

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN  
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

# Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2009 – 2010

Wien, 2011

**Impressum:***Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich  
Minonitenplatz 3, 1014 Wien

*Autorinnen:*

Dr.<sup>in</sup> Michaela Gstrein, Dr.<sup>in</sup> Liliانا Mateeva, Dr.<sup>in</sup> Karin Schönplugg  
Institut für Höhere Studien, 1060 Wien

*Redaktion:* Bundeskanzleramt - Frauensektion, Abteilung II/1 und Abteilung II/6

*Herstellung:* BMI Druckerei

*Barrierefrei zugängliche Version (Word):* Bundespressdienst

Wien, 2011

*Copyright und Haftung:*

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

*Rückmeldungen:*

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [ii1@bka.gv.at](mailto:ii1@bka.gv.at).

*Bestellservice des Bundeskanzleramtes*

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-2613,

Fax: +43 1 53 115-2880,

E-Mail: [broschuerenversand@bka.gv.at](mailto:broschuerenversand@bka.gv.at),

Internet: [www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at)

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Bundesregierung .....	i
Die wichtigsten Ergebnisse .....	iii
Zusammenfassung .....	v
Ergebnisse der Maßnahmenerhebung .....	v
Darstellung der aktuellen allgemeinen Kennzahlen .....	viii
Evaluierung der „externen“ ministeriellen Maßnahmen .....	ix
<b>1 Thematisch-methodischer Zugang.....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemfeld gegendeter Arbeitsmarkt .....	1
1.2 Maßnahmen .....	4
1.3 Kennzahlen .....	5
1.4 Balanced Score Cards .....	5
1.5 Wirkungsketten .....	9
<b>2 Evaluierung der Maßnahmen .....</b>	<b>19</b>
2.1 Die aktuelle Situation - Update allgemeiner Kennzahlen .....	19
2.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung für Maßnahmen 2009-2010 .....	25
2.3 Analyse der Maßnahmen .....	34
2.3.1 .Kapitalien nach Bourdieu und die nachhaltigen Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen .....	35
2.3.2 Demokratische Wirksamkeit .....	41
2.3.3 EU Beschäftigungsziele und Care Paradox .....	47
2.3.4 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital .....	58
2.3.5 Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten .....	65

## Inhaltsverzeichnis

<b>3</b>	<b>Fokusbereich Arbeitsmarkt .....</b>	<b>75</b>
3.1	Der Nationale Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.....	75
3.2	Wirkungsweise von NAP-Maßnahmen.....	78
3.3	NAP-Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009-2010.....	80
3.4	Evaluierung der NAP-Maßnahmen 2009-2010 .....	89
3.4.1	NAP-Maßnahmen in der Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ .....	90
3.4.2	NAP-Maßnahmen in der Kette „Gläserne Decke“ .....	93
3.4.3	NAP-Maßnahmen in der Kette „Horizontale Segregation“ .....	94
3.4.4	Übersicht über die NAP Maßnahmen .....	96
	Zusammenfassung.....	99
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>101</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>103</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>105</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>107</b>

## Vorwort der Bundesregierung

Der aktuelle Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2009-2010 wurde auf Basis des "Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen" (BGBl. 837/1992) erstellt, wonach die österreichische Bundesregierung jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten hat.

Dabei sind nach § 2 Abs. 2 folgende **MAßNAHMEN DER MINISTERIEN**<sup>1</sup> zu beschreiben:

- Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
- Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
- Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben;
- Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung sowie im öffentlichen Dienst);
- Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit.

Der Schwerpunkt des diesjährigen Berichts betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen liegt im Bereich **Arbeitsmarkt**. Zur umfassenderen Darstellung der aktuellen Situation in Österreich wird neben der Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 von Seiten der Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen (nach BGBl. 837/1992) diesmal auch über die Umsetzung von Maßnahmen des **NATIONALEN AKTIONSPLANS 2010 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNER AM ARBEITSMARKT**" (NAP 2010) berichtet. Der als gezielter, umsetzungsorientierter Aktionsplan erarbeitete NAP 2010 enthält dabei grundsätzlich **55 KONKRETE MAßNAHMEN (MN)**, welche in vier Handlungsfelder (Cluster) gegliedert sind, und zwar:

---

<sup>1</sup> Für den gegenständlichen Bericht wurden nur jene Maßnahmen der Ressorts erhoben, die nach außen wirken ('externe' Maßnahmen). Demgegenüber ist der Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst Gegenstand des "Bundes-Gleichbehandlungsberichts", dessen gesetzliche Basis § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idGF) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) sind.

- Bildung und Berufswahl diversifizieren (MN 1-6 Rollenstereotype aufbrechen, MN 7-11 Ausbildung und Berufswahl diversifizieren)
- Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen - Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen (MN 12-18 Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern, MN 19-24 Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen, MN 25-31 Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, MN 32 Selbstständigkeit von Frauen unterstützen)
- Mehr Frauen in Führungspositionen (MN 33-39 Mehr Frauen in Führungspositionen, MN 40-45 Führung in der Verwaltung)
- Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (MN 46-55)

Der vorliegende Bericht gibt einen Einblick in die in den Jahren 2009 und 2010 in Österreich gesetzten ministeriellen „externen“ Maßnahmen sowie NAP-Maßnahmen und ihre (meßbaren oder potentiellen) Effekte auf den Abbau der Benachteiligungen von Frauen in Österreich. Er strebt einen stärker evaluierenden Aufbau mit einer detaillierten wissenschaftlichen Fundierung an, um eine Einbettung in den gendertheoretischen Diskurs und in Folge eine Bearbeitung der Thematik sowohl im Ist-Zustand als auch im Zeitablauf möglich zu machen. Als innovative Elemente wurden ein kurzer THEORIE TEIL (Teil 1), die Beschreibung potentieller WIRKUNGSKETTEN und MAßNAHMENEFFEKTE (Teil 2) und ein ausführlicher EVALUIERUNGSTEIL (Teil 3) zu den von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten Maßnahmen (AUFLISTUNG in Anhang 2) hinzugefügt, welcher eine konsolidierte Darstellung und Bewertung der gesetzten Aktivitäten erlauben soll.

Die dem Bericht vorangestellte ZUSAMMENFASSUNG erlaubt eine rasche Übersicht über die wichtigsten Zusammenhänge, Ergebnisse und Fortschritte beim Abbau der Benachteiligungen von Frauen. Die WICHTIGSTEN ERGEBNISSE sind zusätzlich eingangs zusammengefasst.

## Die wichtigsten Ergebnisse

**STATISTISCHE KENNZAHLEN:** Ökonomisch und strukturell bestehen NACH WIE VOR GROßE UNTERSCHIEDE FÜR FRAUEN UND MÄNNER: Das Bruttoeinkommen von Frauen lag 2009 40% unter jenem der Männer, das Nettoeinkommen 32,4%<sup>2</sup>. Die monatlichen Arbeitslosengelder von Frauen lagen 18% und die Notstandshilfen 21% unter jenen der Männer; die Pensionen von Frauen waren um 41% niedriger als jene der Männer<sup>3</sup>. Die Erwerbsquote von Frauen lag um 11,6% unter jener der Männer; die Teilzeitquote der Frauen um 34,2% über jener der Männer. 95% der BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld waren Frauen.

**STATISTIK ZU DEN MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG:** Von Seiten der Ministerien wurden für den Zeitraum 2009 und 2010 insgesamt 213 MAßNAHMEN zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gemeldet; im Zeitraum 2007-2008 waren es vergleichsweise 172 Maßnahmen. Diese setzen auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen der Benachteiligung an. Die Strategien wirken schwerpunktmäßig, und zwar vorrangig mit Maßnahmen zu (1.) "Aktive Frauenförderung" (Arbeitsmarkt, schulische und berufliche Bildung, Sexismus und Gewalt sowie Gesundheit), (2.) „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ und (3.) "Vereinbarkeit" und "Soziale Sicherheit". Die Mehrzahl der Maßnahmen sind Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Öffentlichkeitsarbeit (Bestärkung von Fähigkeiten und Schaffung von Problembewusstsein).

**ANALYSE DER MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG:** Die Bewertung der Maßnahmenstrategie der Bundesregierung erfolgte entlang von zwei Schienen:

1. Bezüglich der Maßnahmendichte bzw. -intensität (gemessen mittels Balanced Score Cards aufbauend auf der Anzahl, der Mittelbindung, der Reichweite, der Intensität und der Innovation der Maßnahmen). *[Blockpfeile in den Abbildungen 12, 14, 17, 23 und 28]*

2. Bezogen auf die Einbettung der Maßnahmen in fünf ausgewählte Wirkungs- bzw. Problembereiche, die mit einem dreistufigen Schema im Hinblick auf den Status des Problemfelds (Problem = gelöst, ungelöst oder zu beobachten) versehen wurden. *[„Ampeln“ in den Abbildungen 12, 14, 17, 23 und 28]*

### 1. MAßNAHMENDICHTE:

- Die Bundesregierung hat auch in diesem Berichtszeitraum DEUTLICHE ANSTRENGUNGEN zur Verbesserung der Benachteiligungen von Frauen in folgenden Bereichen unternommen. Am meisten wurde im Bereich der Frauenförderung insbesondere mit Bezug zum Arbeitsmarkt getan. Im Zuge der EUROPA 2020 STRATEGIE (75 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollen bis 2020 in Arbeit stehen) wurde die ERWERBSTÄTIGKEIT von Frauen weiter erhöht, relativiert wird dies durch die Grund zur Sorge bietende Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.<sup>4</sup> Viel und erfolgreich wurde in den verstärkten Erwerb von Humankapital investiert, jedoch konnte

<sup>2</sup> Hier handelt es sich um Medianwerte (Mittelwert = Durchschnitt aller Einkommen, Medianwert = Einkommen jener Frau, die genau halb so viel/wenig wie alle anderen Frauen verdient), wobei die angeführten Zahlen von Männereinkommen ausgehen. Aus Perspektive der (Median-)Frau würde diese - gemessen an ihrem eigenen Einkommen - brutto 66% mehr und netto 48% mehr von ihrem eigenen Einkommen verdienen, wenn sie zum (Median-)Männereinkommen aufschließen würde.

<sup>3</sup> Alle drei Werte sind Mittelwerte; Pensionen sind inklusive Ausgleichszulage und Kinderzuschuss.

<sup>4</sup> Siehe Abbildung 12: "Beschäftigungsstrategie und Care Paradox".

## Die wichtigsten Ergebnisse

nicht verhindert werden, dass sich Frauen und Männer weiterhin in GETRENNTEN BILDUNGS- UND ARBEITSMARKTBEREICHEN spezialisieren. Viel wurde auch für die EXISTENZSICHERUNG<sup>5</sup> getan.

- BETRÄCHTLICHE MAßNAHMEN wurden zur Erschließung des Bereichs der ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG bzw. erweiterten Möglichkeiten zur Berufswahl für Frauen gesetzt.<sup>6</sup>
- NUR WENIGE MAßNAHMEN wurden bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich eingeleitet.<sup>7</sup>
- EINIGE LEERSTELLEN verweisen auf weiterhin mangelnde ganzheitliche Strategien, z.B. im Bereich der Care-Arbeit.

**2. STATUS DER PROBLEMFELDER:** In den fünf Problemfeldern (Ketten) wurden 11 Bereiche (davon werden zwei in zwei Ketten aufgeführt) ausgemacht, an denen Messindikatoren ("Ampeln") den Status des Problemfeldes differenziert und untergliedert aufzeigen sollen:



GRÜN: Drei Bereiche werden als "gelöste Probleme" angezeigt: Das sind der erfolgreiche Aufbau von (zwar gegendertem) Humankapital (bzw. kulturellem Kapital) von Frauen<sup>8</sup> und das Aufschließen in der Erwerbstätigkeit<sup>4</sup> (obzwar oftmals im Teilzeitbereich). Hier stimmen die deutlichen Anstrengungen der Bundesregierung mit den erzielten Erfolgen überein.



GELB: Drei Bereiche verbleiben als zu beobachtende Problemfelder: Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegearbeit ("Care Paradox"<sup>4</sup>), die "Gläserne Decke"<sup>5</sup> und die "horizontale Segregation"<sup>6</sup>, bzw. das Phänomen der gegenderten Arbeitsmärkte. Spezifischere und ganzheitliche Strategien versprechen hier größere Wirkungsmöglichkeiten, teilweise sind entsprechende Maßnahmen im „Nationalen Aktionsplan“ enthalten.



ROT: Bei fünf Bereichen sind nur wenige Verbesserungen sichtbar, diese betreffen die ökonomische und soziale Gleichstellung<sup>4</sup>, die demokratische Ermächtigung<sup>7</sup> und das Aufbrechen von Geschlechterrollen im Bereich der (Berufs-)Bildung und den Arbeitsmärkten<sup>6</sup> sowie das Bestehen der „Gläsernen Decke“<sup>5</sup>.

**KONKLUSION:** Allgemein zeigt sich, dass auch in der Periode 2009-2010 VIELE EINZELMAßNAHMEN zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen gesetzt und auch gemeldet wurden. In der Beobachtung der RELEVANTEN KENNZAHLEN (z.B. Segregation im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt; im internationalen Vergleich ein weiterhin sehr hoher Gender Pay Gap) hat sich im Vergleich zur letzten Berichtsperiode jedoch kaum etwas verbessert. Vielversprechend ist, dass seit der letzten Berichtslegung ein „NATIONALER AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT“ (NAP) erstellt und vorgelegt wurde, der bereits in Teilbereichen umgesetzt wird. Insbesondere für den CARE SEKTOR und zur Beendigung der horizontalen und vertikalen SEGREGATION DES ARBEITSMARKTES (Berufswahl und Gläserne Decke) ist jedoch weiterhin NACH UMFASSENDEN UND NACHHALTIGEN LÖSUNGEN ZU SUCHE. Ein klares Kommitment aller AkteurInnen und/oder auch Sanktionsmittel sind unerlässlich, um mittelfristig deutliche Veränderungen zu erzielen.

<sup>5</sup> Siehe Abbildung 13: "Gläserne Decke - Vertikale Segregation".

<sup>6</sup> Siehe Abbildung 14: "Horizontale Segregation".

<sup>7</sup> Siehe Abbildung 11: "Demokratische Wirksamkeit".

<sup>8</sup> Siehe Abbildung 10: "Bourdieu's Kapitalien und nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen"



## Zusammenfassung

Der diesjährige Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen hat als Schwerpunkt das Thema „Arbeitsmarkt“. Daher umfasst er neben der Evaluierung der im Zeitraum 2009-2010 auf Basis des "Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen" (BGBl. 837/1992) gesetzten externen ministeriellen Maßnahmen auch die Umsetzung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans 2010 für **Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt** (NAP).

Der vorliegende Bericht ist folgendermaßen strukturiert:

In KAPITEL 1 wird die zur Evaluierung der Maßnahmen angewandte Methodik vorgestellt: (1.1.) Ein Übersichtsdiagramm erklärt das Zusammenwirken verschiedener Faktoren in hierarchisch gegenderten Arbeitsmärkten. (1.2.) Die Gruppierung der Maßnahmen der Ministerien laut Gesetzestext wird vorgestellt und mit dem Übersichtsdiagramm verbunden. (1.3.) Kennzahlen zur Messung der Benachteiligung in verschiedenen Bereichen werden eingeführt. (1.4.) Die Methodik der Gender Balanced Score Cards und ihre Anwendungsweise im vorliegenden Bericht wird beschrieben. (1.5.) Komplexe Zusammenhänge werden in so genannten „Wirkungsketten“, die auf ausgewählte Kausalitäten in der Benachteiligung von Frauen eingehen, skizziert und die von den Ministerien gesetzten Maßnahmen in den Kettenschaubildern dargestellt.

In KAPITEL 2 erfolgt die Evaluierung der von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen für den Berichtszeitraum 2009-2010. (2.1.) Zuerst werden die allgemeinen Kennzahlen der Vorjahresberichte aktualisiert. (2.2.) Darauf folgt eine statistische Auswertung der Maßnahmen in den Berichtsjahren 2009 und 2010. (2.3.) Schließlich wird die Wirkung der Maßnahmen im Rahmen der „Wirkungsketten“ analysiert; so werden Kennzahlen, Maßnahmen und komplexe Zusammenhänge mithilfe der Gender Balanced Score Cards ausgewertet.

In KAPITEL 3 wird der Berichtsschwerpunkt Arbeitsmarkt mit den bisher erfolgten Aktivitäten im Bereich des „Nationalen Aktionsplans Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (NAP) verknüpft. Eine Zusammenfassung findet sich am Ende des NAP-Kapitels.

## Ergebnisse der Maßnahmenerhebung

Zusammenfassend lässt sich über die von den Ministerien gemeldeten 213 "externen" Maßnahmen der Jahre 2009 und 2010 – welche in Aufbau und Struktur jenen der Jahre 2007

### Zusammenfassung

und 2008 durchaus ähnlich sind, wenn sich auch Aktivitätsschwerpunkte teilweise verschoben haben - folgendes feststellen<sup>9</sup>:

- Die Maßnahmen fielen zum Großteil schwerpunktmäßig in die THEMENFELDER "Aktive Frauenförderung" (187), "Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt" (78) sowie "Soziale Sicherheit" (38) und „Vereinbarkeit“ (38). Im Bereich der aktiven Frauenförderung kamen insbesondere Maßnahmen für den "Arbeitsmarkt" (82), zur "schulischen und beruflichen Bildung" (65), im Bereich "Sexismus und Gewalt" (46), „Wissenschaft“ (32) und Politik (29) zum Einsatz.
- Die Maßnahmen wurden insbesondere als Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (98) sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (97) gesetzt. Die Wahl der MAßNAHMENART unterstützt die These, dass einerseits (bessere) Qualifikationen (für gering qualifizierte Frauen und insbesondere auch Mädchen) und andererseits ein deutlicheres Problembewusstsein zum Bestehen einer Benachteiligung (in den betroffenen Gruppen aber insbesondere auch in der breiten Öffentlichkeit) als wichtige Ansatzpunkte zur Verringerung eben dieser Benachteiligung erkannt wurden.
- Sie richteten sich insbesondere an folgende ZIELGRUPPEN: Mädchen (36), Frauen in der Arbeitswelt und Arbeitnehmerinnen (35), Migrantinnen (17) und ältere Frauen (8).
- Bei einer Untersuchung nach STICHWORTEN, zeigt sich eine breite Streuung der Maßnahmen sowohl in den genannten Inhalten als auch in den konkret angeführten Zielgruppen. Häufig genannt wurden neben (den erwarteten Begriffen) "Frauen" und "Mädchen" (70) als Zielgruppen die Begriffe "Gender" (25), „Bildung“ (25), "Gewalt" (17), "Arbeit" (16), "Technik" (16), "Gesetz oder Novelle" (14), „Beruf“ (13) sowie "Veranstaltung oder Ausstellung" (10).
- Die Maßnahmen waren überwiegend NEU (115), es gab aber auch viele (92) LAUFENDE Maßnahmen. Neue Maßnahmen waren eher befristet, während laufende Maßnahmen eher unbefristet waren.
- Die Finanzierung erfolgte jeweils zur Hälfte nur aus EIGENMITTELN (96) und in KO-FINANZIERUNG MIT ANDEREN TRÄGERN (87) - insbesondere mit sonstigen öffentlichen Mitteln (39), EU Mitteln (15) sowie Ländern und Gemeinden (12). Es gab einige wenige sehr große und VIELE KLEINE UND MITTLERE MAßNAHMEN.

Nach obigen Einzelanalysen zu den Inhalten des Erhebungsbogens lassen sich die zuvor georteten ZIELGRUPPEN AUCH IN VERNETZTER FORM NÄHER BELEUCHTEN (Details in Tabelle 10 und Tabelle 11). Dabei ist folgendes festzustellen:

- die 36 erhobenen MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN wurden deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5, 33 Maßnahmen) gesetzt und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 19

<sup>9</sup> Anmerkung: Die Maßnahmen konnten innerhalb einer Kategorie mehreren Merkmalen zugeordnet werden; Mehrfachnennungen sind daher möglich.

## Zusammenfassung

Maßnahmen), "Arbeitsmarkt" (M5b, 19 Maßnahmen) und "Sexismus und Gewalt" (M5f, 10 Maßnahmen). Einige Maßnahmen liegen auch im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 6 Maßnahmen) und „Wissenschaft“ (M5h, 5 Maßnahmen). Nach der Art der Maßnahme finden sich insbesondere Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 28 Maßnahmen) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 22 Maßnahmen). Auch Subventionen, Preise und Stipendien (SUB) spielen eine Rolle.

- die 17 gemeldeten MAßNAHMEN FÜR MIGRANTINNEN sind insbesondere im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 16 Maßnahmen) aber auch im Bereich Soziale Sicherheit und Existenzsicherung (M3, 3 Maßnahmen) zu finden. Im Bereich der aktiven Frauenförderung sind gleichermaßen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen), "Gesundheit" (M5d, 5 Maßnahmen), vorrangig aber "Sexismus und Gewalt" (M5f, 9 Maßnahmen) die angesprochenen Themen. Ebenso wie bei den Mädchen liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen im Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER, 11 Maßnahmen) und bei der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 6 Maßnahmen).
- die im Vergleich zum Vorbericht geringen acht MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE FRAUEN sind ziemlich gleichverteilt in den Bereichen "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 4 Maßnahmen), "soziale Sicherheit" (M3, 6 Maßnahmen) und "aktive Frauenförderung" (M5, 4 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenförderung werden die Bereiche "schulische und berufliche Bildung" (M5a) und "Arbeitsmarkt" (M5b), "Mobilität" (M5e), "Sexismus und Gewalt" (M5f) sowie „Gleichberechtigte Lebensformen" (M5g) angesprochen. Nach der Art der Maßnahmen werden insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 5 Maßnahmen) durchgeführt, wobei (zu einem geringeren Teil) auch legislative Maßnahmen (LEG) und Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) zum Einsatz kommen.
- die 15 MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN betreffen überwiegend den Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 13 Maßnahmen), sonst zu gleichen Teilen die Bereiche "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 8 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 7 Maßnahmen). Auch "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 4 Maßnahmen) und "Soziale Sicherheit" (M3, 5 Maßnahmen) spielen eine Rolle. Innerhalb der aktiven Frauenförderung kommt den beiden Bereichen "Arbeitsmarkt" (M5b, 11 Maßnahmen) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen) hohe Bedeutung zu. Von den 15 Maßnahmen sind sechs Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER) und jeweils vier Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstiges (SON). Zwei Maßnahmen entfallen auf den legislativen Bereich (LEG).
- die 20 MAßNAHMEN FÜR FRAUEN IN DER ARBEITSWELT (die oben angeführten 15 Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen werden hier nicht mehr betrachtet) werden vorrangig im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 17 Maßnahmen) und im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 14 Maßnahmen) gesetzt. Auf den Bereich "Soziale Sicherheit" (M3) entfallen immerhin noch acht Maßnahmen, insgesamt sieben auf die Bereiche "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, 5 Maßnahmen) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 2 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenfördermaßnahmen stehen die Bereiche "Arbeitsmarkt" (M5b, 11 Maßnahmen), und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 9 Maßnahmen) deutlich im Vordergrund. Auf die Bereiche "Gesundheit" (M5d) und „Wissenschaft“ (M5h) entfallen je drei Maßnahmen, auf „gleichberechtigte Lebensformen“ und „Mobilität“ insgesamt drei. Bezogen auf die Art der

## Zusammenfassung

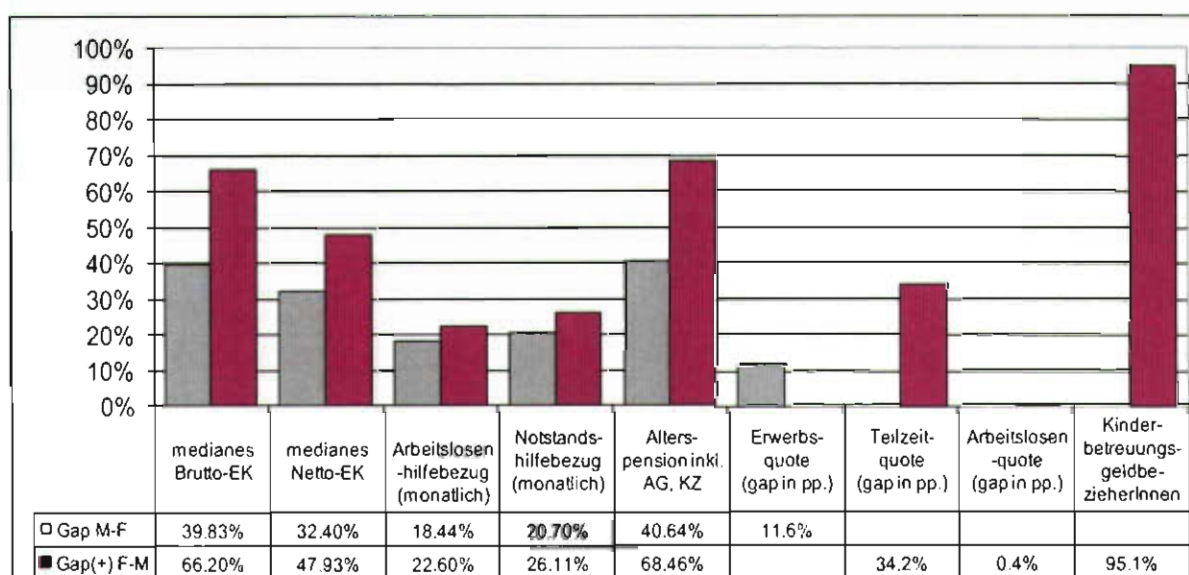
Maßnahme werden elf Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), je vier Maßnahmen als Subventionen (SUB) und sonstige Maßnahmen (SON) sowie eine legislative Maßnahme (LEG) gemeldet.

- die vier MAßNAHMEN FÜR BEHINDERTE liegen vorrangig im Bereich "Soziale Sicherheit" (Existenzsicherung; M3, 3 Maßnahmen). Auch "Arbeitsmarkt" (M5b) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a) werden in einer Maßnahme angesprochen. Zwei der Maßnahmen entfallen in den Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER), eine in den legislativen Bereich (LEG) und eine ist eine Subvention (SUB).

### Darstellung der aktuellen allgemeinen Kennzahlen

Im Bereich der Kennzahlenbetrachtung wurden zu Zwecken der Vergleichbarkeit mit dem vorhergehenden Bericht die allgemeinen Kennzahlen zu Benachteiligungen von Frauen in Österreich für die Jahre 2009-2010 aktualisiert. Die folgende Abbildung bietet einen Überblick, genaue Zahlen (und Zeitreihen) finden sich in Anhang 4.

**Abbildung 1 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2009-2010**



QUELLE: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, AMS, HVSV, BMWA; BMGF (ALLE DATEN 2009; AUSZUG 2/2011)

Es zeigt sich, dass in der allgemeinen Betrachtung bei Einkommen und von Einkommen abgeleiteten Leistungen nach wie vor große UNTERSCHIEDE zwischen Frauen und Männern bestehen. Die Erwerbsquote<sup>10</sup> der Männer lag um 11,6 Prozentpunkte über jener der Frauen;

<sup>10</sup> Da im Bericht 2005/06 Zahlen des BMASK (damals BMWA) aus dem „Economic and Labour Information System“ (ELIS) verwendet wurden, wurden diese zur Vergleichbarkeit auch im Bericht 2007/08 verwendet (<http://elis.bmwg.at/Arbeitsmarkt.aspx>; aus Registerdaten: unselbständige Beschäftigungsverhältnisse zu

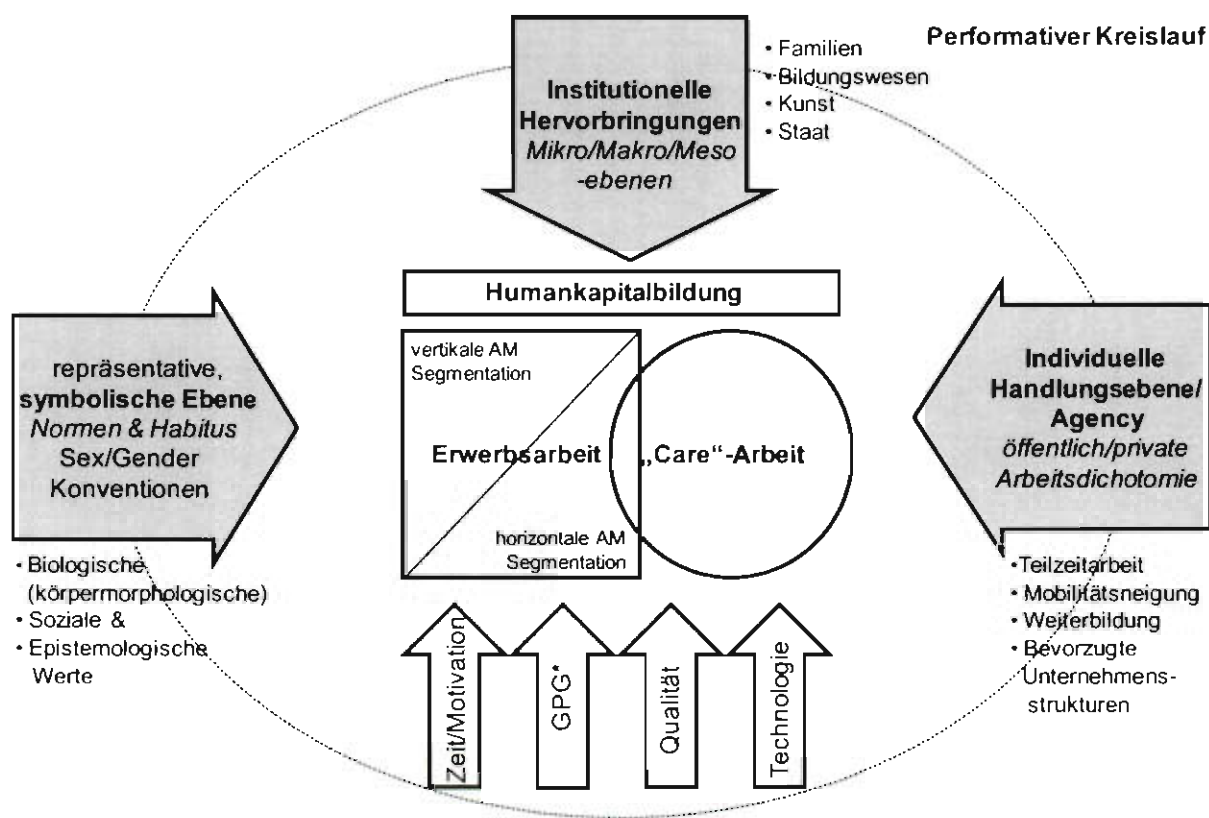
Zusammenfassung

die Teilzeitquote der Frauen um 34,2 Prozentpunkte über jener der Männer. Das Kinderbetreuungsgeld wurde nach wie vor überwiegend von Frauen bezogen (95,1% der BezieherInnen waren Frauen).

**Evaluierung der „externen“ ministeriellen Maßnahmen**

Methodisch schließt dieser Bericht an die Evaluierung des Vorberichtes an. Aufgrund der Verschiebung der Schwerpunktsetzung auf das Thema Arbeitsmarkt ergibt sich ein dementsprechend adaptiertes Schaubild, das die Zusammenhänge der geschlechterungleichen Strukturierung in Österreich in einem sogenannten „performativen Kreislauf“ zusammenfasst:

**Abbildung 2 Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen**



Quelle: SCHÖNPFLUG (ERSCHEINT 2011) \*Gender Pay Gap

Stichtag Ende des Monats aus Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Arbeitslose zu Stichtag Ende des Monats von AMS, selbständig Erwerbstätige aus Erwerbskarrieremonitoring des BMASK/AMS). Die Erwerbsquoten sind definiert als Anteil der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung.

## Zusammenfassung

Aus dem Schaubild wird deutlich, dass drei Faktoren auf den Arbeitsmarkt und die Rolle, die Frauen und Männer einnehmen, einwirken. Jene sind auf symbolischer, institutioneller und individueller Ebene sichtbar. Anzeiger der Ungleichheit sind Zeit/Motivation, Gender Pay Gaps (Einkommensunterschiede), Qualität der Arbeitsverhältnisse und die Technologie der Produktion für Frauen und Männern zugerechnetes Arbeiten. Wichtig ist für die Untersuchung insbesondere die Unterteilung des Arbeitsmarktes in den Bereich der Erwerbsarbeit und jenen der „Care“-Arbeit, jener Arbeit, die oft von Frauen im privaten Bereich verrichtet wird (siehe Abschnitt 1.1.).

Weiters geht die Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen auf fünf Kausalketten ein.

Das Grundprinzip der fünf KETTENSCHAUBILDER lässt sich anhand der folgenden sechs Bildelemente gut erklären:



**1.** Die TEILASPEKTE eines Problems werden (in Rechtecken) von links nach rechts kausal zusammengestellt.



**2.** KENNZAHLEN (KZ) weisen österreichische Entwicklungen im internationalen Vergleich für die jüngste Vergangenheit aus (siehe 1.3. und 2.1). Rot sind die allgemeinen Kennzahlen aus Kapitel 2.1, weiß spezifische Kennzahlen für die jeweiligen Kettendarstellungen.



**3.** AMPELN zeigen auf einen Blick, ob es sich um Problembereiche mit wenigen Verbesserungen ("rote" Ampeln), "Points-to-Watch" ("gelbe" Ampeln), oder um gelöste Problembereiche ("grüne" Ampeln) handelt.



**4.** Die Maßnahmen (M) der österreichischen Bundesministerien werden der gesetzlichen Reihung entsprechend (in Kreisen) zu Gruppen gebündelt und mit Zusätzen entsprechend ihrer Maßnahmenart (LEG, BER, FOR, SUB, ÖFF, SON) versehen.<sup>11</sup>



**5.** BLOCKPFEILE, welche die Dichte (= Wichtigkeit und Wirkungskraft) der gesetzten Maßnahmen entsprechend ihrer Pfeilgröße symbolisieren, werden mit Hilfe der Balanced Score Cards ermittelt.

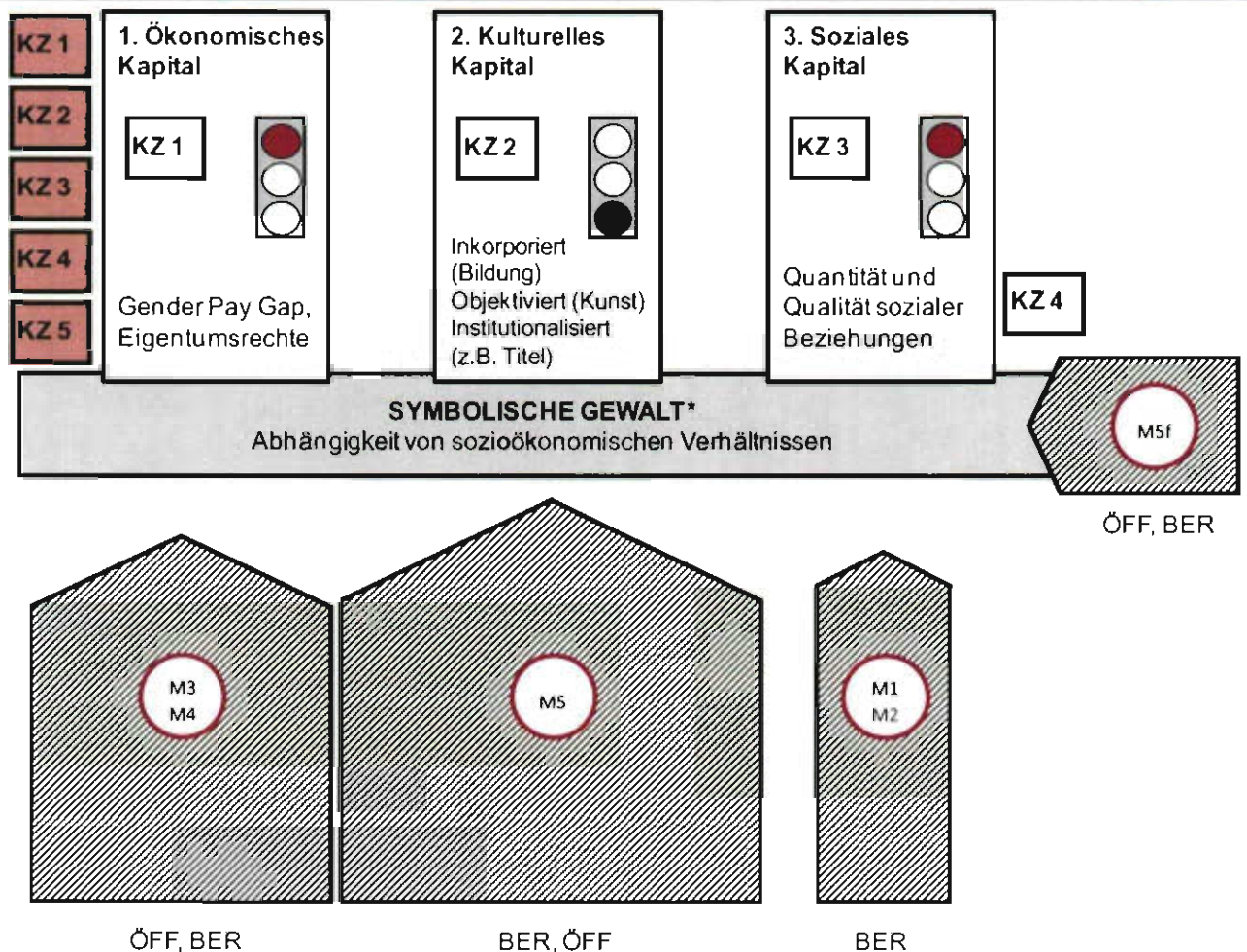
Aus Abbildung 3 wird somit deutlich, dass die österreichische Bundesregierung im Beobachtungszeitraum am meisten geleistet hat, um den Status Quo von Frauen im Bereich des kulturellen Kapitals zu heben, was – wie die grüne Ampel belegt – auch sehr gut gelungen ist. (Die Kennzahlen, die dies ausweisen sind insbesondere auf den Bildungsbereich

<sup>11</sup> Die Abkürzungen haben folgende Bedeutung: LEGislativ, BERatung & Qualifizierung, FORschungsförderung, SUBventionen, Preise, Stipendien, ÖFFentlichkeitsarbeit, SONstiges; siehe dazu Tabelle 9.

Zusammenfassung

orientiert.) Sehr viel wird auch zur Stärkung der ökonomischen Position von Frauen unternommen. Aber der seit rund 10 Jahren stagnierende, im EU Vergleich fast auf Rekordhöhe rangierende, Gender Pay Gap löst hier immer noch eine rote Ampel aus, was die Frage aufwirft, wodurch die Wirksamkeit der Maßnahmen hier konkret verhindert wird. An dritter Stelle rangieren die Maßnahmen der sozialen Sicherung im privaten Bereich. Die Maßnahmen können jedoch sehr rigide Problematiken wie Frauenarmut sowie Doppel- und Mehrfachbelastungen kaum auffangen, deshalb steht auch hier die Ampel auf rot. Schließlich zeigt der Pfeil der Maßnahmengruppe M5f auf, wie viel gegen geschlechtsbezogene Gewalt getan wird, die hier als herausstechendstes Element der symbolischen Gewalt (nach Bourdieu) herangezogen wird. Insgesamt lässt sich somit folgern, dass in Österreich keine ganzheitliche Strategie (gemeinsam getragenes Ziel, Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen, Zusammenarbeit mit relevanten AkteurInnen) zur Beendigung der symbolischen Gewalt verfolgt wird, bzw. verfolgt werden kann. Es wird zwar einiges von der Bundesregierung geleistet, dennoch kann nicht von der Einleitung eines paradigmatischen Wandels in den Geschlechterbeziehungen gesprochen werden.

**Abbildung 3 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen**



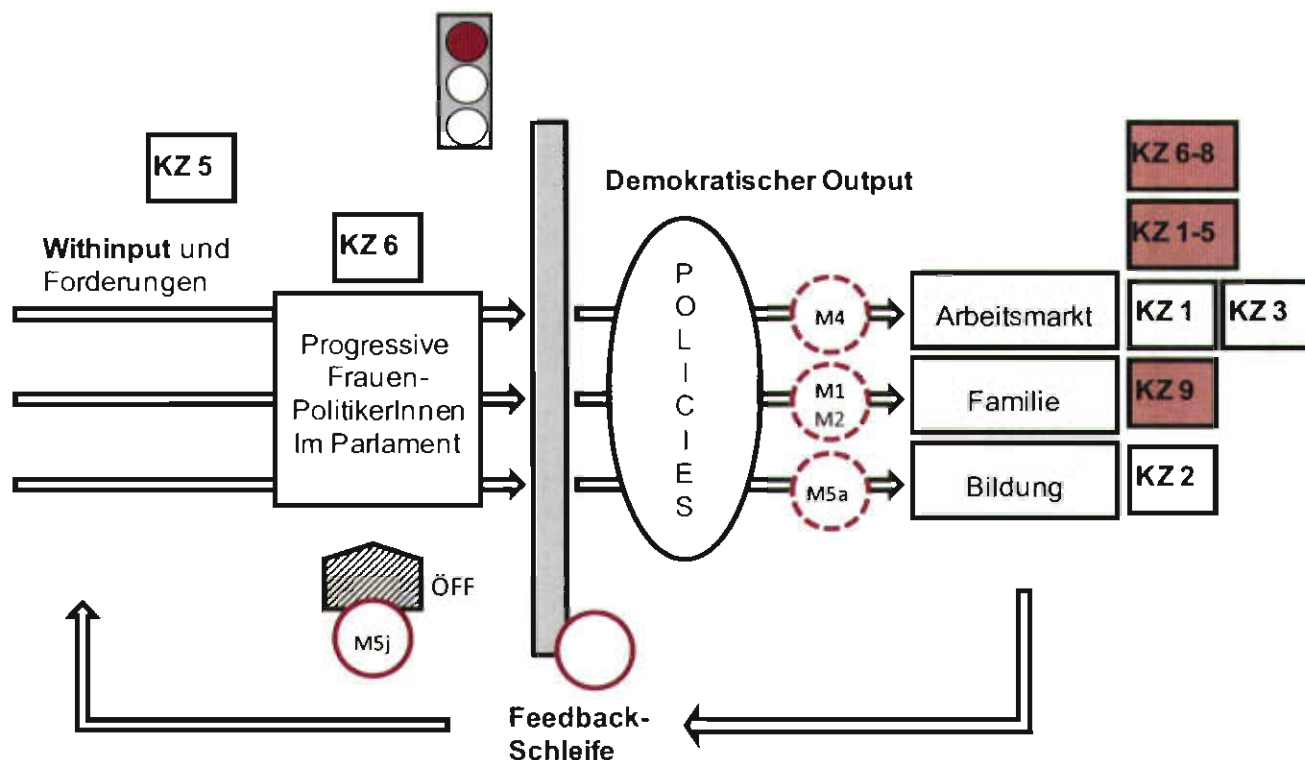
Quelle: IHS M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG; M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMÄßNAHMEN

## Zusammenfassung

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT,  
 Kz4: GEWALT IM NAHBEREICH \*EINE ERKLÄRUNG ZUM BEGRIFF DER SYMBOLISCHEN GEWALT FINDET SICH IN 1.5.

In Abbildung 4 wird anhand der untergelegten Kennzahlen deutlich, dass der Anteil an Politikerinnen in Österreich in manchen Teilbereichen auch im internationalen Vergleich recht hoch ist, doch ist zu beobachten, dass die reale Wirkungsmacht jener Bereiche, wo Frauen eingesetzt werden, vergleichsweise gering ist (z.B. im Bundesrat). Relevanter ist aber die Frage, nach der Agenda aller PolitikerInnen, die aufzeigt, dass in diesem Bereich nicht das Geschlecht, sondern die Solidarität gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung relevant für einen geschlechtergerechten sozialen Wandel wäre („rote“ Ampel). Für einen Zuwachs an progressiven FrauenpolitikerInnen im österreichischen Parlament könnte noch weit mehr getan werden.

**Abbildung 4 Kette 2: Demokratische Wirksamkeit**



Quelle: SCHÖNPFLUG, KLAPEER (2008, S. 12)

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLIBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION

SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT,  
 Kz5: POLITIKERINNEN, Kz6: FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK

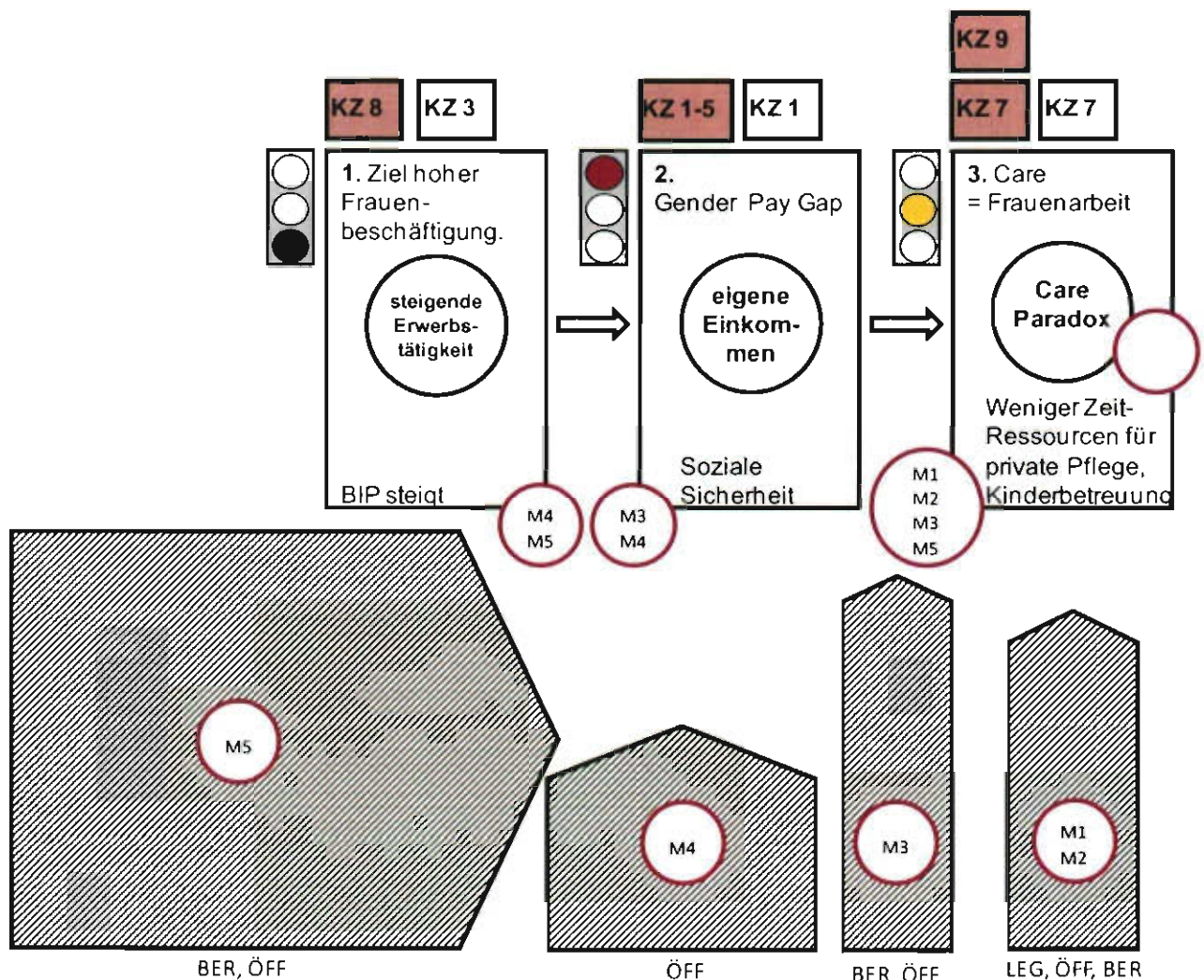
Bezüglich der europäischen Beschäftigungsziele und des damit verknüpften Care Paradox zeigt sich, dass die österreichische Bundesregierung besonders viel im Rahmen der aktiven



Zusammenfassung

Frauenförderung leistet. Sie wirkt insbesondere im Bereich der Steigerung der Erwerbsbeteiligung, aber auch im Rahmen des Care Paradox, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Wohnen (der diesbezügliche Pfeil M5 ist „liegend“ abgebildet, da er mehrfach einwirkt). Die Maßnahmenbereiche M4: Gleichbehandlung, M1: Vereinbarung gemeinsam mit M2: Beendigung der Benachteiligung im Rahmen der (potentiellen) Mutterschaft und M3: Maßnahmen zur Existenzsicherung sind etwa gleich groß, wenn auch anders zusammengesetzt. Jedoch wird ebenso deutlich, dass in den drei Teilabschnitten ganz unterschiedliche Ausgangssituationen und Vorgeschichten (Status Quo) bestehen: Das Beschäftigungsziel ist längst erreicht ("grüne" Ampel), die soziale Sicherheit von Frauen durch Generierung unabhängiger Einkommen bleibt problematisch ("rote" Ampel) und die Lage bezüglich des Care Paradox ist ambivalent ("gelbe" Ampel), da die Maßnahmen teilweise kontradiktorisch wirken. Einerseits wird z.B. viel getan, um Frauen in Beschäftigung zu bringen, andererseits muss die öffentliche Hand z.B. "liegen gebliebene" Aufgaben im Pflegebereich auffangen, da die von Frauen generierten Einkommen nicht ausreichen, um dem Markt die Bearbeitung des Pflegeproblems zu überlassen. Eine Maßnahmenlücke (angedeutet durch den leeren Kreis ganz rechts in der Mitte) besteht bezüglich einer ganzheitlichen Herangehensweise zur Überwindung des Care Paradox.

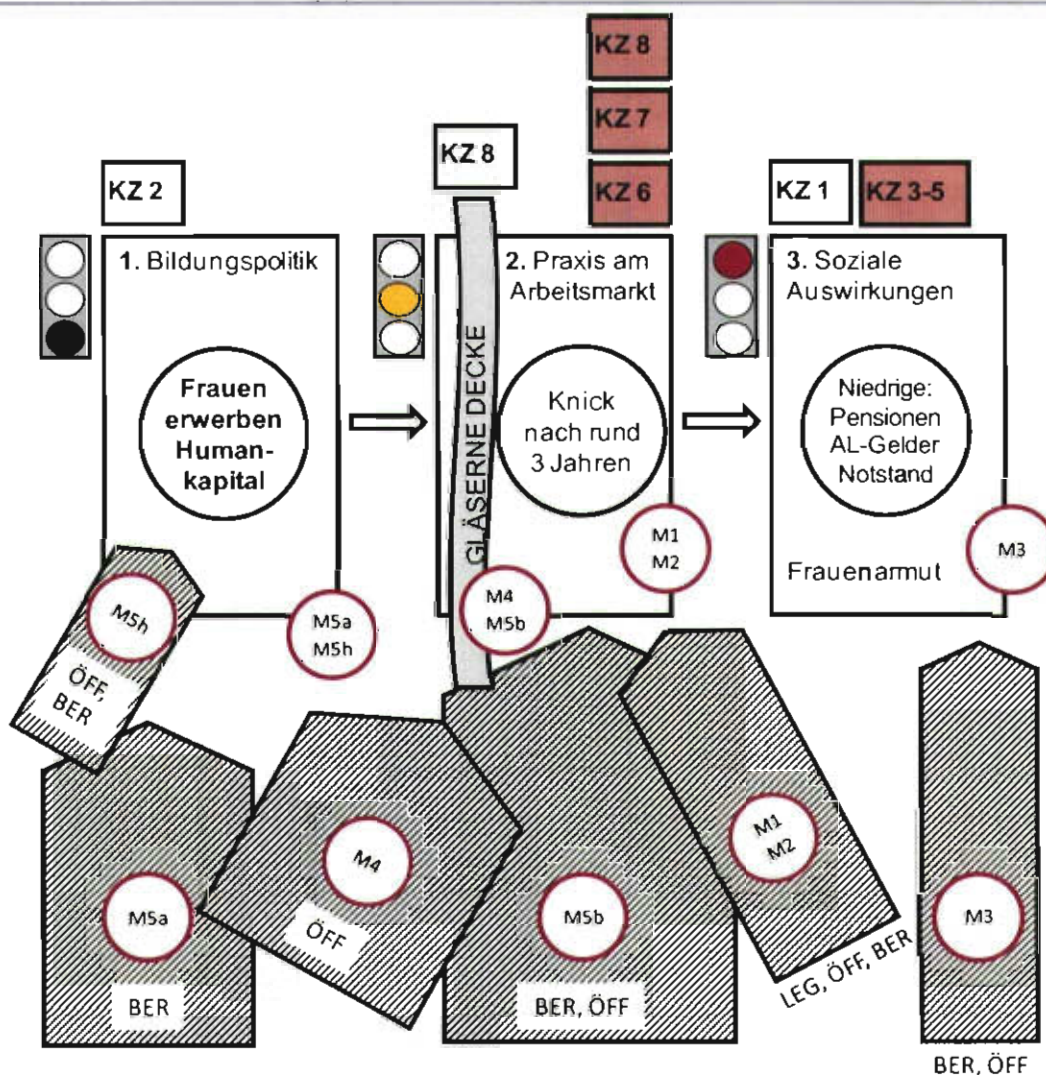
Abbildung 5 Kette 3: Beschäftigungsziel und Care Paradox



## Zusammenfassung

Quelle: IHS. M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT,  
 Kz7: CARE PARADOX

Abbildung 6 Kette 4: Gläserne Decke



Quelle: IHS M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG;  
 Kz8: VERTIKALE SEGREGATION

In Abbildung 6 wird die Problematik der "Gläsernen Decke" (Benachteiligungen von Frauen bei Berufsaufstieg und Einkommen trotz hohen Bildungsniveaus) behandelt. Die österreichische Bundesregierung setzt relativ große Bemühungen für GENDER EQUALITY IM ARBEITSMARKT. Bezüglich des Humankapitalaufbaus stehen Österreichs Frauen ihren männlichen Kollegen um

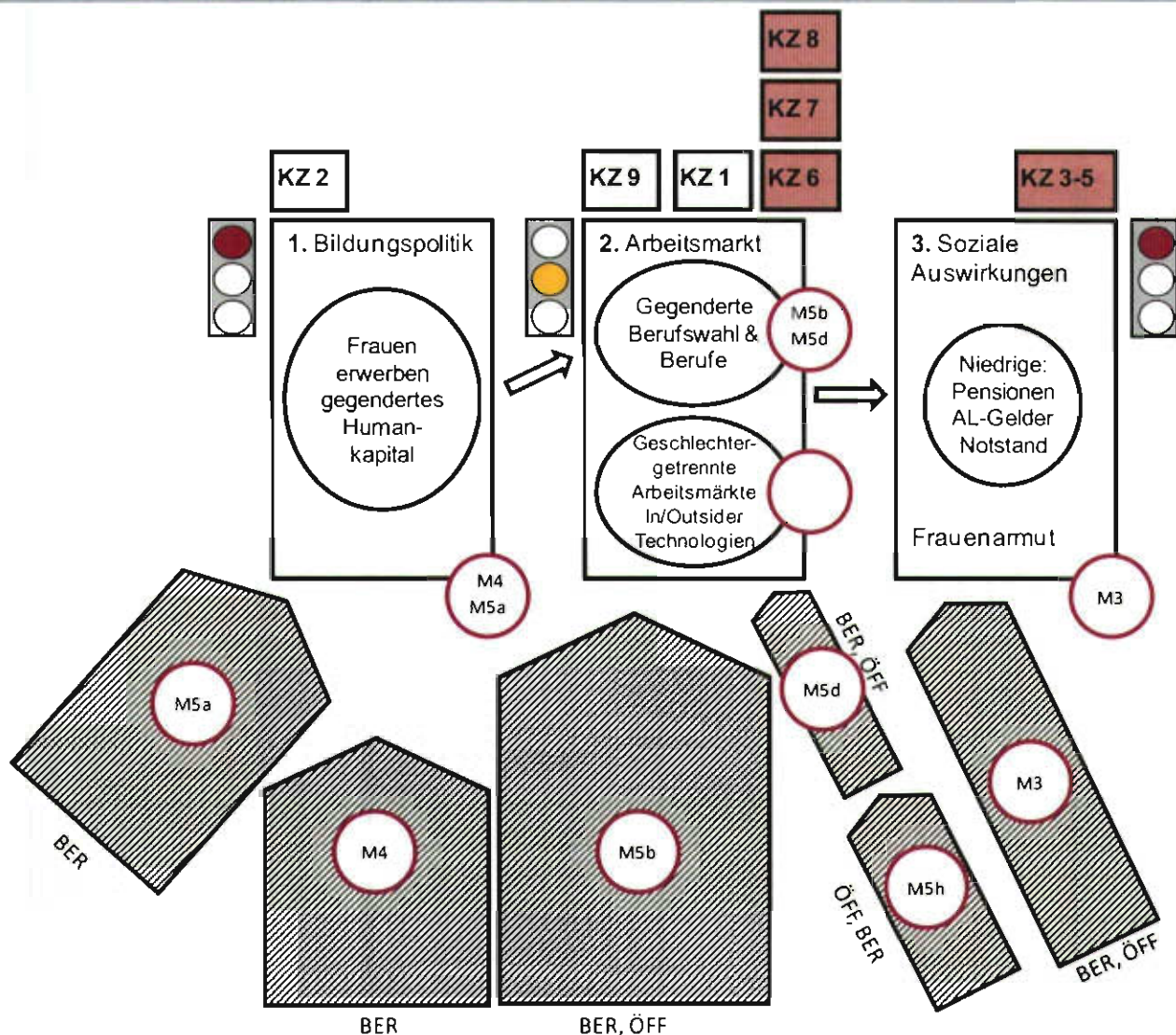
---

### Zusammenfassung

---

nichts mehr nach ("grüne" Ampel), außer bezüglich der gegenderten Berufswahl (siehe nächste Kette). Auffangende Maßnahmen zur Behebung sozialer Missstände bleiben jedoch immer noch gleich dicht wie jene der Bildungsförderung. Ein Maßnahmenbündel (M5a, M4) versucht Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben und im Umfeld der "gläsernen Decke" zu verringern; hier wird jedoch nur ein sehr zögerlicher Fortschritt bemerkbar. Die gelbe Ampel signalisiert, dass sich die Frage stellt, inwieweit eine Investition in das Humankapital von Frauen sinnvoll ist, wenn vertikale und horizontale Segregation eine effiziente Ressourcenallokation und damit Wachstumsförderung verhindern.

Abbildung 7 Kette 5: Horizontale Segregation



Quelle: IHS. M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG Kz9: HORIZONTALE SEGREGATION

Schliesslich wird die horizontale Segregation – d.h. geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerb von Humankapital (Bildungs- und Berufswahlverhalten) - diskutiert, welche in gegenderten Arbeitsmärkten und Einkommensunterschieden resultiert. Aus Abbildung 7 ergibt sich folgendes Bild: Die österreichische Bundesregierung ist sehr bemüht das gegenderte Berufswahlverhalten von Frauen zu verändern. Sehr dichte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Bildungsförderung von Frauen, ebenso Forschungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsplätzen werden gesetzt. Jedoch zeigt sich, dass zwar das Bildungsniveau von Frauen jenem von Männern entspricht, aber weniger Wirkungen auf die gegenderte Berufswahl gemeldet werden können und der Verbleib in nach Geschlechtern

---

## Zusammenfassung

---

getrennten Segmenten auf dem Arbeitsmarkt vermeldet werden muss (erste "rote Ampel"). Die geschlechterbasierte Segregation verändert sich hier nur sehr zögerlich. "Gelbe Ampel": Die leere Blase angedockt an das Feld „Insider/Outsider Technologien“ deutet an, dass zwar möglicherweise langfristig das Arbeitsangebot der Individuen hin zu mehr Geschlechterausgewogenheit verändert werden kann, dass jedoch die Arbeitsmärkte selbst segregiert bleiben werden, und die Durchlässigkeit bezüglich Geschlecht (auch aufgrund von Familien- und Betreuungspflichten) weiterhin schwierig bleiben wird.

### Fokusbereich Arbeitsmarkt

Aus der Analyse der NAP Strategie lässt sich im Rahmen der Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 bislang gesetzten NAP Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt folgendes vermelden:

- Die Erstellung des NAP und besonders die vielen vorangehenden Vorarbeiten sind ganz konkret als **WICHTIGER SCHRITT IN DER ÖSTERREICHISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK** zu verstehen. Der NAP als Prozess hat bereits weitreichende bewusstseinsbildende Effekte bewirkt, welche im Rahmen dieser Evaluierung jedoch nicht in ihrer Fülle bewertet werden können. Viele der gesetzten Maßnahmen sind in Umsetzung befindlich und/oder werden erst in den nächsten Jahren Wirkung zeigen können. Die gegenständliche Evaluierung ist somit nur als ein erster Schritt in der begleitenden wissenschaftlichen Beobachtung einer gesamtösterreichischen akkordierten Genderpolitik auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen.
- Im Zuge der Anstrengungen der NAP Strategie werden **VIELE, ABER SICHERLICH NOCH AUSBAUFAHIGE, MAßNAHMEN** gesetzt. Dazu gehören: 1. finanzielle Anreize/Stützen für gleichgestelltes Arbeiten, mit einem Fokus auf die Verbesserung der Vereinbarkeit für Eltern; 2. Maßnahmen zur Reduktion des Gender Pay Gap; 3. Maßnahmen zur Aufwertung der Care-Arbeit; 4. Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuung; 5. Maßnahmen im Bildungsbereich; 6. Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Bildung; 7. Anstrengungen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen; und 8. Maßnahmen zur Verminderung von frauenspezifischer Armut.
- Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen ist das österreichische Bildungssystem sehr erfolgreich, aber bislang konnten kaum Erfolge im Aufheben der geschlechtsbezogenen **SEGMENTIERUNG DER (BERUFSBEZOGENEN) BILDUNG UND DES ARBEITSMARKTES** erzielt werden. Typische Frauenberufe, die mit schlechterer Bezahlung, geringerer Wertschätzung und kaum Aufstiegschancen verbunden sind, bestehen weiter und werden weiterhin von Frauen (bzw. MigrantInnen) besetzt. Das lässt den Schluss nahe, dass noch viel **MEHR GRUNDSÄTZLICHE MAßNAHMEN** und Bewusstseinsbildungsarbeit insbesondere im Bereich der Allgemeinbildung und auch der LehrerInnenfortbildung nötig sein werden, um im Bildungsbereich und schließlich auf dem Arbeitsmarkt Wirkung zu zeigen. Eine gemeinsame, **GESCHLECHTERSENSIBLE BILDUNGSSTRATEGIE** sollte im Rahmen der ausstehenden Schulreform unbedingt mitgedacht werden.
- Der Fokus des NAP richtet sich, wie programmatisch vorgesehen, auf eine **NEUSTEUERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT**, die eine erwerbs-

## Zusammenfassung

bedingte ökonomische Gleichstellung bewirken sollen. Ziele der erhöhten Beschäftigung von Frauen sollen, wie im Rahmen der EU 2020 Strategie weitergeführt, zu einer Einkommenssteigerung von Frauen und auch zu gesamtwirtschaftlichem Wachstum führen. Problematisch ist jedoch, dass der Ausbau der Beschäftigung von Frauen oftmals im Bereich der wenig Eigenständigkeit zulassenden und schlechter bezahlten TEILZEIT erfolgt; hier sollten noch mehr Maßnahmen angedacht und gesetzt werden.

- Sehr viele Maßnahmen sind zur ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN gesetzt worden, der Erfolg der Strategie bleibt aber aufgrund von fehlenden Sanktionsmechanismen immer noch vom GOODWILL DER AKTEURE UND AKTEURINNEN und deren Gerechtigkeitsempfinden bzw. diversitätsgeschultem Effizienzdenken abhängig.
- Ein weiteres Problemfeld ist der Bereich der CARE-ARBEIT. Frauen leisten hier wesentlich mehr Arbeitsstunden als Männer, insbesondere im privaten Pflege- und Betreuungsbereich. Aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters bei Frauen und der damit einhergehenden VERSCHIEBUNG VON (WEIBLICHER) ARBEITSZEIT auf den Regelarbeitsmarkt, wird die Krise im CARE Sektor und die Doppelbelastung von Frauen im privaten Pflege- und Betreuungsbereich deutlich verschärft und IST NICHT ZU EMPFEHLEN. Vor allem wenn die derzeitige INFRASTRUKTUR im Betreuungsbereich UNVERÄNDERT BLEIBT und sich die Beteiligung von Männern nicht erhöht. Die öffentliche CARE-ARBEIT sollte unbedingt noch verstärkt im Hinblick auf die geschlechtergerechte Beteiligung AUFGEWERTET WERDEN, um diese Arbeitsfelder für Frauen und auch Männer lohnender und auch interessanter zu machen. Die Anstrengungen zum AUSBAU DER BETREUUNGSLEISTUNGEN FÜR KINDER SOLLTEN AUF DIE ALTEN- UND KRANKENPFLEGE AUSGEWEITET WERDEN, was bislang nicht in den NAP Maßnahmen abgedeckt ist.
- Zur Reduktion des im europäischen Vergleich zweithöchsten GENDER PAY GAP könnten und sollten NOCH WEIT MEHR ANSTRENGUNGEN gesetzt werden.
- Nicht nur arbeiten Frauen in Summe im privaten und öffentlichen Bereich mehr als Männer, sie sind immer noch stärker von Armut betroffen. Das daher NÖTIGE AUFFANGEN DER ÖKONOMISCHEN UND SOZIALEN BENACHTEILIGUNGEN BIS ZUR ERREICHTEN GLEICHSTELLUNG muss an dieser Stelle betont werden; dies ist ein im NAP kaum berücksichtigter Bereich.
- Formal war schließlich auffällig, dass zumindest bei den Meldungen KEINE LÄNDERSPEZIFISCHE AKKORDANZ vorherrscht. (Beispielsweise meldete nur Oberösterreich den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots und der schulischen Betreuungsangebote.)
- Insbesondere soll hier aber auf die Wichtigkeit von SPILL-OVER EFFEKTEN hingewiesen werden. Die Vorbildwirkung des Bundes zeigt sich bspw. in der Erstellung eines eigenen Vorarlberger NAPs ("Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg") oder in einigen Best Practise Maßnahmen, die aus den Bundesländern gemeldet wurden.