## 19. Maßnahme

---

- Prüfung von sämtlichen Familienleistungen und Steuerleistungen auf ihre Wirkung auf Gleichstellung sowie die Möglichkeiten der Verlagerung auf Sachleistungen

**Ziel:** *Qualitativ:* Förderung der Gleichstellung sowie Verlagerung des Steuermiteinsatzes auf Sachleistungen (u. a. für Ausweitung und Verbesserungen in der Kinderbetreuung)

**Zuständigkeit:** BMF, BMWFJ, BMASK

**Kooperationspartner:** Sozialpartner, BMASK(AMS); BKA

**Zeithorizont:** Beginn 2010

## 20. Maßnahme

---

Erwerbsbiografien und Erwerbsverläufe von Frauen darstellen.

- Sensibilisierung/Informationskampagne

**Ziel:** *Qualitativ:* Sensibilisierung von Frauen für existenzsichernde Einkommen: dabei sollen insbesondere geringfügig und teilzeitbeschäftigte Frauen, Karenzierte sowie (werdende) Eltern erreicht werden

**Zuständigkeit:** BMASK, BKA

**Zeithorizont:** Beginn 2011

## 21. Maßnahme

---

Anreize für Männer schaffen, die Zeit für Familie und Kinderbetreuungspflichten zu erhöhen.

- Akkordierte Kampagne pro Väterkarenz (Männer sollen aktiv angesprochen werden), Ansetzen auf struktureller und individueller Ebene

**Ziel:** *Quantitativ:* Anteil der Männer in Elternkarenz auf 20% erhöhen bzw. die Sichtbarkeit von Männern in Elternkarenz erhöhen

*Qualitativ:* Auflösung von Rollenbildern

**Zuständigkeit:** BMWFJ, Familie und Beruf Management GmbH

**Kooperationspartner:** Sozialpartner, Einbindung vorhandener Projektträger, Männerberatungsstellen

**Zeithorizont:** Beginn 2010



## 22. Maßnahme

---

- Einsetzen einer Arbeitsgruppe, um die steuerlichen Anreize für Teilzeit und Überstunden geschlechtergerecht weiter zu entwickeln

**Ziel:** *Qualitativ:* Anreize für hohe Teilzeit sowie Vollzeit erhöhen und Verringerung der Anreize für Überstunden. Annäherung der Erwerbsarbeitsstundenzahl von Frauen und Männern.

**Zuständigkeit:** BMF, BKA

**Kooperationspartner:** BMASK, Sozialpartner

**Zeithorizont:** 2011

## 23. Maßnahme

---

- Evaluierung von Telearbeit im öffentlichen Dienst

**Ziel:** *Qualitativ:* Ressortinterne Zielsetzungen zur Steigerung der Anzahl von Telearbeitsplätzen

**Zuständigkeit:** BKA, BMF

**Kooperationspartner:** Alle Ressorts

**Zeithorizont:** 2010

## 24. Maßnahme

---

Karenzmanagement in Unternehmen etablieren bzw. ausbauen

- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte um Karenzmanagement erweitern
- Weiterbildungsangebote in Betrieben auch in Karenz ermöglichen

**Ziel:** *Quantitativ:* Budgetierung des Karenzmanagements als Teil der Qualifizierungsförderung

*Qualitativ:* Unterstützung von Unternehmen, damit Berufsunterbrechungen sowie Arbeitszeitreduktionen und Wiedereinstiege besser gemanagt werden können.

**Zuständigkeit:** BKA, Sozialpartner, Unternehmen

**Kooperationspartner:** Einbindung bestehender Projektträger, BMASK (AMS), BMWFJ

**Zeithorizont:** Beginn 2010

### Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht

Das Angebot der Betreuungsmöglichkeiten, von der Kleinkindbetreuung bis zur Schule, entscheidet häufig darüber, ob Frauen in Vollzeit arbeiten können. Auch für arbeitssuchende Frauen ist die Kinderbetreuungsinfrastruktur von entscheidender Bedeutung. Das Angebot an Ganztagschulen ist bei weitem nicht ausreichend. Besser sieht die Infrastruktur im Bereich der Kindergärten aus.

Kinderbetreuung kann einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Barrieren der Vollzeitbeschäftigung von Frauen leisten. Ziel ist, eine Betreuungsquote von 33 Prozent für Kinder von 0 bis drei Jahren zu erreichen (»Barcelonaziel«), den Anteil an Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen, die eine ganztägige Erwerbstätigkeit beider Elternteile ermöglichen, und das Angebot an Ganztagschulen auszubauen.

#### 25. Maßnahme

---

- Anreizsystem des Bundes zum flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen fortsetzen und ausbauen

<b>Ziel/Indikator:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Zahl der zusätzlichen Betreuungsplätze entsprechend VIF (Vereinbarkeits-Indikator für Familie und Beruf) nach Regionen sowie Barcelona-Ziel (Betreuungsplätze für 33% der unter 3-Jährigen).
	<i>Qualitativ:</i>	Erhöhung der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen/ Müttern.
<b>Zuständigkeit:</b>	Länder, BMF, BMWFJ	
<b>Kooperationspartner:</b>	BKA	
<b>Zeithorizont:</b>	Laufend 2010 – 2013	

#### 26. Maßnahme

---

- Durchführung eines Aktionsprogramms um qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zu gewährleisten (mit Schwerpunkt Kinder bis 3 Jahre)

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Österreichweit einheitliche Standards bezüglich Betreuungsschlüssel, Ausstattung, Öffnungszeiten, Ausbildung (gendersensible Pädagogik integrieren)
<b>Zuständigkeit:</b>	Länder, Gemeinden, BMF, BMWFJ	
<b>Kooperationspartner:</b>	BKA	
<b>Zeithorizont:</b>	Ab 2011	

## 27. Maßnahme

---

Stundenweise, flexible professionelle Kinderbetreuung mit besonderem Schwerpunkt auf Kleinstkindern in einer dauerhaften Betreuungsstruktur speziell im ländlichen Raum

- Pilotprojekte zu flexiblen Angeboten mit institutionellem Rahmen und entsprechender Ausbildung des Personals

**Ziel:**

**Zuständigkeit:** Länder und Gemeinden, BMWFJ

**Kooperationspartner:** Bestehende Trägereinrichtungen

**Zeithorizont:** Ab 2011

## 28. Maßnahme

---

Flächendeckendes Angebot zur professionellen Betreuung kranker Kinder speziell im ländlichen Raum

- Pilotprojekte für regionale Angebote in hoher Qualität (entsprechende Kompetenz des Betreuungspersonals) mit institutioneller Verankerung

**Zuständigkeit:** Länder und Gemeinden, BMWFJ

**Kooperationspartner:** Dienstleistungszentrum in Wien

**Zeithorizont:** Ab 2011

## 29. Maßnahme

---

Ausbau der schulischen Betreuungsangebote in 3 Dimensionen: flächendeckend, qualitativ hochwertig und kostengünstig (Ganztagsschule, qualifizierte Lernbetreuung, Morgen- und Nachmittagsbetreuung, Mittagessen, Ferienbetreuung) und Etablierung von Standards

- z.B. Ganztagsschulen, qualifizierte Lernbetreuung, Nachmittagsbetreuung, Mittagessen

**Ziel:** *Qualitativ:* Die Betreuung von Schulkindern soll österreichweit zu den gleichen Standards kostengünstig, ganztägig gewährleistet sein und Mittagessen sowie Lernbetreuung beinhalten

**Zuständigkeit:** Länder und Gemeinden, BMUKK

**Zeithorizont:** Laufend

### 30. Maßnahme

---

- Förderung von flächendeckenden Initiativen zur Kinderbetreuung in den Ferien

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Angebote der Ferienbetreuung müssen leistbar und ausreichend vorhanden sein
<b>Zuständigkeit:</b>		Familie und Beruf Management GmbH; Länder und Gemeinden
<b>Zeithorizont:</b>		Ab 2011

### 31. Maßnahme

---

- Initiierung von Pilotprojekten kleinregionaler, sozialer Dienstleistungszentren in zentraler Lage. Die Zentren sollen generationsübergreifend arbeiten und regionsbelebende Angebote bieten, z.B. auch Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Die Vernetzung und Infrastruktur im regionalen Raum soll gefördert werden, Verbesserung sozialer Dienste und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben
<b>Zuständigkeit:</b>		Gemeinden, Bezirkshauptmannschaft, BürgermeisterInnen-Konferenzen, BMWF
<b>Kooperationspartner:</b>		Territoriale Beschäftigungspakte (TEP), BMASK, Sozialpartner, AMS, Nichtregierungsorganisation (NGOs)
<b>Zeithorizont:</b>		Ab 2011

## Selbständigkeit von Frauen unterstützen

### 32. Maßnahme

---

- Erhöhung des Wochengelds für Unternehmerinnen und Bäuerinnen

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Verbesserung der Einkommenslage von Selbständigen während des Wochengeldbezugs in Anlehnung an die Regelung für unselbständig Erwerbstätige
<b>Zuständigkeit:</b>		BMG, BMF, BMWFJ
<b>Zeithorizont:</b>		Ab 2011

---

## 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 – im Interesse der Wirtschaft, wie auch der Frauen – gearbeitet werden, denn von allein geht es nicht. Um eine Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen zu erreichen sind (betriebliche) Gleichstellungsprogramme und Zielvereinbarungen erforderlich.

---

### 33. Maßnahme

Sichtbarmachen von qualifizierten Frauen für Aufsichtsratsfunktionen

- Einrichtung einer Datenbank mit Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen.

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Mehr Frauen in Aufsichtsräten
<b>Zuständigkeit:</b>	BMWFJ	
<b>Kooperationspartner:</b>	WKO, IV	
<b>Zeithorizont:</b>	2010	

---

### 34. Maßnahme

(Stufenweise) Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien großer Kapitalgesellschaften und Unternehmen des Bundes:

- Selbstverpflichtung der Kapitalgesellschaften und Unternehmen in öffentlicher Hand auf einen Frauenanteil von 25% bis 2013 und 40% bis 2018 in den jeweiligen Aufsichtsräten

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Zielgröße: Beide Geschlechter zumindest zu 40 % in Aufsichtsräten vertreten
<b>Zuständigkeit:</b>	BKA, BMWFJ Ressorts: Änderung der Ausgliederungsgesetze	
<b>Kooperationspartner:</b>	Sozialpartner, Verwaltungsakademie des Bundes, BMF, Förderinstitutionen (Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH (AWS), Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), Fond zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF))	
<b>Zeithorizont:</b>	2010, Umsetzung bis 2013 bzw. 2018	

### 35. Maßnahme

---

Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten

- Evaluierung der seit 01.01.2009 bestehenden Empfehlung des Corporate Governance Kodex betreffend Vertretung beider Geschlechter in Aufsichtsräten

**Zuständigkeit:** BKA, BMF: Arbeitskreis für den Corporate Governance Kodex

**Kooperationspartner:** Sozialpartner

**Zeithorizont:** 2010 – 2013

**Zeithorizont:** Laufend

### 36. Maßnahme

---

Festlegen von Zielwerten für Führungspositionen an Universitäten in den Leistungsvereinbarungen

- für Bestellungs- bzw. Berufungsverfahren (Rektorinnen, Leiterinnen von Organisationseinheiten)
- für Karriereentwicklungspläne
- Ausbau des Gender-Monitoring (Berufungen, Einkommensunterschiede, Karrierepfade)

**Ziel:** *Qualitativ:* Gender-Monitoring: Verbesserung und Erweiterung geeigneter Indikatoren

**Zuständigkeit:** BMWF

**Kooperationspartner:** Österreichische Universitätenkonferenz

**Zeithorizont:** 2011 Start Verhandlungen

### 37. Maßnahme

---

Qualifizierte Teilzeit, Führung in Teilzeit (für beide Geschlechter) ermöglichen

- Sichtbarmachen von Good Practice Beispielen in bereits vorhandenen Strukturen
- Leitbild für Führung in Teilzeit entwickeln
- Neue partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle entwickeln

**Ziel:** *Qualitativ:* Anreize für Männer für Teilzeitbeschäftigung schaffen. Erfahrungen aus der Praxis und über notwendige Rahmenbedingungen sammeln; Vorbildwirkung

**Zuständigkeit:** BMWFJ, BKA

**Kooperationspartner:** Sozialpartner, Organisationen, ExpertInnen, PersonalistInnen

**Zeithorizont:** Ab 2010

### 38. Maßnahme

---

Informations-, Beratungs- und Schulungsmaßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zum Thema Frauen in Führungspositionen entwickeln und anbieten

- Leitfäden/Checklisten
- Individuelle Angebote mit fachlicher Beratung (Beratungspools und Inhouse-Seminare)
- »Cultural Change and Diversity Trainings« für PersonalentwicklerInnen und Führungskräfte
- Förderung von betrieblichen Gleichstellungsplänen, insbesondere Frauenförderpläne zur Anhebung der Frauenanteile in Führungspositionen«

**Zuständigkeit:** BMWFJ

**Kooperationspartner:** WKÖ, Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH (AWS) Beratungsförderung, ExpertInnen-Know How

**Zeithorizont:** Ab 2010

### 39. Maßnahme

---

- Schaffung einer überbetrieblichen Führungskräfteakademie mit Schwerpunkt Frauenförderung

**Zuständigkeit:** BKA, BMWFJ

**Kooperationspartner:** Sozialpartner, Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ)

**Zeithorizont:** Ab 2011

## Führung in der Verwaltung

Auch im Öffentlichen Dienst und in der Verwaltung sind weitere Maßnahmen zur verbesserten Gleichstellung und zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen umzusetzen.

### 40. Maßnahme

---

Untersuchung der Effektivität des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) und dessen Anwendung durch die einzelnen Ressorts

- Evaluierung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Evaluierung als Grundlage für (etwaige) Novellierung des B-GlBG und Sensibilisierung
<b>Zuständigkeit:</b>	BKA	
<b>Kooperationspartner:</b>	Ressorts	
<b>Zeithorizont:</b>	2010	

### 41. Maßnahme

---

Auswahlkriterien für Führungspositionen und Indikatoren für Genderkompetenz von Männern und Frauen weiterentwickeln und standardisieren

- Entwicklung eines Sets von Indikatoren und Kriterien, die zwecks Transparenz der Personalentscheidungen veröffentlicht werden

<b>Ziel:</b>	<i>Qualitativ:</i>	Größere Transparenz bei der Auswahl von Führungskräften
<b>Zuständigkeit:</b>	Für Bund: BKA Für die Erarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen: BMWF (Forschungsauftrag)	
<b>Zeithorizont:</b>	Ab 2010	



#### 42. Maßnahme

---

- Weiteres Anheben der Frauenquote beim Personal des Bundes im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
- Ausweitung des Anwendungsbereichs des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf den außeruniversitären Forschungsbereich (z. B. Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW), Institute of Science and Technology (IST) Austria)

**Ziel:** *Quantitativ:* Zielgröße für die Frauenquote im B-GIBG: 50 %

**Zuständigkeit:** BKA, BMWF

**Zeithorizont:** Frauenquote im B-GIBG: 2012  
Ausweitung des Anwendungsbereichs des B-GIBG ab 2010 durch eine Novelle

#### 43. Maßnahme

---

Frauenförderungspläne

- Mindestinhalte im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz normieren
- Frauenförderungspläne in den Ausgliederungsgesetzen staatsnaher/ausgliederter Betriebe vorsehen
- Evaluierung der Umsetzung der Frauenförderungspläne an Universitäten

**Zuständigkeit:** BKA, Ressorts

**Zeithorizont:** Nach Evaluierung des B-GIBG, ab 2011

#### 44. Maßnahme

---

»Führung in Teilzeit« im Bundesdienst

- In die Frauenförderungspläne aufnehmen
- Begleitete Modellprojekte im Bund

**Zuständigkeit:** BKA, Ressorts

**Zeithorizont:** Ab 2011

## 45. Maßnahme

---

Motivation und Weiterqualifizierung von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen

- Rollenmodell weibliche Führung: Kurzvideo im Bundesintranet, in dem weibliche Führungskräfte der Verwaltung zu Wort kommen (Kompetenzen sichtbar machen)
- Im »Cross Mentoring« beim Bund Schwerpunkt Nachwuchsführungskräfte aufbauen
- Führungskräftelehrgänge für Frauen an der Verwaltungsakademie des Bundes weiter ausbauen und Alumni-Netzwerke aufbauen

**Ziel:** *Qualitativ:* Mehr Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen

**Zuständigkeit:** BKA

**Kooperationspartner:** Alle Ressorts und Bundesländer, Verwaltungsakademie des Bundes (VAB)

**Zeithorizont:** Ab 2011

---

## Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

Betrachtet man die aktuelle Einkommenssituation von Frauen in Österreich, so zeigt sich, dass sich der Einkommensabstand der Frauen von den Männern in den vergangenen zehn Jahren nicht verringert hat. Eine erhöhte Transparenz der Löhne und Gehälter in Unternehmen ist daher eine unerlässliche Voraussetzung dafür, innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegenzuwirken und damit einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zu leisten. Einkommensnachteile von Frauen bereits beim Berufseinstieg sind ein wesentlicher Faktor für das Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds. Die unterschiedlichen Startpositionen von Frauen und Männern bedingen Verdienstunterschiede, die sich im Verlauf des Berufslebens noch verstärken.

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.

Von maßgeblicher Bedeutung wären daher gemeinsame Initiativen mit den Sozialpartnern zur Erarbeitung neuer, analytischer, geschlechtergerechter Bewertungskriterien, um das Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit nachhaltig sicherzustellen. Diese diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssysteme müssen auch mittelbare Diskriminierungen, wie sie zum Beispiel durch Unterbewertung von Tätigkeiten und Anforderungen entstehen, ausschließen.

## 46. Maßnahme

---

- Einführung gesetzlich verpflichtender Einkommensanalysen durch die Unternehmen: Unternehmen im Sinn von ArbeitgeberInnen werden gesetzlich verpflichtet, Einkommensberichte zu erstellen, und zwar
  - Unternehmen mit mehr als 1000 ArbeitnehmerInnen ab 2011 für das Jahr 2010
  - Unternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen ab 2012 für das Jahr 2011
  - Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen ab 2013 für das Jahr 2012
  - Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen 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.

<b>Ziel:</b>	<i>Quantitativ:</i>	Regelmäßige Berichterstattung ab einer bestimmten Unternehmensgröße
	<i>Qualitativ:</i>	Schaffung von Einkommenstransparenz; Auseinandersetzung und Sensibilisierung zum Thema geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in den Betrieben; Ergreifen von Maßnahmen zum Abbau der Einkommensunterschiede
<b>Zuständigkeit:</b>	BMASK, BKA	
<b>Kooperationspartner:</b>	Sozialpartner,	
<b>Zeithorizont:</b>	Einführung 2010, erste Berichte 2011	

## 47. Maßnahme

---

Verbesserung der Datenlage bzw. Nutzung bestehender Daten im Bereich Einkommen

- Verwertung der bereits erhobenen Arbeitszeitdaten und Auswertung der Einkommen nach Arbeitszeit durch die Gebietskrankenkassen
- Schaffung von Auswertungsmöglichkeiten von Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze und über der Höchstbeitragsgrundlage

<b>Zuständigkeit:</b>	BMG
<b>Kooperationspartner:</b>	Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkassen, BMASK
<b>Zeithorizont:</b>	Ab 2010

#### 48. Maßnahme

---

- Einkommensberichte im öffentlichen Dienst

**Ziel:**                    *Quantitativ:*        Regelmäßige Berichterstattung  
*Qualitativ:*        Schaffung von Einkommenstransparenz; Auseinandersetzung und Sensibilisierung zum Thema geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede; Ergreifen von Maßnahmen zum Abbau der Einkommensunterschiede

**Zuständigkeit:**        BKA

**Kooperationspartner:** Öffentliche Unternehmen, BMF, BMVIT

**Zeithorizont:**        Berichterstellung im Jahr 2010

#### 49. Maßnahme

---

- Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohns und gegebenenfalls der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Jobausschreibungen als Orientierung bei Inseraten und Stellenanzeigen sowie für das AMS. Verwarnung bei erstmaliger Übertretung

**Ziel:**                    *Quantitativ:*        Alle Stellenausschreibungen enthalten Informationen zur Entlohnung

**Zuständigkeit:**        Änderung im GIBG: BMASK

**Kooperationspartner:** AMS, Unternehmen

**Zeithorizont:**        2010

#### 50. Maßnahme

---

Angebot aktueller Informationen zur Entlohnung in bestimmten Berufen/Branchen

- Einrichtung eines Lohn- und Gehaltsrechners,

**Ziel:**                    *Qualitativ:*        Leicht zugängliche Informationen zu branchen-/ortsüblicher Entlohnung

**Zuständigkeit:**        BKA, BMASK

**Kooperationspartner:** BMWFJ, Sozialpartner

**Zeithorizont:**        Ab 2010

## 51. Maßnahme

---

- Erstellung eines Leitfadens für Betriebsräte, PersonalistInnen und MitarbeiterInnen zur Analyse von Einkommensunterschieden und Arbeitsbewertung
- Angebote zur Beratung, Trainings, Tools für Betriebe

**Ziel:** *Qualitativ:* Verbreitung des Leitfadens, Inanspruchnahme der Seminare durch PersonalistInnen, BetriebsrätInnen zu Erstellung der Einkommensberichte und innerbetrieblichen Weiterentwicklung von Maßnahmen

**Zuständigkeit:** BMASK, BMWFJ

**Kooperationspartner:** Sozialpartner, BKA

**Zeithorizont:** Ab 2011

## 52. Maßnahme

---

Aufwertung des Berufsfeldes Kindergarten im Sinne einer Bildungseinrichtung

- Schaffung bzw. Ausweitung bestehender Arbeitsgruppen zur Kinderbetreuung, die insbesondere zu folgenden Themen arbeiten:
  - Schaffung des Berufs »KindergartenassistentIn« und Vereinheitlichung der Ausbildungsstandards für Tagesmütter/-väter
  - Anerkennung von Ausbildungen in Kollektivverträgen
  - Sicherstellung der horizontalen Durchlässigkeit: Ermöglichen fachverwandter Tätigkeiten (z. B. Ausweitung betreute Zielgruppen)
  - Mehr vertikale Durchlässigkeit: Anerkennung von Berufspraxis, migrationsspezifischen Fertigkeiten und leichtere Nostrifikation
  - Angleichung der Ausbildung (tertiäres Niveau)
  - Finanzierungsmodelle für Aus-/Weiterbildungs- und Lebenshaltungskosten (z. B. Qualifizierungsstipendien)
  - Strategieplan zur Förderung von Frauen in Höherqualifizierungen und Führungspositionen

**Ziel:** *Qualitativ:* Schaffung einer B-VG15a-Vereinbarung, Adaptierung des Kollektivvertrags für den Bereich der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS-KV)

**Zuständigkeit:** BMWFJ (Leitung der Arbeitsgruppen)

**Kooperationspartner:** möglich: BMUKK; BMWF, BMASK, BKA; Berufsverbände, ÖGB, Arbeiterkammer, Educare (Plattform für elementare und außerschulische Bildung), AMS, Bundesländer, Gemeindeverband

**Zeithorizont:** Beginn Konsultationsprozess 2010

### 53. Maßnahme

---

- Ausweitung bestehender Arbeitsgruppen zum Thema Pflege/Betreuung unter Leitung des BMASK um die Dimension auf Frauenbeschäftigung, die insbesondere zu folgenden Themen arbeiten:
  - Lücken schließen hinsichtlich fehlender Berufsbilder und Ausbildungsinhalte
  - Anerkennung von Ausbildungen in Kollektivverträgen
  - Mehr horizontale Durchlässigkeit: Ermöglichen fachverwandter Tätigkeiten (z. B. Ausweitung betreute Zielgruppen)
  - Mehr vertikale Durchlässigkeit: mehr Anerkennung von Berufspraxis, migrationspezifischen Fertigkeiten und leichtere Nostrifikation
  - Einbindung selbstständiger 24h-BetreuerInnen in die Aus- und Weiterbildung
  - Finanzierungsmodelle für Aus-/Weiterbildungs- und Lebenshaltungskosten (z. B. Pflegestiftungen, Qualifizierungsstipendien)
  - Strategieplan zur Förderung von Frauen in Höherqualifizierungen und Führungspositionen

**Ziel:** *Qualitativ:* Erarbeitung von Strategien, die Pflege als qualitativvollen Beschäftigungssektor weiterentwickeln und die Lücken bei der Infrastruktur beseitigen

**Zuständigkeit:** BMASK (Leitung der Arbeitsgruppe)

**Kooperationspartner:** BMG, BMWF, BKA, BAGS-KV-Partner; Berufsverbände, ÖGB, AK, Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit (ÖKSA), AMS, Bundesländer

**Zeithorizont:** Beginn 2010

### 54. Maßnahme

---

- Definition von gleichwertiger Arbeit im Einklang mit der EuGH Judikatur in einem gemeinsamen Leitfaden der Kollektivvertragsparteien (siehe 55. Maßnahme) verankern:
  - gleichwertige Ausbildung, Kenntnisse und Fertigkeiten
  - gleichwertiges Ausmaß der Verantwortung
  - gleichwertige Anstrengung, Belastung oder Mühe
  - vergleichbare Arbeitsbedingungen

**Zuständigkeit:** Sozialpartner

**Kooperationspartner:** GenderexpertInnen, Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

**Zeithorizont:** 2010

## 55. Maßnahme

---

- Erstellung eines gemeinsamen Leitfadens der Kollektivvertragspartner, um auf kollektivvertraglicher Ebene das Gleichstellungsziel zu fördern

**Zuständigkeit:** Sozialpartner

**Kooperationspartner:** GenderexpertInnen, Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), BMASK

**Zeithorizont:** 2010

### **Impressum**

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:  
Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Layout: Jarmila Böhm  
Druck: FRIEDRICH VDV, LINZ  
Vereinigte Druckereien- und Verlags-GmbH & Co KG  
Barrierefrei zugängliche Version (Word): Bundespressedienst

Wien, Juni 2010

Copyright und Haftung:  
Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet,  
alle sonstigen Rechte sind vorbehalten.