

# 1 Thematisch-methodischer Zugang

Die Beseitigung der Benachteiligung spezifischer Bevölkerungsgruppen ist traditionell ein Anliegen der österreichischen Bundesregierung. Sie hat mit dem europaweiten Ziel nach hoher weiblicher Erwerbstätigkeit (Europa 2020 Strategie), der Neufokussierung auf soziale Integration und der Ausbildung einer Wissensgesellschaft zur Stärkung von Wachstum und Beschäftigung als auch vor dem Hintergrund eines verschärften demographischen Drucks (geringe Geburtenraten, steigender Anteil der älteren Bevölkerungsgruppen, Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften) sowie nicht zuletzt mit den verschärften wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise erneut an Bedeutung gewonnen.

Die in Österreich IMMER NOCH SEHR DEUTLICHE BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN in vielen gesellschaftlichen Bereichen und speziell im Bereich des formellen und informellen Arbeitsmarktes als auch in der Care-Arbeit behindert die Erreichung wichtiger Zielsetzungen, deren Erfüllung von grundsätzlicher Bedeutung für die Erhaltung des europäischen Wohlstandes und die künftige soziale und wirtschaftliche Entwicklung sind.

## 1.1 Problemfeld gegendeter Arbeitsmarkt<sup>12</sup>

Der inhaltliche Schwerpunkt des diesjährigen Berichts über den Abbau der Benachteiligungen von Frauen ist der Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt ist ein gesellschaftlicher Kernbereich, in dem die hierarchische Geschlechtertrennung besonders deutlich wird: Auf der einen Seite findet sich marktorientierte, nach dem Nutzenmaximierungsprinzip organisierte, „männlich“ konnotierte Erwerbsarbeit auf der anderen Seite familienorientierte, unbezahlte, „weiblich“ konnotierte Care-Arbeit. Dazwischen finden sich Überschneidungen in den institutionalisierten Facetten von Pflege und Care-Arbeit.

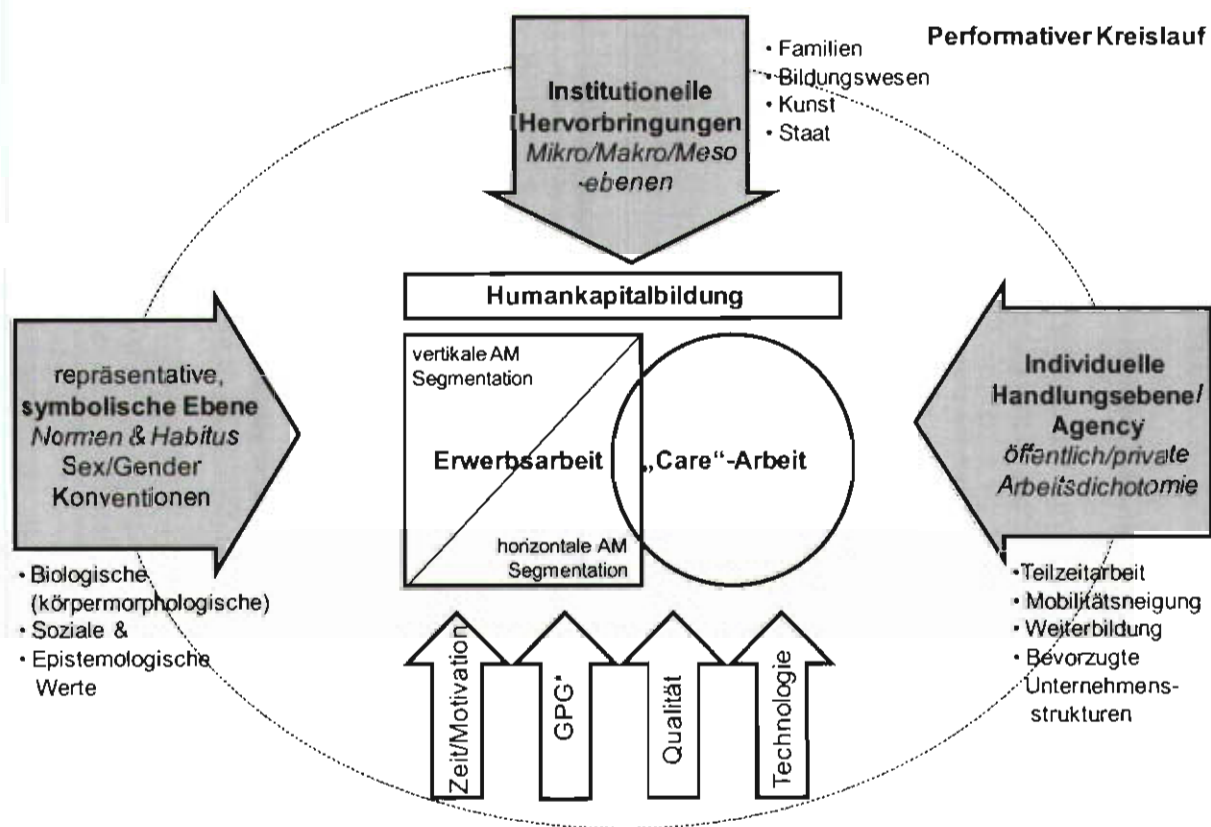
Abbildung 8 beschreibt die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsarbeitsmarkt als auch in der Care-Arbeit im Wirkungszusammenhang mit verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen, welche Benachteiligung miterzeugen.

---

<sup>12</sup> Ein Arbeitsmarkt kann als „gegendert“ (bzw. „hierarchisch gegendert“) betrachtet werden, wenn eine Vielzahl von Berufen und Tätigkeiten den verschiedenen Geschlechtern zugeordnet wird. Tätigkeiten, die traditionell von Frauen verrichtet werden oder als weiblich gelten, erfahren meist weniger soziale Anerkennung und werden auch schlechter entlohnt. Letzte Konsequenz ist schließlich, dass (manche) Tätigkeiten aus dem weiblich konnotierten „Care“-Bereich völlig aus dem öffentlichen Arbeitsmarkt ausgeklammert bleiben und unbezahlt im privaten Haushalt vorwiegend von Frauen verrichtet werden.

**MITERZEUGER DER BENACHTEILIGUNG:** Auslöser einer Benachteiligung können grundsätzlich drei Ebenen zugeordnet werden, und zwar der symbolischen, der institutionellen und der individuellen Handlungsebene. So bedingen alle drei Ebenen die FRAGMENTIERUNG DER SPHÄREN "ERWERBSARBEIT" und "CARE-ARBEIT" als auch die Ausgestaltung eines segmentierten Erwerbsarbeitsmarktes mit gegenderten Berufssparten (horizontale Segregation) und "Gläsernen Decken" für Frauen (vertikale Segregation). In Folge sollen die drei miterzeugenden Ebenen kurz diskutiert werden. Sie werden in Abbildung 8 durch die drei dicken grau schattierten Blockpfeile dargestellt.

**Abbildung 8 Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen**



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

Im 1. BLOCKPFEIL "SYMBOLISCHE EBENE" findet sich Bourdieus Habitus-Konzept wieder. Der Habitus (z.B. Auftreten, Stil, Vorlieben, Gewohnheiten, Haltungen) befähigt ein Individuum zum „Agieren und Reagieren durch die in ihm verinnerlichten Strukturen (eingeschriebene Geschichte) – d.h. er macht Handlungen überhaupt erst möglich“ (Hanappi-Egger, Hermann, Hofmann 2008, S. 48). Der Habitus ist also als eine Art Praxissinn zu sehen, der das Verständnis für Regeln, Normen, Gebote und Verbote in einem sozialen Feld schafft, z.B. die Kenntnis der bestimmten wissenschaftlichen Fachsprache auf einer wissenschaftlichen Konferenz oder das Wissen um die notwendige Kleidung (z.B. Kleidermarken bei einem semi-privaten Meeting mit BusinesspartnerInnen, länderspezifische kulturelle Codes etc....). Unter

*Kultur* werden hier die im Habitus verankerten Sinnstrukturen der symbolischen Logik verstanden, die sich in den gesellschaftlichen Strukturen spiegeln. In diesem Bereich sind auch die uns gewohnten Sex/Gender Konventionen zu verorten.

**2. BLOCKPFEIL "INSTITUTIONELLE HERVORBRINGUNGEN":** Hier findet sich Bourdieus Konzept des kulturellen Kapitals (Zugang zu Position und Status). Verinnerlicht wird kulturelles Kapital über Erziehung, objektiviert wird es über die Kunst und institutionalisiert über gesellschaftliche Anerkennungssymboliken (wie z.B. Titelvergabe).

Das soziale Kapital (Anerkennungsverhältnisse) aus Bourdieus Konzept findet sich im **3. BLOCKPFEIL "INDIVIDUELLE HANDLUNGSEBENE/AGENCY"** wieder. Das soziale Kapital erfüllt eine Torhüterfunktion und ist durch die Quantität und Qualität sozialer Beziehungen bestimmt. Aus ökonomischer Perspektive steht insbesondere die Problemlage der gegenderten Arbeitsbereiche im Vordergrund. Aus sozial-psychologischer Perspektive ist z.B. die Frage der Gewaltstrukturen im sozialen Nahbereich besonders interessant.

Die Wahrnehmung des Zusammenspiels der drei Kapitalarten, das **"SYMBOLISCHE KAPITAL"** ist für die Analyse von Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnissen von besonderer Bedeutung. Aus einer Genderperspektive soll diese Metakomponente über den **"PERFORMATIVEN KREISLAUF"** in Abbildung 8 angedeutet werden (die Verschränkung dieser drei Bereiche findet sich etwas detaillierter in der Kette 1 in Abbildung 10 wieder).

**GEGENDERTE ARBEITSMÄRKTE:** Die drei genannten Ebenen (bzw. Kapitalarten) sowie der "performative Kreislauf" wirken auf das Verhalten von Frauen und Männern auf den Erwerbsarbeitsmärkten und in der Reproduktion. So entsteht ein gegendertes Arbeitsleben für welches Benachteiligungen von Frauen beobachtet werden können: Die horizontale und vertikale Berufssegregation von Frauen (eingeschränktes Berufswahlverhalten auf horizontaler Ebene und gläserne Decke bzw. eingeschränkte Verfügbarkeit auf vertikaler Ebene) und ihre Auswirkung auf die individuellen, gender-spezifischen Ausstattungen und in Folge die Berufssegregation ergeben ungleiche Arbeitszeitbelastungen und eine unterschiedliche Einkommenssituation zwischen Frauen und Männern, den so genannten Gender Wage Gap (ausführlichere Beschreibungen siehe BKA 2009, Kapitel 1.3.).

**MANIFESTATION VON BENACHTEILIGUNG:** Prinzipiell kann sich die Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern in vier gesellschaftlichen Dimensionen manifestieren (siehe dazu die vier senkrechte Pfeile unten mittig in Abbildung 8):

- 1. ZEIT:** insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich). Diese zeitliche Mehrbelastung hängt eng mit der **MOTIVATION** zusammen, insbesondere im Bereich der Pflegearbeit ist diese oft anders gelagert als in der Erwerbstätigkeit (siehe dazu z.B. Himmelweit 1999).
- 2. GELD:** geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit aufgrund des Geschlechts (**GENDER PAY GAP**). Ebenfalls relevant für die ungleiche Bezahlung sind andere Diskriminierungskategorien wie Klasse, „Race“, Herkunft, sexuelle Orientierung und eine Interdependenz dieser Kategorien.

3. **QUALITÄT** des Arbeitsplatzes als auch der erbrachten Leistung: qualitativ schlechtere Arbeitsplätze und andere Tätigkeitsfelder zeichnen gegenderte Arbeitsbereiche aus. Im Bereich der Care-Arbeit ist die Qualitätsmessung aufgrund von interpersonaler Wirksamkeit verschränkt mit unterschiedlichen Professionalisierungsgraden schwierig.
4. **SOZIALE STELLUNG, WIRKUNGSMACHT UND (PRODUKTIONS-)TECHNOLOGIE**: schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Beziehungen, Familien, Gewaltbetroffenheit ...) gehen einher mit ungleicher technologischer Gestaltung von gegenderten Tätigkeitsfeldern, wie z.B. High-Tech Ausstattung und hochgradig organisierte Arbeitsteilung im männlich dominierten Rüstungsbereich vs. manuelle Allroundtätigkeit im häuslichen Pflegebereich (siehe dazu bereits Perkins-Gilman 1898).

Aus Abbildung 8 wird letztlich deutlich, dass STRATEGIEN ZUR BESEITIGUNG VON BENACHTEILIGUNGEN von Frauen auf allen drei Ebenen - und zwar der symbolischen, institutionellen und individuellen Ebene - ansetzen müssen. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass gewünschte Verbesserungen in einem Bereich oft in Wechselwirkung zu anderen Bereichen (positiver/negativer Spillover) stehen. Genauere Überlegungen dazu finden sich in der Kettenbetrachtung in Abschnitt 1.5.

## 1.2 Maßnahmen

Auf Basis des § 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) ergibt sich die folgende Übersicht über **externe Maßnahmen der Ministerien**, welche in unterschiedlichen Bereichen der Tabelle 1 zum Tragen kommen.

So setzen beispielsweise Maßnahmen der Ministerien zur:

- Vereinbarkeit (M1) oder Gesundheit (M5d) auf allen 3 Ebenen an,
- Maßnahmen im Bereich Wissenschaft (M5h) hauptsächlich auf der Ebene der institutionellen Hervorbringung und der symbolischen Ebene (epistemologische Werte).
- Maßnahmen zum Arbeitsmarkt (M5b) wirken wiederum auf allen drei Ebenen und zielen direkt auf den Kern des Problemfeldes ab.



**Tabelle 1 Die Themenkreise des Erhebungsblatts**

1. Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, familiäre Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	
2. Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen.	
3. Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	
4. Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	
5. Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	
a. Schulische und berufliche Bildung	g. Gleichberechtigte Lebensformen
b. Arbeitsmarkt	h. Wissenschaft
c. Wohnen	i. Kunst
d. Gesundheit	j. Politik
e. Mobilität	k. sonstiges
f. Sexismus/Gewalt	(l öffentlicher Dienst)

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNGSBLATT (Abfrage Dezember 2010 bis März 2011)

### 1.3 Kennzahlen

Bereiche, in denen die Auswirkungen einer Benachteiligung von Frauen deutlich werden (Arbeitszeiten, Bezahlung, Qualität, Technologie) wurden in Abschnitt 1.1 beschrieben.

Die Messung einer Benachteiligung erfolgt anhand von Kennzahlen. Es sind dies zum Beispiel Einkommensvergleiche (Gender Pay Gap), Zeitverwendungsaufstellungen, Arbeitslosenquoten, AbsolventInnenzahlen, Teilzeitbeschäftigungsquoten, Geschlechterverhältnisse beim Führungspersonal, etc... (siehe dazu Abschnitt 2.1). Solche Kennzahlen geben einen guten Überblick über den Status Quo der gegenderten Lebens- und Arbeitswelt und helfen, Veränderungen im Zeitverlauf wahrzunehmen und zu analysieren.

Graphisch wird in allgemeine Kennzahlen (rote Vierecke) und speziellere Kennzahlen (weiße Vierecke) unterschieden. Siehe dazu auch das Kennzahlenverzeichnis in Anhang 5.

### 1.4 Balanced Score Cards

Um die Wirkungsweise von ministeriellen Maßnahmen gegen die Benachteiligung von Frauen zu messen, sind allgemeine Kennzahlen, wie in Abschnitt 2.1. beschrieben, nicht ausreichend. Es wirken auch nicht direkt zählbare monetäre Werte und andere (numerisch weniger leicht erfassbare) Größen. Als Instrumente zur Sichtbarmachung von solchen meßbaren und

insbesondere nicht-direkt meßbaren Größen wird in der Gender- und Diversitätsforschung in jüngster Zeit insbesondere das Instrument der GENDER BALANCED SCORECARD verwendet.

Mit dieser, auf dem betriebswirtschaftlichen Modell der Balanced-Scorecards von Kaplan und Norton (1997) aufbauenden Methode, können EINFLUSSFAKTOREN AUCH ABSEITS MONETÄRER EFFIZIENZÜBERLEGUNGEN aufgenommen bzw. bereits vorhandene Logiken auf ihre impliziten Annahmen hin hinterfragt werden. So können insbesondere Beziehungen/Solidaritäten, Wissen, Traditionen und unterschiedliche Fähigkeiten sowie andere immaterielle Werte mit in die Analyse einbezogen werden, um neue Denkweisen und Instrumente zu entwickeln (siehe Hanappi-Egger, Hofmann 2005).

Das in der Betriebswirtschaft gebräuchliche Konzept sieht traditionell vier Bereiche zur schnellen und vollständigen Betrachtung von Unternehmen vor: finanzielle Aspekte, kundenbezogene Daten, interne bzw. prozessorientierte Kennzahlen und den Bereich Lernen und Wachstum. Umgelegt auf den öffentlichen Sektor und die Anforderungen des vorliegenden Berichts (Bewertung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen) können die vier Scorecard-Bereiche folgendermaßen adaptiert werden (wobei nach dem neuen Titel jedes Bereiches wichtige Eckdaten und potentiell zu beobachtende Größen gelistet werden):

- 1. ÖKONOMISCHE FAKTOREN:** z.B. Kosten der Maßnahmen, Kostenentgang durch Nicht-Setzung von Maßnahmen, Wert des generierten Humankapitals, Diversity Return on Investment (ROI<sup>13</sup>), Produktivität, Entwicklungen in den Bereichen: Steuern, Pensionen, Sozialausgaben, Wert für den Standortfaktor Österreich, etc.
- 2. GENDERPERFORMANZ:** Geschlechterverhältnisse in Österreich, Ziele zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen: z.B. Schliessen der Einkommensschere, Angleichen der Lebens-, Betreuungs- und Pflegearbeitszeiten von Frauen und Männern, Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsbezogener Gewalt in sozialen Nahräumen, etc.
- 3. INTERNE PROZESSE:** (diese sind kein Teil des vorliegenden Berichts zur Beendigung der Benachteiligung von Frauen, werden aber im Kapitel 3 zu den NAP Maßnahmen sehr wohl relevant z.B. Schliessung der Einkommensschere im öffentlichen Sektor, Ausbau der Diversität der Führungskräfte und Bediensteten, Verbesserung der Work-Life Balance z.B. durch Einrichtung von Betriebskindergärten, etc.
- 4. TECHNOLOGIE UND WACHSTUM:** Wirkungen auf die Produktivität und das "Empowerment" der Arbeitskräfte, Qualität und Innovativität, Diversity Training als Bildungselement, gleichberechtigter Zugang zu Technologie wie Teilzeitarbeit und technische Skills, etc.

---

<sup>13</sup> Diversity Return on Investments (ROI) Prozess: Als systematischen Ansatz zum Messen der Rentabilität von Diversity Ansätzen schlägt Hubbard die ROI Analyse vor (Hubbard 2004, S. 43). In die Berechnung miteinbezogen werden: die Ausgangsanalyse und der Planungsprozess, die Datensammlung und -analyse, die Isolation der Beiträge die aus der Diversität erwachsen, die Umwandlung des Beitrages in monetäre Größen, die Berechnung von Kosten und Nutzen, die Berichterlegung, die Bewertung von Fortschritten.

---

### Problemfelder und Wirkungszusammenhänge

---

Eine mögliche Gesamtansicht einer solchen Scorecard zeigt Abbildung 9. Hier werden die vier Bereiche als gleichwertige Strategiefelder aneinandergelegt, geeignete Maßnahmen bzw. Teilziele können eingeordnet, sinnvolle Indikatoren, Ziel- und Istwerte eingetragen werden. Schliesslich können unterschiedlich große, schwer vergleichbare Größen über Indexbildungen gleichgesetzt und direkt miteinander verglichen werden.

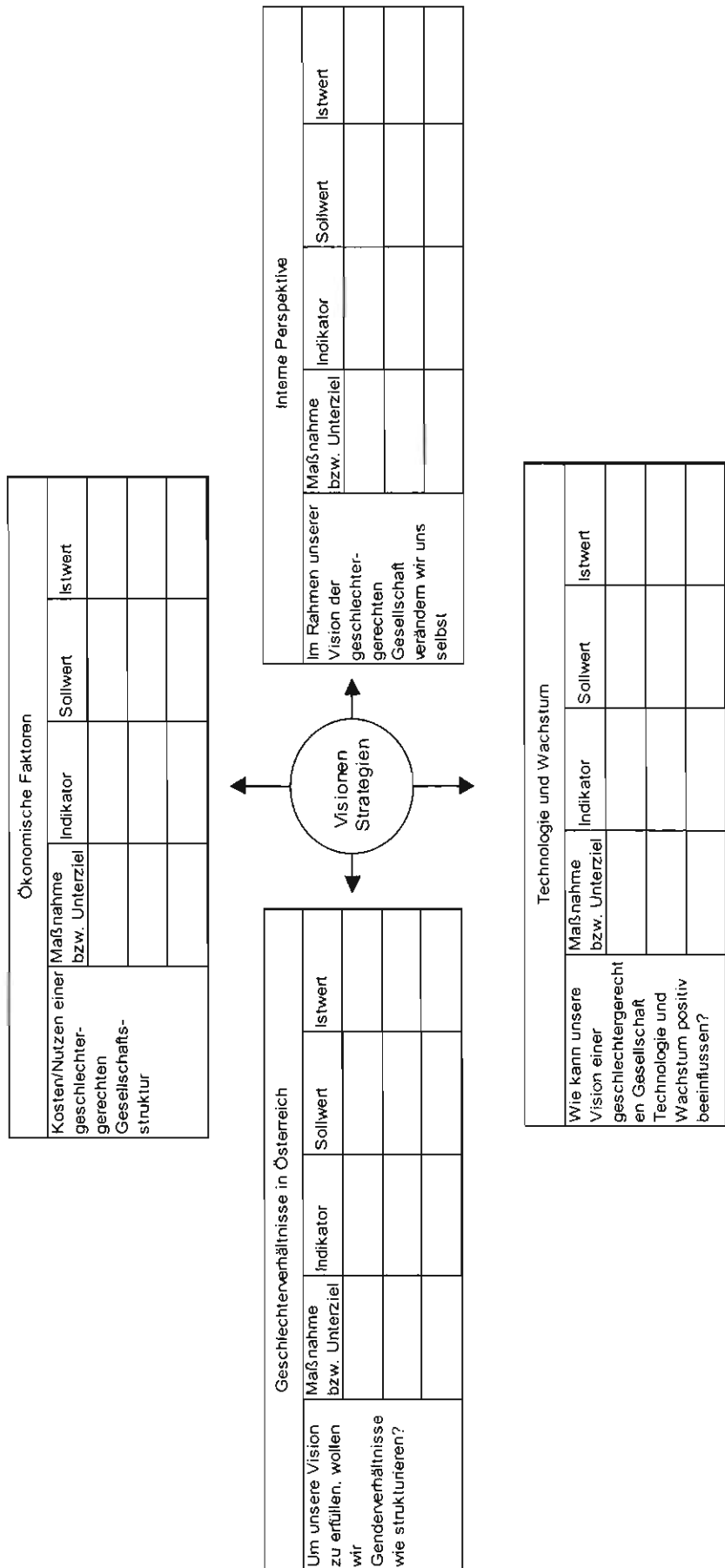
Im Rahmen dieses Berichtes soll das Instrument der Gender Scorecards auf die Evaluierung der von den Ministerien in den Jahren 2009-2010 zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gesetzten Maßnahmen konzentriert werden.

Im vorliegenden Bericht wird eine sehr einfache, spezifische Scorecard zur Quantifizierung und Qualifizierung der in Österreich von Seiten der Ministerien zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen gesetzten Maßnahmen angewendet: Ausgehend vom ursprünglichen Modell von Kaplan und Norton (1997) werden vier Teilbereiche, und zwar 1. Ökonomische Faktoren, 2. Geschlechterverhältnisse in Österreich, 3. Technologie und Wachstum und 4. Interne Faktoren bewertet.

Die augenscheinlichste Balanced Score Kategorie ist a.) die ANZAHL der Maßnahmen im spezifischen Maßnahmenbereich. Darauf folgen die b.) ausgewiesenen MITTEL, die erhoben wurden. Hier ist zu beachten, dass diese Größe teilweise schwer ausweisbar ist, da Personal, Räume und Arbeitsmittel oft dem laufenden Budget des Ressorts zugeordnet werden. c.) Als dritter Bereich wird die REICHWEITE der Maßnahmen angeführt, am einfachsten wird diese durch die von der jeweiligen Maßnahme erreichte Personenzahl aufgeführt, wobei eine Führungskräftebildung mit höherer MultiplikatorInnenwirkung sicherlich eine letztlich größere Reichweite hat als eine Einzelberatung z.B. im Ausbildungsbereich. d.) Dies führt bereits zur Kategorie der INTENSITÄT der Maßnahme, damit wird eine intensive Auseinandersetzung reflektiert in der Stundenanzahl bzw. Bedeutsamkeit für die angesprochenen Zielgruppen bspw. in Form eines Wochenendworkshops in Verhältnis zu einem kurzen Vortrag gesetzt. e.) Weiters wird noch die INNOVATIVITÄT der Maßnahme bewertet, wobei progressive, neue, aufmerksamkeitsfördernde, zum neuen Denken anregende Maßnahmen besser bewertet werden. f.) Schliesslich soll noch bewertet werden, in wie weit Maßnahmen ÄNDERUNGEN erzielen konnten; dazu fließt die Veränderung der relevanten Kennzahlen ( $dx/dy$ ) ein.

Insgesamt werden die Eigenschaften der Maßnahmen hiermit "aufgespannt", um einen Überblick über Ansatzpunkte und Effekte zu geben. Dabei wird hier nicht von den "wirksamsten" oder "stärksten" sondern den "dichtesten" Maßnahmen gesprochen, die das Bündel der in der Balanced Score Card erfassten Eigenschaften (es sind dies: Maßnahmenanzahl, finanzielle Größe, Reichweite, Intensität, Veränderungspotential anhand Kennzahlen-Entwicklung in jüngster Vergangenheit) reflektiert.

**Abbildung 9 Gender Balanced Scorecard zur Evaluierung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen**



Quelle: IHS, HUBBARD (2004, S. 121ff)



## 1.5 Wirkungsketten

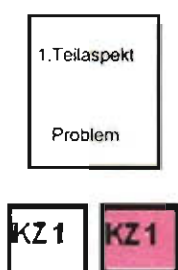
Um Effekte von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen und ihre (oft sehr vielfältigen und komplexen) Wirkungszusammenhänge darzustellen, wurden - basierend auf der Übersichtsgaphik in Abbildung 8 - Wirkungskreisläufe und Kausalketten entworfen, welche spezifische Ausschnitte aus der Übersicht herausgreifen und genauer erläutern.

Diese Wirkungsketten wurden mit den für 2009-2010 erhobenen Maßnahmen (siehe Abschnitt 1.2 und Abschnitte 2.3), den Kennzahlen (Abschnitt 1.3 und Abschnitt 2.1) und den zugehörigen Balanced Score Cardes (siehe Abschnitt 1.4 und Abschnitt 2.3) verknüpft und können so zur Analyse der Wirkungsweise der von den Ministerien gesetzten Maßnahmen, markanter Effekte und möglicher Spillovers herangezogen werden.

Die im Zeitraum 2009-2010 von den österreichischen Ministerien gesetzten externen ("die Bürgerinnen betreffenden") Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen wurden IN FOLGENDEN WIRKUNGSKETTEN UND BEREICHEN zu fünf Schaubildern aufbereitet:

1. Kette „Bourdieu's Kapitalien und die nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen“ (Sichtbarmachung von Herrschaftsbeziehungen)
2. Kette „Demokratische Wirksamkeit“ (Betrachtung der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich)
3. Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ (Überlegungen zur Doppelbelastung von Frauen durch Erwerbsarbeit und Pflegeverpflichtungen)
4. Kette „Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital“ (Umsetzungsbarrieren für Humankapital)
5. Kette „Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten“ (zu gegenderten Berufswahlverhalten und Arbeitswelten)

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), gelöste Problembereiche ("grüne" Ampeln) oder um "Points-to-Watch" ("gelbe" 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>14</sup>



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

NAP 1-6

6. Im Bereich Arbeitsmarkt (Ketten 3-5, bzw. Kapitel 3) werden auch die NAP Maßnahmen berücksichtigt.

Eine vollständige Auflösung der einzelnen Kettenschaubilder findet sich in Abschnitt 2.3 und in den Schlussfolgerungen. In Folge sei vorerst nur der Aufbau der Problemkausalitäten dargestellt.

Die ausgearbeiteten Ketten umfassen methodisch eine SOZIOLOGISCHE, eine POLITIKWISSENSCHAFTLICHE und eine ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVE:

#### 1. SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVE: BOURDIEUS KAPITALIEN UND NACHHALTIGE VERÄNDERUNGEN VON GENDERSTRUKTUREN

Diese soziologische Sichtweise der relevanten Benachteiligungsfelder ist mit der Systematik des Kreislaufdiagramms aus Abbildung 8 vergleichbar. Die drei Rechtecke in Abbildung 10 entsprechen Bourdieus drei Kapitalienarten (ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital) und in etwa den drei farbigen Blockpfeilen aus Abbildung 8. Das Zusammenwirken der drei Bereiche wird in Abbildung 10 durch den sie durchdringenden Balken der SYMBOLISCHEN MACHT BZW. GEWALT angedeutet.

SYMBOLISCHE MACHT BZW. GEWALT: "Bei der Benutzung des Bourdieuschen Konzepts ist zu beachten, dass nicht soziale Diskriminierung als solche thematisiert wird, sondern Herrschaftsbeziehungen, deren Konstruktion, Produktion und Reproduktion" (Hanappi-Egger, Hermann, Hofmann 2008, S. 50). Zentrales Thema des Handelns im Sinne dieses Denkschemas ist symbolische Macht, welche sich in symbolischer Gewalt äußern kann (z.B. Segregationsprozesse und Segmentation auf dem Arbeitsmarkt, spezifische hierarchie-spezifische Verhaltens-Orientierungen von Frauen und Männern). Gewalt kann somit auf struktureller als auch individueller Ebene festgestellt und analysiert werden. Symbolische Macht manifestiert sich gesellschaftlich als Anerkennung. Symbolische Herrschaft wird über

<sup>14</sup> Die Abkürzungen haben folgende Bedeutung: LEGislativ, BERatung & Qualifizierung, FORschungsförderung, SUBventionen, Preise, Stipendien, ÖFFentlichkeitsarbeit, SONstiges; siehe dazu Tabelle 9.

Kultur und symbolische Formen vermittelt, sie wird in selbstverständlichen Denkweisen transportiert und Vermittler dieses Prozesses sind kulturproduzierende Institutionen. Symbolische Gewalt beinhaltet ein stilles Einvernehmen der Unterdrückten: Da Frauen in bestehende Habitus-Strukturen eingebunden sind, werden diese als „natürlich“ empfunden, obwohl sie vielmehr gesellschaftlich bedingt sind.

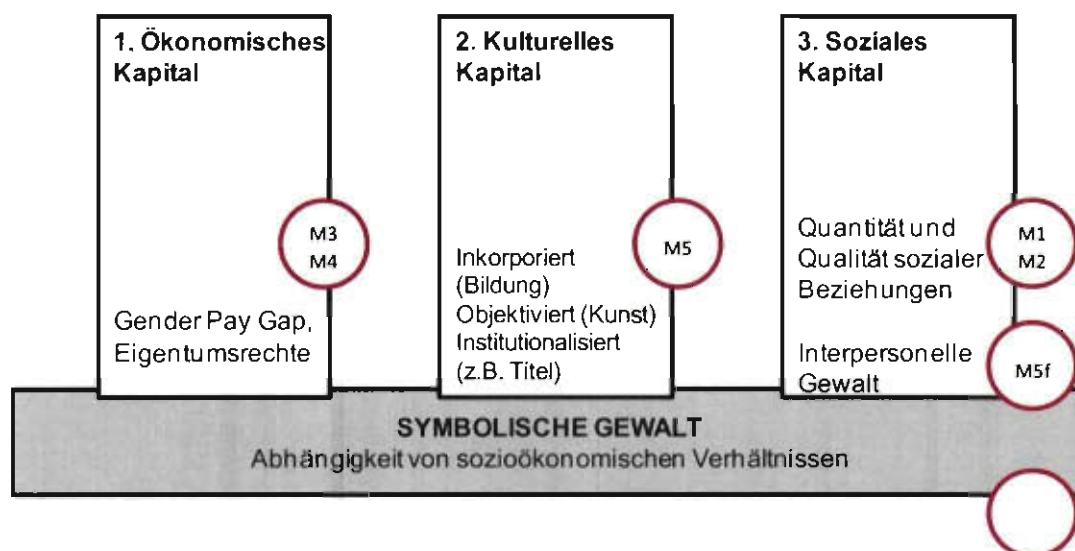
Auf individueller Ebene manifestiert sich die geschlechtsbezogene, symbolische Gewalt auch im (familiären und partnerschaftlichen) Umfeld. Die autonomen Frauenhäuser Österreichs ([www.aoeff.at](http://www.aoeff.at)) unterscheiden hier vier Formen von Gewalt: 1. Körperliche/physische Gewalt; („einfache Watsche“ bis hin zum Totschlag, Mordversuch oder Mord); 2. Sexuelle Gewalt (Zwang zu sexuellen Handlungen gegen den Willen der Frau; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung); 3. Psychische/Seelische Gewalt (Isolation; Einschüchterung, Angst machen; Drohungen, Selbstmorddrohungen; Nötigung, Zwang; Beschimpfungen, Abwertungen, Diffamierungen; Belästigung, Verfolgung, Telefonterror, Psychoterror, Stalking; Gewalt gegen Kinder); 4. Ökonomische/Finanzielle Gewalt (Missbrauch von Abhängigkeit; Missbrauch der Verfügungsgewalt über finanzielle Mittel; Unzureichende Bereitstellung von Geldmitteln; Verheimlichen der Einkommens-/Vermögensverhältnisse). Bezüglich GEWALT IN MANN-FRAU BEZIEHUNGEN fasst Constance Ohms den gegenwärtigen Stand in der Gewaltforschung folgendermaßen zusammen: Es ist der Frauenbewegung zu verdanken, dass "die Ausübung von Gewalt in der Partnerschaft nicht länger als individuelle Pathologie betrachtet wird, sondern als Ausdruck und Konsequenz einer hierarchischen Gesellschaftsordnung begriffen wird, in der Frauen qua biologischem Geschlecht die untergeordnete Position zugewiesen wird. Die Durchsetzung der Geschlechterhierarchie mittels Gewalt ist demzufolge ein ordnungspolitisches Mittel und stellt daher keine Normverletzung, sondern eine Normverlängerung dar." (Ohms 2008, S. 49)

Nach Angabe der Österreichischen Gewaltschutzzentren bzw. der Informationsstelle Wien waren im Jahr 2009 in 91% der Fälle häuslicher Gewalt Frauen die von der Gewalt Betroffenen und in 94% waren Männer die Täter bzw. Ausübenden von Gewalt. Laut Schätzung des Instituts für Konfliktforschung aus dem Jahr 2006 betragen die gesellschaftlichen Folgekosten akuter "häuslicher Gewalt" in Österreich 78 Millionen € pro Jahr<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Diese Kosten beinhalten auch Gewalt gegen Kinder.

**Abbildung 10 Kette 1: Bourdieus Kapitalien  
und nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen**



Quelle: HANAPPI-EGGER, HERMANN, HOFMANN, IN: SCHÖNPFLUG UND KLAPEER (2008, S. 44)  
M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN AUFGRUND MUTTERSCHAFT; M3: SOZIALE SICHERHEIT;  
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

MAßNAHMEN aus den möglichen, gesetzlich vorgesehenen Maßnahmengruppen sind wie folgt in Abbildung 10 EINGEORDNET worden:

1. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (M1) und zur Beendigung der Benachteiligung von Müttern (M2) sind Maßnahmen zur Vergrößerung des individuellen sozialen Kapitals.
2. Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherheit (M3) und zur Beendigung der Benachteiligung am Arbeitsmarkt (M4) sind Maßnahmen zur finanziellen Besserstellung von Frauen über Geld oder Eigentumsrechte.
3. Maßnahmen M5 sind Maßnahmen zu Erhöhung des kulturellen Kapitals, z. B. über die Erziehung, Bildung, Kunst, Ausformung staatlicher Institutionen, Titelgebung etc.
4. Maßnahmen M5f wirken gegen Gewalt in sozialen Nahverhältnissen (z. B. in der Familie) und gegen Sexismus (z. B. am Arbeitsplatz).
5. Eine Lücke (leerer Kreis) wird in dem Bereich deutlich, wo Maßnahmen direkt auf das Verrücken der symbolischen Macht abzielen sollten, was aber nicht geschieht, da kein umfassendes Konzept zu einer Beseitigung des symbolischen Rahmenwerks vorliegt.

## 2. POLITIKWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE: DEMOKRATISCHE WIRKSAMKEIT

In Abbildung 11 zeigt sich die Effektivität des demokratischen Systems bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und des Abbaus von Benachteiligungen von Frauen. Der "WITHINPUT" (Sauer 1999) ist jenes institutionelle oder personelle Setting, das primär darüber entscheidet, welche Forderungen als legitime Forderungen über FrauenpolitikerInnen<sup>16</sup> von Seiten des Parlaments und der Regierung aufgenommen werden und wie Forderungen im Rahmen staatlicher Prozesse transformiert bzw. handhabbarer gemacht werden.

Führt der demokratische Input nicht zu einem entsprechenden Output, also z. B. der Verabschiedung von Gesetzen in den verschiedenen Benachteiligungsbereichen, ist ein Demokratiedefizit gegeben: Strukturen des Inputs (also der Institutionen) verhindern einen adäquaten Output. Die Anzahl der FrauenpolitikerInnen im Parlament sowie die Stärke anderer Lobbyinstitutionen kann bei "funktionierenden" Strukturen zu einer progressiven Politik im Sinne von Gender Equity<sup>17</sup> führen. Konkrete Maßnahmen können eine Besserstellung in den Bereichen Arbeitsmarkt, Reproduktion und Bildung erreichen; eine Feedback-Schleife kann den „Withinput“ stärken und korrigieren.

Die hier exemplarisch angeführten **MAßNAHMENGRUPPEN** gliedern sich folgendermaßen in die Graphik der demokratischen Wirksamkeit ein:

1. Maßnahmen M1, M2 sind Maßnahmen bzw. Gesetze für den Reproduktionsbereich.
2. Maßnahmen M4 sind Maßnahmen bzw. Gesetze für Gleichstellung am Arbeitsmarkt.
3. Maßnahmen M5a sind Maßnahmen bzw. Gesetze für den Bildungsbereich.
4. Maßnahmen M5j sind aktive Frauenförderung in der Politik, z. B. durch Quoten.
5. Maßnahmenlücken bestehen bei Ansätzen, die direkt zum Abbau der Barriere zwischen Input und Output beitragen sollen.

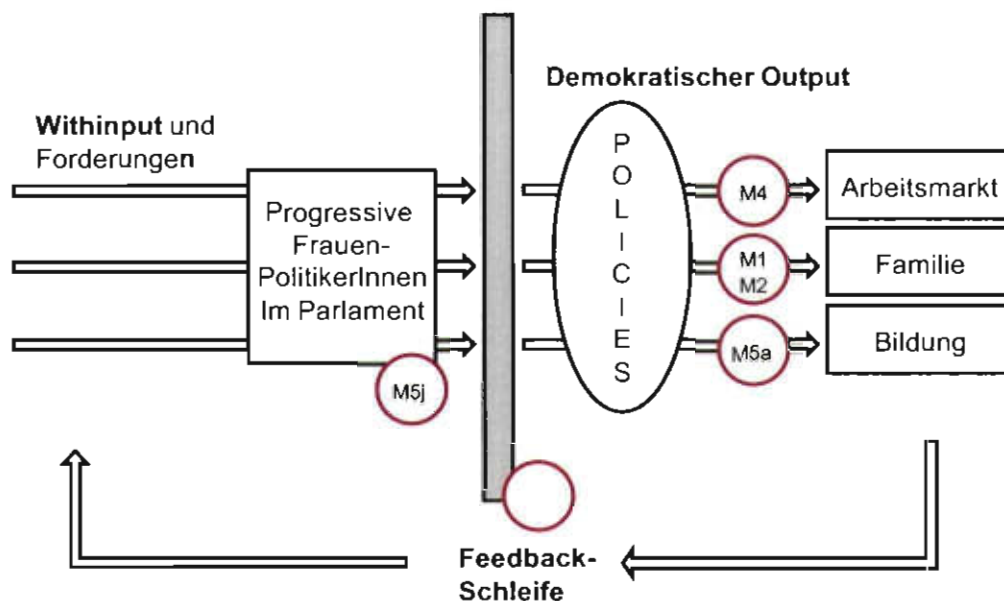
<sup>16</sup> Politiker und Politikerinnen, die sich für Frauenanliegen einsetzen.

<sup>17</sup> Die sprachliche Unterscheidung der Begriffe "Equality" und "Equity" ist im Deutschen nur schwer möglich. Beide Begriffe können mit "Gleichberechtigung", "Gleichwertigkeit", oder "Gleichheit" übersetzt werden, "Equity" zusätzlich noch mit "Gerechtigkeit". Im Englischen ist die Bedeutung jedoch unterschiedlich, und insbesondere zur Zielspezifizierung des Projektes "Abbau von Benachteiligungen" durchaus relevant:

"GENDER EQUALITY" steht für Gleichheit bzw. Gleichartigkeit in Quantität, Anzahl, Wert und Intensität von Vorkehrungen und Maßnahmen, die für Frauen und Männer gesetzt werden. "Equality" kann meist gesetzlich geregelt werden, der Ansatz ist output-orientiert (Vergleiche Floeter-van Wijk 2007, S. 46). Sie kann als einseitige Angleichung innerhalb eines bestehenden politischen, ökonomischen und sozialen Systems verstanden werden, das ursprünglich auf einem androzentrischen Subjekt aufbaut.

"GENDER EQUITY" hingegen betrifft jene Anstrengungen, die unternommen werden müssen um eine Gleichheit von Ergebnissen in den realen Lebenserfahrungen von Männern und Frauen zu gewährleisten. "Equity" erfordert mehr als eine Angleichung bzw. Gleichstellung in einem bestehenden System, es beinhaltet systemimmanente Veränderungen, die rudimentärere Gleichheit bewirkt. Dieser Ansatz ist Möglichkeiten-orientiert und schwer gesetzlich umzusetzen. Gleichbehandlung kann zwar das "Equality" Prinzip bedienen, jedoch nicht das "Equity" Kriterium (Vergleiche Floeter-van Wijk 2007, S. 46).



**Abbildung 11 Kette 2: Demokratische Wirksamkeit**

Quelle: IHS

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

### 3. DIE ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVE: BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE-PARADOX, GLÄSERNE DECKE UND HORIZONTALE SEGREGATION

Im Rahmen der ökonomischen Betrachtung mit Schwerpunktsetzung „Arbeitsmarkt“ sollen drei Wirkungsketten aufgezeigt werden, welche eine angebotsseitige Benachteiligung von Frauen (und ihren möglichen Abbau) abbilden. Es sind dies erhöhte weibliche Erwerbstätigkeit und Betreuungsverantwortung, das Phänomen beschränkter Aufstiegschancen, die geschlechtsspezifische Berufswahl und geschlechtergetrennte Arbeitsmärkte. Im Bereich Arbeitsmarkt werden nun auch die NAP Maßnahmen (siehe Kapitel 3) berücksichtigt.

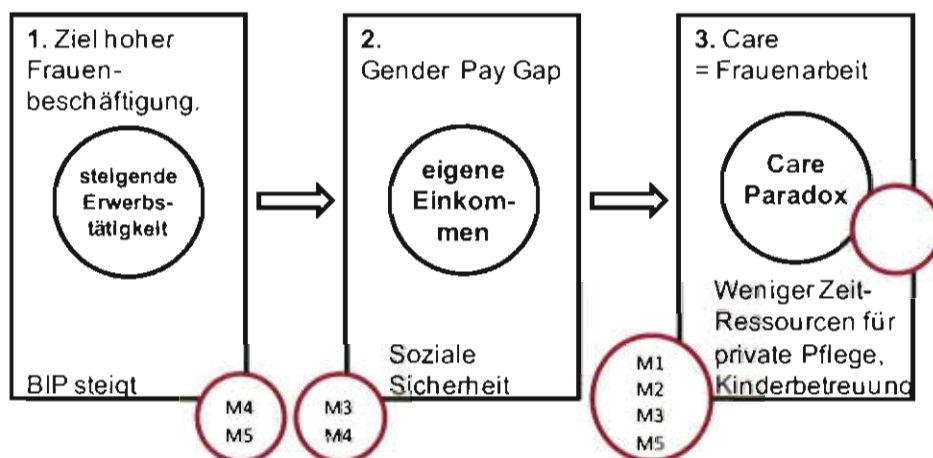
#### 3.A. BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE-PARADOX

Nach Nancy Folbre (1996) ergibt sich in den EU Ländern gegenwärtig folgendes Care Paradox: Aufgrund der Europäischen Beschäftigungsstrategie, welche Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt bringen soll und somit über eigene (sofern trotz Gender Pay Gap ausreichend hohe) Einkommen sozial absichert, sind dieselben Frauen unter der Annahme, dass Care-Arbeit in ihren Zuständigkeitsbereich fällt, für private Pflege und Betreuung nicht mehr oder nur mehr vermindert verfügbar.

Obwohl die Nachfrage nach einem Zukauf von Pflege (und somit Pflegekräften) steigt, reagieren die Löhne im Pflegesektor nicht auf den Nachfragedruck. Der Markt allein kann Angebot und Nachfrage nicht ausgleichen. Es kommt zu einer Substitution über (illegale) billige Migrantinnen als Pflegekräfte, zu einem Einspringen des Staates oder zur massiven Verschlechterung der Pflegesituation für abhängige Personengruppen.

Die dargestellte Problematik der Caring Labor wird in Abbildung 12 graphisch als Wirkungskette abgebildet. MAßNAHMEN können folgendermaßen ansetzen:

**Abbildung 12 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox**



Quelle: IHS

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

1. Maßnahmen zur Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt (M4) und aktive Frauenförderungsmaßnahmen (M5) unterstützen Frauen darin, in den Erwerbsprozess einzusteigen.
2. Maßnahmen zur Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt (M4) sollen auch zur Verringerung des Gender Pay Gaps beitragen, bzw. soll die soziale Sicherheit von Frauen gestützt werden (M3).
3. Über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit (M1) oder zur Beendigung der Benachteiligung von Müttern (M2) werden letztendlich mehr Angebote an Kinderbetreuung gesetzt und ein besserer Match mit Arbeitszeiten, etc. erreicht. So wird auf geringere Zeitressourcen von Frauen reagiert.
4. Eine Maßnahmenlücke besteht bezüglich einer ganzheitlichen Herangehensweise zur Überwindung des Care Paradox (leerer Kreis).

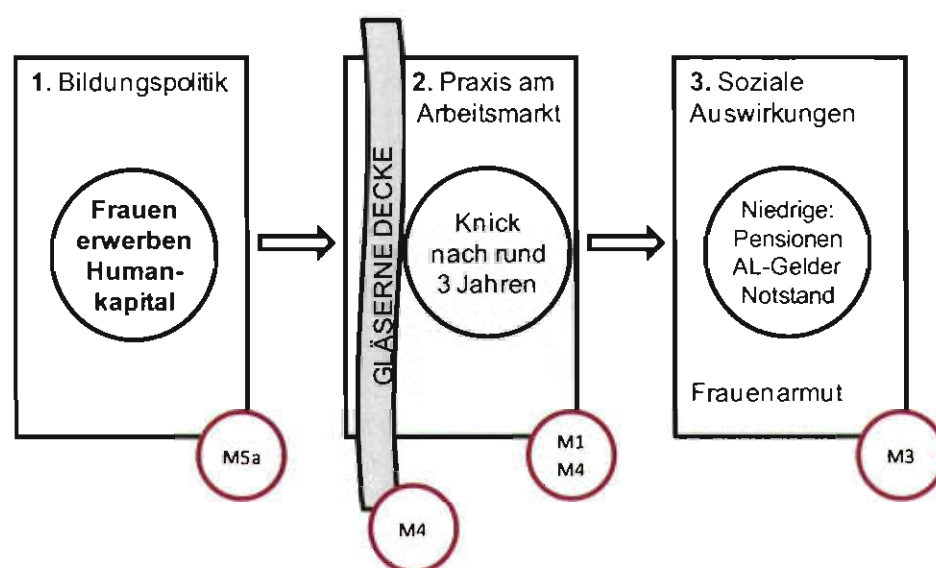
### 3.B. VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION UND GLÄSERNE DECKE: STRUKTURELLES VERSAGEN TROTZ HUMANKAPITAL

Abbildung 13 bezieht sich auf das Phänomen der VERTIKALEN BERUFSSSEGREGATION: Die Humankapitaltheorie besagt, dass das Humankapital eines Individuums das relevante Hauptmerkmal für erstens die Höhe des Einkommens und zweitens die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt ist.

Tatsächlich erwerben Frauen in Österreich sehr viel Humankapital, in der Regel mehr als ihre männlichen Kollegen, Mitschüler und Mitstudierenden. In einer Studie mit paarweise "identen" AbsolventInnen (also solchen mit gleichen arbeitsmarktrelevanten Charakteristiken) konnte bspw. gezeigt werden, dass nach einem gleichrangigen Berufseinstieg Frauen nach etwa 3 Jahren bzgl. Gehalt, Verantwortung und Positionen massiv zurückgefallen waren, gleichgültig ob sie (kurze) Karenzzeiten in Anspruch genommen hatten oder nicht (Strunk 2007).

Dieses Phänomen wird als GLÄSERNE DECKE bezeichnet – eine unsichtbare Barriere, die ein gleichwertiges berufliches Vorankommen behindert. Als Resultat verfügen Frauen durchschnittlich über weniger Einkommen als (gleich produktive) Männer und sind folglich (im Erwerbsalter und insbesondere im Pensionsalter) deutlich stärker armutsgefährdet.

**Abbildung 13 Kette 4: Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital**



Quelle: IHS

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

Wichtige MAßNAHMEN in dieser Kette zum Thema gläserne Decke sind:

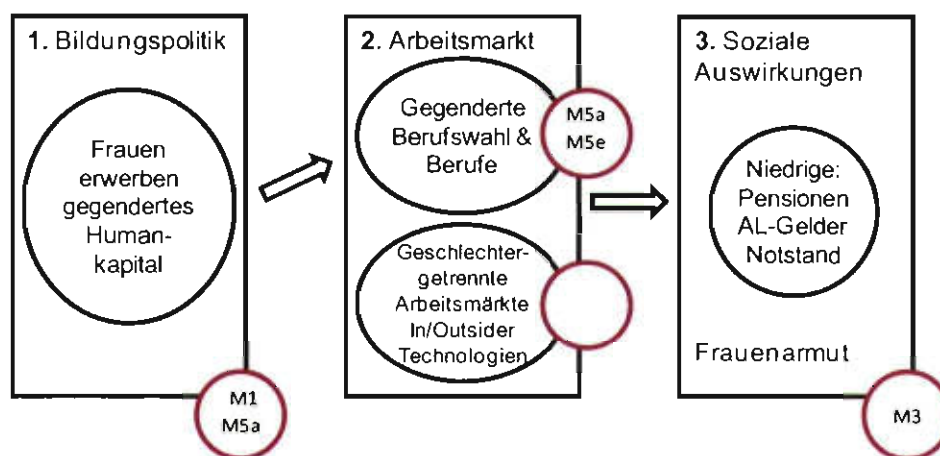
- 1.** zuerst Bildungsmaßnahmen (M5a),
- 2.** dann Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung; M1) und zur Gleichbehandlung (M4) beitragen, und schließlich
- 3.** Maßnahmen, die eine Existenzsicherung sicherstellen (M3), wenn die vorgelagerten Maßnahmen nicht ausreichend waren.
- 4.** Maßnahmen gegen das "Strukturproblem" (M4): z.B. Quoten, Frauennetzwerke können am direktesten gegen das Phänomen der "Gläsernen Decke" wirken.

### 3.C. HORIZONTALE SEGREGATION IN BILDUNG UND BERUFSWAHL

Zuletzt zeigt Abbildung 14 das Phänomen der horizontalen Segregation bei Bildung und Berufswahl im Detail. Die bereits bei Erwerb von Humankapital feststellbare Segregation der Geschlechter (d.h. der gegenderte Erwerb von Wissen und Fertigkeiten) setzt sich in gependeter Berufswahl und auf geschlechtergetrennten Arbeitsmärkten im Erwerbsleben fort. Ebenso wie das Phänomen der gläsernen Decke resultiert dies in geringeren weiblichen Einkommen sowie daraus abgeleiteten Sozialleistungen. Die Gender Gaps setzen sich im Alter fort und erhöhen das Risiko von Frauenarmut.

Im Bereich der horizontalen Arbeitsmarktsegregation setzen folgende MAßNAHMEN an:

- 1.** Im ersten Schritt Maßnahmen der Gruppen M5a ( Bildungsmaßnahmen).
- 2.** Weiters Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung, etc.; M1). Wegen der dennoch beobachtbaren gependerten Berufswahl und dem Bestehen geschlechtergetrennter Arbeitsmärkte müssen hier erneut Maßnahmen zur Bildung (M5a) und Maßnahmen zur Mobilität zwischen ‚Frauen-‘ und ‚Männerberufen‘ oder zwischen unterschiedlichen Produktionseigenschaften (Vollzeit - Teilzeit, befristete - unbefristete Verträgen, Mobilität zwischen Arbeitsorten; M5e) ansetzen.
- 3.** Schließlich müssen wiederum Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherheit (M3) am Ende der Kette dafür sorgen, Frauen in Armut aufzufangen und Existenzen zu sichern.

**Abbildung 14 Kette 5: Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten**

Quelle: IHS

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

Eine Erklärung für geschlechterungleiche Entlohnung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt bietet die Theorie der GEGENDERTEN TECHNOLOGIE DER PRODUKTION auf dem Arbeitsmarkt: Wenn „Insider“ des primären Arbeitsmarktes Produktionstechnologien bewusst so wählen, dass „Outsider“ mit anderen Produktionseigenschaften (z.B. Präferenz für Teilzeitarbeit im Gegensatz zu durchgehender Vollzeit) benachteiligt werden, kann der Wert des Humankapitals angebotsseitig mitbestimmt werden. Eine Veränderung gegenderteter Produktionstechnologien, z.B. bezüglich der üblichen Arbeitszeiten (etwa flexible Zeiten und Output- statt Anwesenheitsorientierung statt durchgehenden Acht-Stunden-Tage, Bevorzugung von Teilzeitarbeit, etc.) hängt von gesellschaftspolitischen Präferenzen ab und würde Gruppen in verschiedenen Lebenszusammenhängen begünstigen. Bezogen auf unsere Kettenanalyse könnten Maßnahmen zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben (M4) bei der Überwindung gegenderteter Technologie bzw. der Vorherrschaft geschlechtergetrennter Arbeitsmärkte wirksam werden. Weitere Erklärungen aus der Arbeitsmarktökonomie zur Benachteiligung von Frauen finden sich im Vorbericht (BKA 2009, Kapitel 1.3).



## 2 Evaluierung der Maßnahmen

In diesem Teil des Berichts soll zuerst die aktuelle Situation der Benachteiligungen von Frauen in Österreich anhand allgemeiner Kennzahlen dargestellt werden, danach eine detaillierte Beschreibung der für den Berichtszeitraum 2009-2010 von den Ministerien gemeldeten externen Maßnahmen und schließlich - über eine Einbindung in die erstellten Konzepte - eine Analyse der Maßnahmen erfolgen.

### 2.1 Die aktuelle Situation - Update allgemeiner Kennzahlen

Im Folgenden werden – als erster Einstieg in die Situationsbewertung – aktuelle österreichische Kennzahlen zu Benachteiligungen von Frauen (Gender Gaps) dargestellt. Wie hat sich der Abbau der Benachteiligungen in den letzten Jahren entwickelt? Sind Erfolge sichtbar?

Um eine KONTINUIERLICHE BETRACHTUNG der im Bericht dargestellten Entwicklung zu erlauben, wurden die im letzten Bericht für den Zeitraum 1997 bis 2007 angeführten allgemeinen Kennzahlen nach Verfügbarkeit für die letzten zwei oder drei Jahre ergänzt und sollen nun kurz dargestellt werden. Detaillierte Tabellen und Graphiken finden sich in Anhang 4.

Im Bericht für die Jahre 2005-2006 wurden neun allgemeine Kennzahlen ausgewählt, mit deren Hilfe das Bekenntnis des Bundes zum umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen von Frauen anhand tatsächlicher Entwicklungstendenzen überprüft werden sollte, und zwar:

1. Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten
2. Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten
3. Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug
4. Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug
5. Durchschnittliche Alterspension
6. Erwerbsquoten von Frauen und Männern
7. Teilzeitquoten von Frauen und Männern
8. Arbeitslosenquoten nach Geschlecht
9. Frauen- u. Männeranteile an den Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

Aus diesen Kennzahlen lässt sich ein erstes, grobes Bild der Benachteiligungen von Frauen und der Veränderung dieser Benachteiligungen im Zeitablauf gewinnen. Dabei ist allerdings anzumerken, dass manche der Kennzahlen detaillierter aufgeschlüsselt werden müssten um

genderinduzierte Benachteiligung (und nicht nur faktische Unterschiede) zwischen Frauen und Männern abzubilden. Denn obwohl z.B. ein Vergleich der Bruttoeinkommen gut zeigt, über welche unterschiedlichen Geldmittel Frauen und Männer aufgrund ihrer Erwerbsarbeit verfügen, wird dabei keine Rücksicht auf die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, den Wirtschaftssektor oder Ausbildungsgrad genommen – alles Faktoren, welche das Einkommen einer Person aber wesentlich mitbestimmen.

Aus dem Vergleich der jährlichen medianen Bruttoeinkommen wird deutlich, dass die NICHT ARBEITSZEITBEREINIGTEN BRUTTO-EINKOMMENSUNTERSCHIEDE zwischen Frauen und Männern in Österreich im Jahr 2009 mit etwas weniger als 40% sehr hoch waren. Während die Einkommensunterschiede in den Jahren 1993 bis 2000 stark zunahm (und zwar von 30 auf 40%)<sup>18</sup>, lag in den letzten zehn Jahren ein eher stabiler Unterschied vor, der 2009 - vermutlich aufgrund der krisenbedingten geringeren Steigerung männlicher Bruttoeinkommen - leicht abnahm (siehe hierzu Marangos 2011). Der Unterschied erklärt sich nicht zuletzt aus der häufigen Teilzeitbeschäftigung von Frauen, die in einem deutlich reduzierten „verfügbaren Einkommen“ von Frauen resultiert. Frauen verdienten 2009 im Durchschnitt um 40% weniger als Männer. Betrachtet man diesen Unterschied allerdings aus Warte der Frauen – also den Einkommensunterschied bezogen auf das weibliche mediane Brutto-Einkommen (und nicht den männlichen Referenzwert) -, dann verdienten Männer im Jahr 2009 beachtliche 66% (des Fraueneinkommens) mehr.

Die hier beobachteten Unterschiede im jährlichen Bruttoeinkommen lassen sich also teilweise aus der zunehmenden weiblichen Teilzeiterwerbstätigkeit erklären, welche sich mit weniger Stunden und ergo weniger Jahreslohn niederschlägt. Nach einer Arbeitszeitbereinigung verbleiben als Gründe für den immer noch deutlichen GESCHLECHTSBEZOGENEN EINKOMMENSUNTERSCHIED IN DEN STUNDENLÖHNEN Differenzen in Humankapital, Berufswahl und Diskriminierung (siehe dazu Kapitel 1.1.). Wie der jährliche Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern feststellt, verdeutlichen die „anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen [...], wie wichtig es ist, die Barrieren für die volle Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und gegen tiefverwurzelte geschlechtsspezifische Stereotype anzugehen, die das Verständnis der Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft prägen und das Ungleichgewicht der Geschlechter in puncto bezahlter und unbezahlter Arbeit bedingen“ (Europäische Kommission 2009c, S.16).

Eine Gegenüberstellung der jährlichen Nettoeinkommen zeigt, dass die Steuer- und Transferpolitik des Bundes die beobachteten unbereinigten Ungleichheiten zum Teil wieder verringert, da niedrigere Einkommen – wie jene der Frauen - geringeren Steuer- und Sozialversicherungsabgaben unterliegen. In den letzten fünfzehn Jahren beobachtet man im Gegensatz zu den Bruttoeinkommen daher eine GLEICHBLEIBENDE UNGLEICHHEIT DER NETTOEINKOMMEN, welche mit rund 34% deutlich geringer ausfiel als im Bruttobereich. Im Jahr 2009 lag das mediane Nettoeinkommen der Frauen 32,4% unter jenem der Männer; aus Warte der Frauen erhielten Männer netto knapp 48% (der Fraueneinkommen) mehr. Wieder fielen die

---

<sup>18</sup> Siehe Bericht 2005-2006.

Unterschiede – vermutlich krisenbedingt – etwas geringer aus als in den letzten Jahren; ob dies auch auf eine Verringerung der Geschlechterunterschiede in den Stundenlöhnen hindeutet, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

Die internationale Analyse zeigt ebenfalls, dass Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in Österreich relativ hoch sind (Mairhuber 2006, S. 5). Der Gleichstellungsbericht der Europäischen Kommission vermeldet auch 2009, dass „die Gleichstellung der Geschlechter noch längst nicht verwirklicht ist. Es traten mehr Frauen in den Arbeitsmarkt ein, sodass die Europäischen Beschäftigungsziele in Reichweite rücken, aber dieser quantitative Fortschritt (Zielvorgabe: „mehr“ Arbeitsplätze) ging nicht mit einer qualitativen Verbesserung (Zielvorgabe „bessere“ Arbeitsplätze) einher“ (Europäische Kommission 2009c, S. 3).

Aus den Arbeitsmarkteinkommen resultierend, weil mit diesen verknüpft und von diesen abgeleitet, waren EINKOMMENSABHÄNGIGE TRANSFERZAHLUNGEN wie Arbeitslosen- und Notstandsgelder von Frauen in den letzten Jahren durchschnittlich um etwa 1/5 niedriger als jene der Männer. Im Vergleich zu den zuvor höheren Unterschieden ist insbesondere seit 2000 eine Abnahme der Differenz zu verzeichnen. Im Jahr 2009 lagen die durchschnittlichen (täglichen) Arbeitslosengelder von Frauen rund 18% unter jenen der Männer; bezogen auf das weibliche Leistungsniveau hatten Männer um 23% (der Frauenanteile) höhere Leistungen. Bei der Notstandshilfe lag das durchschnittliche Taggeld der Frauen etwas fast 21% unter jenem der Männer; aus Sicht der Frauen betrug der Unterschied etwas mehr als 26%.

Auch in der ALTERSVERSORGUNG von Frauen und Männern schlagen sich die am Arbeitsmarkt bestehenden Geschlechterunterschiede nieder: Obwohl im Jahr 2003 schon 63% der Frauen (Gstrein et al. 2005, S. 8) einen eigenen Pensionsanspruch (und 50% eine eigene Alterspension) hatten, und der Unterschied in den bezogenen Alterspensionen (inkl. Ausgleichszulage und Kinderzuschuss) in den letzten Jahren abnahm, liegt die durchschnittliche Pensionshöhe der Frauen bei den Alterspensionen immer noch erst bei knapp 60% der Männerpensionen. Im Jahr 2009 lag die durchschnittliche Alterspension der Frauen um fast 41% unter jener der Männer, oder anders gesagt: Männer erhielten im Schnitt mehr als 68% (der Frauenpensionen) höhere Alterspensionen als Frauen.

Die ERWERBSQUOTEN<sup>19</sup> (definiert als Anteil der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung) von Frauen lagen 2009 nicht ganz 12 Prozentpunkte unter jenen der Männer. Während die Erwerbsquoten der Männer in den letzten Jahren tendenziell sanken, nahmen jene der Frauen in allen Jahren stetig zu. Im Jahr 2009 waren 77% der Männer und 65,4% der Frauen erwerbstätig (oder arbeitslos). Anzumerken ist allerdings, dass die Quote nur Aufschluss über die quantitative Integration, nicht aber über die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, gibt, die bei Frauen und Männern deutlich unterschiedlich ist (siehe z.B. Europäische Kommission 2009).

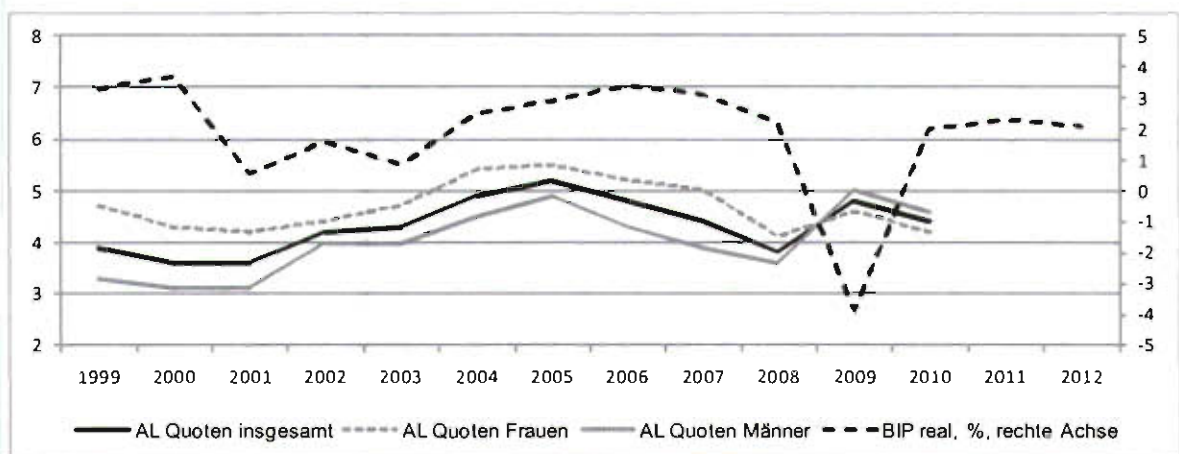
---

<sup>19</sup> Siehe Fußnote 13.

Ein Indikator dafür ist die im gesamten Betrachtungszeitraum STEIGENDE TEILZEITQUOTE bei der Frauenerwerbstätigkeit, die im Jahr 2009 bei 42,9% lag. Obwohl in den letzten zehn Jahren sowohl die Teilzeitquoten der Männer als auch jene der Frauen anstieg, lag der Anteil der weiblichen Teilzeitarbeit immer wesentlich über jener der Männer: Waren 1997 insgesamt erst 4,1% der Männer und 28,5% der Frauen teilzeitbeschäftigt (Teilzeitquote insgesamt 14,7%), so lag der Anteil der Personen an den Erwerbstätigen, die bei der direkten Frage nach Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit eine Teilzeiterwerbstätigkeit angaben 2009 schon bei 24,6%. Den 42,9% in Teilzeit erwerbstätigen Frauen standen 8,7% teilzeitbeschäftigte Männer gegenüber – ein Unterschied von mehr als 34 Prozentpunkten. Mit sechs von sieben Personen ist die Teilzeitbeschäftigung in Österreich eindeutig weiblich.

Betrachtet man die Entwicklung der ARBEITSLOSIGKEIT in den letzten zehn Jahren, so sieht man, dass die Arbeitslosenquote - gemessen als Anteil der 15 bis 74jährigen Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (das sind sowohl selbständig und unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) gemäß Labour Force Konzept - nach einer Spitze im Jahr 2005 in den Jahren 2007 und 2008 vergleichsweise niedrig war (siehe Abbildung 15).

**Abbildung 15 Männer- und Frauenarbeitslosigkeit und Konjunkturzyklen 1999-2012**



Quelle: IHS, EUROSTAT (Daten 2011-12: IHS Prognose)

Krisenbedingt nahm sie 2008 wieder zu. Ebenso wurden UNTERSCHIEDE IN DEN ARBEITSLOSENQUOTEN von Frauen und Männern betrachtet. Hier zeigt sich, dass ab dem Konjunkturreinbruch 2001 die allgemeine Arbeitslosigkeit aufgrund des gesunkenen Wachstums erwartungsgemäß anstieg, sich aber die Größe und der Unterschied zwischen Frauen- und Männerbeschäftigung kurzfristig entkoppelte. Mit dem Einsetzen der nächsten Wirtschaftskrise kam es erneut zu einem Auseinanderdriften. Eine Erklärung ist der Anstieg der Teilzeit- und prekären Arbeit von Frauen, welche insbesondere in Krisenzeiten auf eine Substitution von Regularbeit zu atypischer Arbeit zurückzuführen ist. Die weibliche Arbeitslosenquote, die laut EU Bemessung in den letzten Jahren immer über jener der Männer lag, betrug im Jahr 2009 – wo sie (krisenbedingt) erstmals geringer als jene der Männer war – 4,6%. Somit lag die weibliche Arbeitslosenquote 2009 um 0,4 Prozentpunkten unter jener der Männer, welche relativ hohe 5% zu verzeichnen hatten. Im Jahr 2010 gingen beide Quoten bei



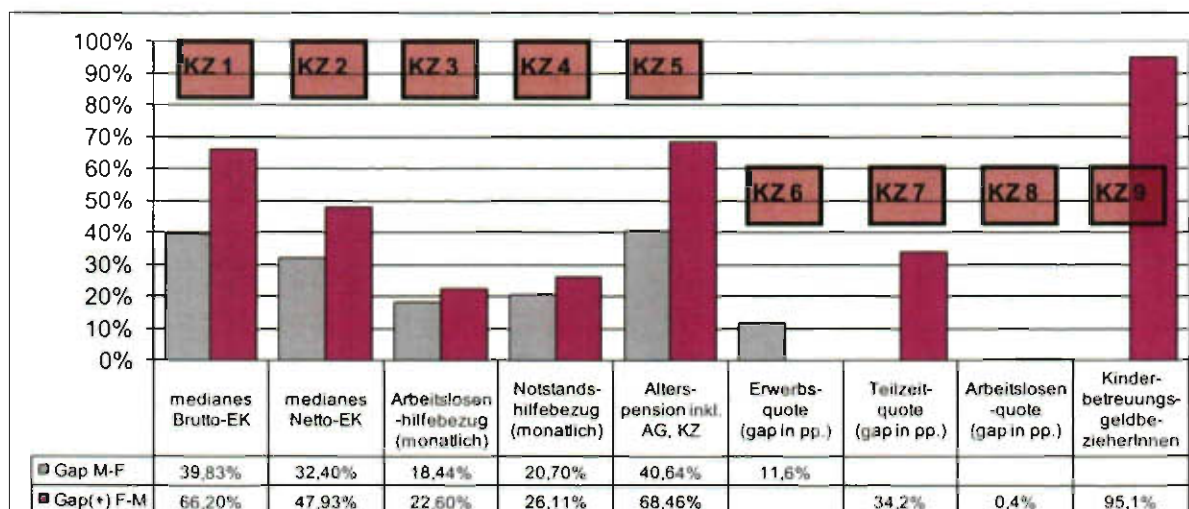
## Wirkungszusammenhänge und Kennzahlen

gleichbleibendem Gendergap zurück und betragen 4,2% (Frauen) und 4,6% (Männer). Wieder waren mehr Männer als Frauen arbeitslos.

Die letzte Kennzahl gibt Aufschluss über den ANTEIL AN MÄNNLICHEN KINDERBETREUUNGSGELDBEZIEHERN, der in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Er stieg von nur knapp unter 1% im Jahr 1997 auf fast 5% im Dezember 2009. Mit der Einführung des einkommensabhängigen Kindergeldes sowie einer weiteren Kurz-Variante (12 + 2 Monate) für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes darf mit einer weiteren positiven Entwicklung der Väterquote gerechnet werden. Im Dezember 2010 lag der Anteil an Männern in diesen beiden Modellen mit bis zu 9% deutlich über den anderen Varianten. Hinzu kommt, dass beide Modelle erst seit Anfang 2010 in Anspruch genommen werden können, und Väter tendenziell erst zu einem späteren Zeitpunkt in Karenz gehen.

Die folgende graphische Darstellung (Abbildung 16) gibt einen zusammenfassenden Überblick über die in den allgemeinen Kennzahlen erfassten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Detaillierte Tabellen mit Graphiken finden sich in Anhang 4.

**Abbildung 16 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2009**



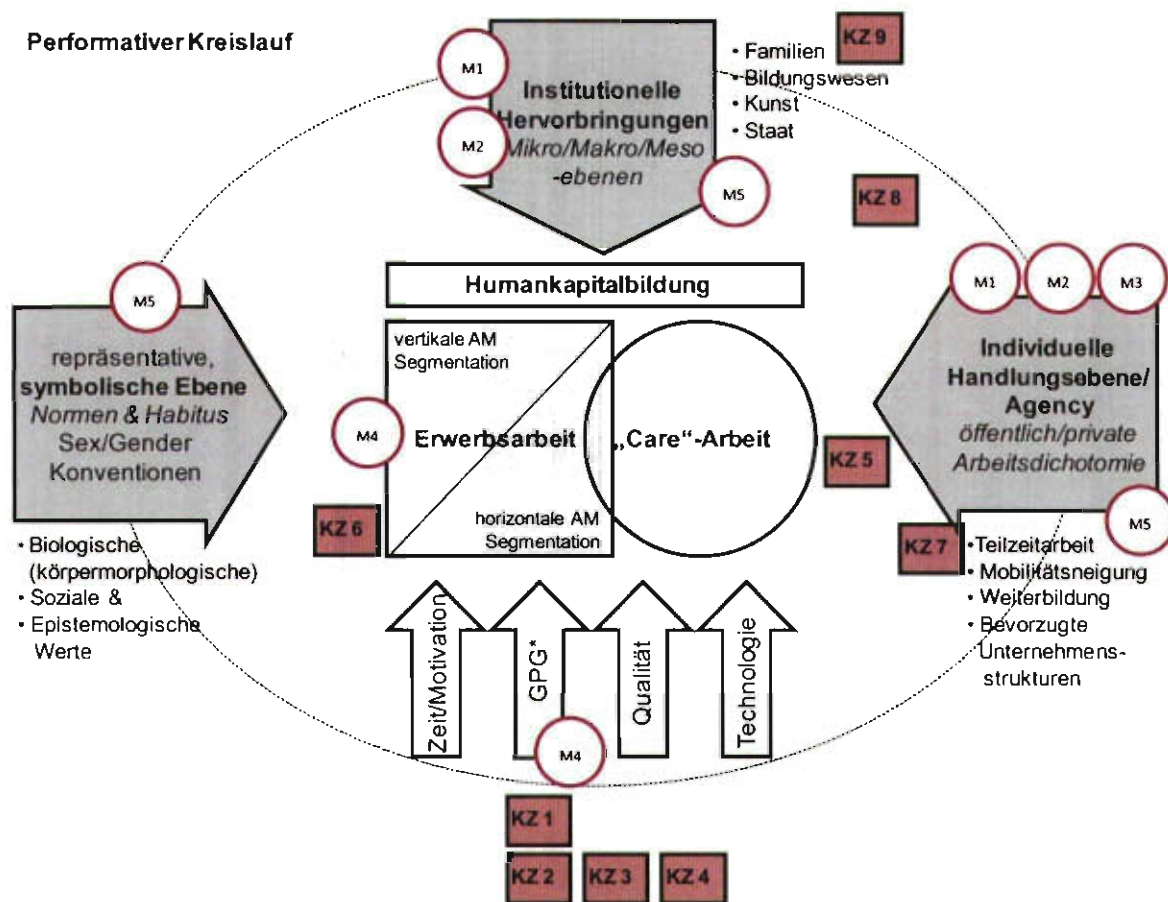
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, AMS, HVSV, BMWA; BMGF (Daten 2009; Auszug 2/2011)

Die oben dargestellten neun allgemeinen Kennzahlen finden sich als farbige RECHTECKIGE FELDER IN Abbildung 17 wieder. Sie wurden exemplarisch zugeordnet, könnten aber auch anders verortet werden. Prinzipiell geben die Kennzahlen 1 bis 5 über die Benachteiligung von Frauen bezüglich Einkommen, und die Kennzahlen 6 bis 9 über die Benachteiligung bezüglich Zeitkonten (von Frauen) Aufschluss. Die Teilzeitarbeitsquote ist auch als Indikator für die Arbeitsqualität zu verstehen. Kennzahlen für den Bereich soziale Stellung, Wirkungsmacht und (Produktions)Technologie finden sich in den Abschnitten 2.3.1 bis 2.3.5 Obwohl obige Kennzahlen bereits recht gut Auskunft über gegenderte Einkommensverhältnisse, die staatliche Umverteilungsfunktion, die Beteiligung an der Kinderbetreuung durch Männer oder Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt geben können, FEHLT andererseits bei Betrachtung der Kennzahlen in dieser Form eine Berücksichtigung der WECHSELWIRKUNGEN zwischen den einzelnen Bereichen, also zwischen Erwerbsarbeit, Einkommen,



Reproduktionsarbeit, Genderpolitiken, usw. Diese Blindstellen entstehen dadurch, dass die Messung und Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen als komplexes Projekt zu verstehen ist, das vielschichtige Ansätze erfordert aber auch ermöglicht. Dies soll im folgenden – im Rahmen obig dargestellter theoretischer Überlegungen – über das Konzept der Gender Balanced Score Cards versucht werden.

**Abbildung 17 Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen: Kennzahlen und Maßnahmenbündel**



Quelle: IHS.

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN; KZ1: NETTOEINKOMMEN, KZ2: BRUTTOEINKOMMEN, KZ3: ARBEITSLOSENBEZUG; KZ4: NOTSTANDSHILFE; KZ5: PENSIONEN; KZ 6: ERWERBSQUOTE; KZ7: TEILZEITQUOTE; KZ8: ARBEITSLOSENQUOTE; KZ9: KINDERGELDBEZIEHERINNEN \* GENDER PAY GAP

Zuvor werden noch die allgemeinen Ergebnisse der Fragebogenerhebung im Frühjahr 2011 (für die in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten ministeriellen Maßnahmen) dargestellt. Die MAßNAHMEN DER GRUPPEN 1-5 (siehe Tabelle 1 sowie Details im nächsten Kapitel) FINDEN SICH ALS KREISE IN ABBILDUNG 17 wieder. Hier wird optisch gut deutlich, in welchen Bereichen sie angreifen.

## 2.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung für Maßnahmen 2009-2010<sup>20</sup>

**WAS WURDE IN DER DATENERHEBUNG ABGEFRAGT?** In den Erhebungsblättern BGBl. 837/1992 wurden die Mitglieder der Steuergruppe im Frühjahr 2011 ersucht, die Zusammenstellung folgender Eckdaten zu den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2009-2010 zu veranlassen: Titel der Maßnahme, Inhalt und Ziele, Zielgruppe, Zuordnung zu BGBl. 837/1992 und/oder NAP, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung, Evaluierung und Ergebnisse der Maßnahme.

**WAS UMFASST DAHER DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG?** Die Darstellung der in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erfolgt anhand der von den Ministerien gemeldeten externen<sup>21</sup> Maßnahmen. Nicht behandelt werden daher interne Maßnahmen der Ministerien, periodenfremde Maßnahmen, Maßnahmen anderer Akteurinnen (z.B. Länder, Gemeinden, NGOs, AMS, etc.) soweit diese nicht zusammen mit den Ministerien gesetzt wurden und nicht gemeldete (und daher für den Bericht nicht erfasste) Maßnahmen. Zu beachten ist, dass in vielen Kategorien mögliche MEHRFACHNENNUNGEN ZU ÜBERSCHNEIDUNGEN in den ausgewerteten Bereichen führen können.

**WIE VIELE MAßNAHMEN WURDEN FÜR DEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 GEMELDET BZW. EVALUIERT?** Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden von Seiten der Ministerien für den vorliegenden Bericht insgesamt 239 Maßnahmen gemeldet. Nach Ausscheiden periodenfremder und nur für den öffentlichen Dienst vorgesehener Maßnahmen – welche in einem anderen Bericht (siehe Fußnote 21) behandelt werden - konnten im vorliegenden Bericht insgesamt **213 externe Maßnahmen** (im Vergleich zu 172 im vorigen Bericht) zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2009 und 2010 evaluiert werden.

### ANALYSE DER GEMELDETEN EXTERNEN MAßNAHMEN DER MINISTERIEN NACH ZIELGRUPPEN

Filtert man die eingegangenen Meldungen nach den angesprochenen ZIELGRUPPEN<sup>22</sup> (wobei aufgrund von Mehrfachnennungen Gruppenüberschneidungen möglich sind), so scheinen in den Jahren 2009 und 2010 wieder insbesondere Mädchen (36 Maßnahmen), Frauen in der Arbeitswelt<sup>23</sup> und Arbeitnehmerinnen (35 Maßnahmen), Migrantinnen (17 Maßnahmen) und

<sup>20</sup> Anmerkung: In diesem Teil des Berichts werden ausschließlich die von den Ministerien zu BGBl. 837/1992 gemeldeten Maßnahmen dargestellt. Die für den NAP gemeldeten Maßnahmen – soweit sie nicht auch Maßnahmen nach BGBl. 837/1992 sind – werden in Kapitel 3 behandelt.

<sup>21</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.

<sup>22</sup> Aufgrund der unterschiedlich ausgefüllten Bögen musste statt einer Spaltenanalyse im Bereich "Zielgruppe" eine Gesamtanalyse der erfassten Maßnahmen (Wo findet sich Hinweis auf Zielgruppe?) durchgeführt werden.

<sup>23</sup> Während unter dem Begriff "Frauen in der Arbeitswelt" (i.w.S.) hier auch begünstigende Maßnahmen (Änderung von Rahmenbedingungen, Gesetze, Veranstaltungen, etc.) subsumiert wurden, stellt der Begriff "Arbeitnehmerinnen" auf direkt diese Personengruppe fördernde Maßnahmen ab (und ist daher enger gefasst).

## Evaluierung der Maßnahmen

ältere Frauen (8 Maßnahmen) im Fokus der von den Ministerien gesetzten "externen" Maßnahmen gestanden zu sein.

Da der Schwerpunkt Mädchen schon im Bericht 2007-2008 behandelt wurde, wird in diesem Bericht der Fokus auf dem Bereich „Frauen und Arbeitsmarkt“ liegen. Detailauswertungen dazu finden sich in Abschnitt 2.3 (sowie in Kapitel 3).

**Tabelle 2 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen 2009-2010**

	M-Anzahl
Mädchen	36
Arbeit insgesamt *)	35
Frauen in Arbeitswelt i.w.S.	20
Migrantinnen	17
Arbeitnehmerinnen	15
Ältere Frauen	8
Behinderte	4

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

\*) Summe aus Frauen in Arbeitswelt und Arbeitnehmerinnen

Eine STICHWORTANALYSE IN DEN TITELN der Maßnahmen<sup>24</sup> deutet ebenfalls auf eine Schwerpunktsetzung in den genannten Gruppen hin, gibt aber auch einen ersten Eindruck über die Bandbreite der gesetzten Maßnahmen.

Von obiger Zielgruppenanalyse abweichende, meist geringere Werte (d.h. gezählte Maßnahmen mit diesem Stichwort im Titel) erklären sich daraus, dass nicht alle der angeführten Gruppen im Titel der Maßnahme "wörtlich" genannt wurden bzw. (nur) unter anderen (ähnlichen) Begriffen Eingang in den Titel gefunden haben.

Bei der Stichwortanalyse häufig genannt wurden neben den erwarteten „Frauen“ (in 64 Maßnahmentiteln) und „Mädchen“ (nur in 6 Titeln) die Begriffe "Gender" und „Bildung“ (in jeweils 25 Titeln), "Gewalt" (in 17 Titeln), "Arbeit" und „Technik“ (in jeweils 16 Titeln), „Gesetz“ oder „Novelle“ (in 14 Titeln), „Beruf“ (in 13 Titeln). Mit 10 Nennungen waren auch "Veranstaltungen" oder „Ausstellungen“ wichtige Aktivitätsbereiche zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen, insb. hinsichtlich ihrer medialen Präsenz und Bewusstseinsarbeit (Aufmerksamkeit für ein Thema und Wissen um ein Thema fördern).

<sup>24</sup> Im Gegensatz zur Zielgruppenanalyse wurde hier allein auf den Titel der Maßnahmen abgestellt.

**Tabelle 3 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen**

	Anzahl
Frauen	64
Frauen od. Mädchen	70
Gender	25
Bildung	25
Gewalt	17
Arbeit	16
Technik, (tech)	16
Gesetz, Novelle	14
Beruf	13
Veranstaltung, Ausstellung	10
Mädchen	6
Migrantinnen	4
Tagung	4
Mentoring	2
Girls Day	2

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

#### ANALYSE NACH THEMENKREISEN

Im Erhebungsblatt konnte jede Maßnahme einem oder mehreren Themenkreisen nach BGBl. 837/1992 zugeordnet werden. Dabei orientierten sich die im Erhebungsblatt angeführten Themenvorschläge an den gesetzlich vorgesehenen Bereichen (vgl. dazu Vorwort), in denen nach gesetzlichem Auftrag ein Abbau der Benachteiligungen von Frauen untersucht werden soll.

Eine Zuordnung der Maßnahmen war daher zu fünf großen Kategorien, und zwar "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1)<sup>25</sup>, "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2), "Soziale Sicherheit (Existenzsicherung)" (M3), "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) und "Aktive Frauenfördermaßnahmen" (M5) möglich. Der letzte Maßnahmenblock weist aufgrund seiner Maßnahmenvielfalt eine weitere Untergliederung in elf verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche auf<sup>26</sup>. Der folgende Auszug aus dem Erhebungsblatt (Tabelle 1) gibt Aufschluss über die genaue Definition der Begriffe und die im Bereich aktive Frauenförderung abgefragten Unterkategorien (M5a – M5k):

<sup>25</sup> M1 bedeutet Maßnahme im Themenbereich 1 (Vereinbarkeit); andere Begriffe analog.

<sup>26</sup> Die letzte Kategorie (M5l, öffentlicher Dienst) wurde im Fragebogen hinzugefügt, um eine klare Abgrenzung zwischen „externen“ und „internen“ ministeriellen Maßnahmen sicherzustellen.



**Tabelle 4 Die Themenkreise des Erhebungsblatts (siehe auch Tabelle 1)**

1. Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, familiäre Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	
2. Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen.	
3. Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	
4. Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	
5. Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	
a. Schulische und berufliche Bildung	g. Gleichberechtigte Lebensformen
b. Arbeitsmarkt	h. Wissenschaft
c. Wohnen	i. Kunst
d. Gesundheit	j. Politik
e. Mobilität	k. sonstiges
f. Sexismus/Gewalt	( l. öffentlicher Dienst )

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNGSBLATT (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Wie aus Tabelle 5 ersichtlich, wurden die meisten Maßnahmen der Jahre 2009 und 2010 den Themenkreisen "Aktive Frauenförderung" (M5, 187 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 78 Maßnahmen) zugeordnet. In den Bereichen "Soziale Sicherheit" (M3, 38 Maßnahmen), "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, ebenfalls 38 Maßnahmen) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 26 Maßnahmen) wurden ebenfalls viele Maßnahmen gemeldet.

Innerhalb der aktiven Frauenförderung (M5) wurden am häufigsten die Felder "Arbeitsmarkt" (M5b, 82 Maßnahmen), "Schulische und berufliche Bildung" (M5a, 65 Maßnahmen) sowie "Sexismus und Gewalt" (M5f, 46 Maßnahmen), "Wissenschaft" (M5h, 32 Maßnahmen) und "Politik" (M5j, 29 Maßnahmen) gemeldet.

An dieser Stelle soll allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Anzahl der gemeldeten Maßnahmen nur ein Indikator für die Wichtigkeit eines Bereiches sein kann, da Größe und Umfang der einzelnen Maßnahmen stark divergieren.



## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 5 Maßnahmen nach Themenkreisen**

	Anzahl
M1 Vereinbarkeit (familiäre Verpflichtungen)	38
M2 Benachteiligung (Mütter)	26
M3 Soziale Sicherheit (Existenz)	38
M4 Gleichbehandlung (Arbeitsleben)	78
M5 Aktive Frauenförderungsmaßnahmen	187
M5a schulische und berufliche Bildung	65
M5b Arbeitsmarkt	82
M5c Wohnen	7
M5d Gesundheit	20
(Gesundheit, ohne M5f)	9
M5e Mobilität	12
M5f Sexismus/Gewalt	46
M5g gleichberechtigte Lebensformen	17
M5h Wissenschaft	32
M5i Kunst	3
M5j Politik (+ für Politikerinnen)	29
M5k sonstiges	10
Nur M5k keine anderen M	7

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

## ANALYSE NACH BUDGETUMFANG

Die Kosten der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (Budgets) sind in den Erhebungsbögen oft nur lückenhaft dargestellt bzw. fragmentarisch abgebildet. Fast ein Drittel der gemeldeten Maßnahmen (61 von 213 Erhebungsblättern) enthält keine Angaben oder die Angabe "0 Euro" zum Budget. Häufig unterbleibt eine Feststellung der tatsächlichen Kosten aufgrund (nicht näher erfasster) ministerieller Eigenleistungen oder wegen einer teilweisen Kostentragung durch Dritte. Daher, und aufgrund der grundlegenden Abgrenzungsprobleme im Bereich der Zurechenbarkeit von Maßnahmen, kann zum jetzigen Zeitpunkt KEIN GESAMTBUDGET aller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erstellt werden.

Rückschlüsse auf die GRÖÖE UND WICHTIGKEIT EINZELNER MAÖNAHMEN und Bereiche sind allerdings möglich. Von den insgesamt 152 Maßnahmen mit Budgetangaben sind mehr als zwei Drittel im kleineren (bis 10.000 EURO) bzw. unteren mittleren (bis 100.000 EURO) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (100.000 bis 1.000.000 EURO) ebenfalls noch ein Fünftel der gemeldeten Maßnahmen finden, fallen nur knapp 7 Prozent zwischen eine und zehn Mio. EURO. Höhere Budgetmittel fallen nur bei zwölf der gemeldeten (d.h. mit Budgetangaben versehenen) Maßnahmen an.

## Evaluierung der Maßnahmen

## ANALYSE NACH FINANZIERUNGSFORM

Die ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen werden ungefähr zur Hälfte (ausschließlich) aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien (in 96 gemeldeten Fällen) und zur Hälfte in Kofinanzierung mit anderen TrägerInnen bestritten.

Innerhalb der 87 Fälle von Kofinanzierung wird diese am häufigsten durch sonstige öffentliche Mittel (z.B. anderes Ministerium, AMS, FFG, ÖROK usw.) oder sonstige Mittel (z.B. Sponsoren) bereitgestellt. Auch EU-Mittel sowie Mittel von Land und/oder Gemeinde, zu einem geringen Anteil auch Privatunternehmen, tragen zur Finanzierung einiger Projekte bzw. Maßnahmen bei.

**Tabelle 6 Maßnahmen nach Finanzierungsform**

	Anzahl
Eigenmittel	96
Kofinanzierung durch:	87
EU-Mittel	15
Land und/oder Gemeinde	12
sonstige öffentliche Mittel	39
Privatunternehmen	6
Sonstige	24

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

## ANALYSE NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG DER MAßNAHME

In zeitlicher Hinsicht lassen sich die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2009-2010) fällt. Dies war bei 115 (neuen) Maßnahmen der Fall, während 92 Maßnahmen bereits (seit längerem) laufende Maßnahmen sind.

Des Weiteren ist eine Unterscheidung nach Laufzeit, in befristete und unbefristete Maßnahmen möglich. Im Berichtszeitraum 2009-2010 ist ungefähr die Hälfte der Maßnahmen befristet (93) während die andere Hälfte (106) unbefristet ist. Die Analyse zeigt, dass (wie erwartet) neue Maßnahmen eher befristet, laufende Maßnahmen aber zum Großteil unbefristet sind.

## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 7 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung**

	Anzahl
neu, unbefristet	40
neu, befristet	69
neu	115
laufend, unbefristet	66
laufend, befristet	23
laufend	92
nur tlw. zugeordnet	13
befristet	93
unbefristet	106
fehlt	3

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

## ANALYSE NACH EVALUIERUNG DER GENANNTEN MAßNAHMEN

Innerhalb der 213 Maßnahmen ist die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 125 Fällen nicht oder mit "nein" beantwortet worden, sodass angenommen werden muss, dass einer Evaluierung oftmals kaum Augenmerk geschenkt wird. Nur 29 Maßnahmen werden sowohl qualitativ als auch quantitativ evaluiert, jeweils eine (der beiden) Evaluierungsmethoden erfolgt allerdings in deutlich mehr Fällen: In 45 Fragebögen wird eine qualitative, in 71 eine quantitative Evaluierung gemeldet.

Es muss aber in Betracht gezogen werden, dass eine sinnvolle Evaluierung im Bereich der genannten Maßnahmen oft nicht durchführbar ist (z.B. bei legislativen Maßnahmen oder im Fall von Arbeitsbehelfen). Möglich ist auch, dass die Frage im Fragebogen als zu komplex wahrgenommen worden ist und deshalb unbeantwortet blieb, obwohl durchaus grundlegende Evaluierungsschritte (z.B. Anzahl der TeilnehmerInnen an einer Veranstaltung, Anzahl der versendeten Broschüren) gesetzt werden.

**Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der Evaluierung**

	Anzahl
qualitativ	45
quantitativ	71
qualitativ und quantitativ	29
nein	94
fehlt	31
fehlt oder nein	125

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

## Evaluierung der Maßnahmen

## ANALYSE NACH DER ART DER MAßNAHME

Im Erhebungsblatt wurde eine Zuordnung der Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme abgefragt. Dabei wurde zwischen den Kategorien legislative Maßnahmen (LEG), Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), Subventionen, Preise, Stipendien (SUB), Forschungsförderung (FOR), Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstiges (SON) unterschieden.

Wie schon erwähnt, umfassen die von den Ministerien für 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbereiche, was dem in diesem Bericht gewählten breiten Ansatz der "vielfältigen Benachteiligungsebenen" und daraus resultierenden vielfältigen Handlungsoptionen entspricht.

Eine Aufgliederung in die einzelnen Kategorien zeigt, dass in den betrachteten beiden Jahren - wie auch schon 2007-2008 - ein deutlicher Schwerpunkt in den Bereichen "Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen" (98 Maßnahmen) sowie "Öffentlichkeitsarbeit" (97 Maßnahmen) besteht. Dies unterstützt die These, dass einerseits bessere Qualifikationen 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 ebendieser Benachteiligung erkannt werden.

In den Bereichen "Subventionen, Preise und Stipendien" werden 33 Maßnahmen gemeldet, für "legislative Maßnahmen" gibt es 27 Nennungen. "Forschungsförderung" bzw. "Sonstiges" wird 17 bzw. 22 mal genannt.

**Tabelle 9 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme**

	Anzahl
LEG = Legislative Maßnahmen	27
BER = Beratungs- und Qualifizierungs- MN	98
SUB = Subventionen, Preise, Stipendien	33
FOR = Forschungsförderung	17
ÖFF = Öffentlichkeitsarbeit	97
SON = Sonstiges und zwar:	22

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

## ANALYSE NACH DEN EINZELNEN ZIELGRUPPEN

Nach den Einzelbetrachtungen nach „Art der Maßnahme“ und „betrachteten Themenfeldern“ lassen sich die zuvor georteten Zielgruppen der 2009 und 2010 von den Ministerien gesetzten Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen auch IN VERNETZTER FORM näher beleuchten (siehe Tabelle 10 und Tabelle 11). Dabei ist festzustellen, dass

die 36 erhobenen MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5, 33 Maßnahmen) gesetzt wurden, und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 19 Maßnahmen), "Arbeitsmarkt" (M5b, 19 Maßnahmen) und "Sexismus und Gewalt" (M5f, 10 Maßnahmen). Einige



---

Evaluierung der Maßnahmen

---

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 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).

**Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern**

	Anz.	M1	M2	M3	M4	M5	M5a	M5b	M5c	M5d	M5e	M5f	M5g	M5h	M5i	M5j	M5k
Mädchen	36	1	2	5	6	33	19	19	2	3	1	10	1	5		3	3
Migrantinnen	17		1	3	2	16	5	4	1	5		9	2	2		2	1
Ältere Frauen	8	4		6		4	2	1			1	1	1				
Arbeitnehmerinnen	15	8	4	5	7	13	5	11		1	1		1	1			1
Frauen in Arbeitswelt	20	5	2	8	14	17	9	11		3	1		2	3			
Behinderte	4			3		1	1	1					1				

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

**Tabelle 11 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme**

	Anz.	LEG	BER	SUB	FOR	ÖFF	SON
Mädchen	36	3	22	4	2	28	1
Migrantinnen	17		11	5	1	6	1
Ältere Frauen	8	3	5			1	
Arbeitnehmerinnen	15	2	6		1	4	4
Frauen in Arbeitswelt	20	1	11	4		3	4
Behinderte	4	1	2	1			

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

## 2.3 Analyse der Maßnahmen

In diesem Teil des Berichts soll nun im Detail auf die von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten EXTERNEN MAßNAHMEN UND IHRE EFFEKTE eingegangen werden. Die Analyse erfolgt anhand der in Kapitel 1 dargestellten Wirkungsketten. Dabei soll sowohl auf die nationale als auch die internationale Ebene der Benachteiligung von Frauen und den Abbau dieser Benachteiligungssituation(en) eingegangen werden. Wie in Kapitel 1.5. beschrieben, werden die von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen verschiedenen Benachteiligungsfeldern zugeordnet und dann entsprechende Indikatoren zur Darstellung des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen - sowohl zur Lage und Entwicklung in Österreich als auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern - herangezogen (= STATUS QUO). Die Analyse wird mit Gender Balanced Score Cards zur Bewertung der Maßnahmeneffekte ergänzt. Diese Vorgehensweise erlaubt eine Verknüpfung von gesetzten Maßnahmen (= STRATEGIE), theoretisch ermittelten Wirkungsketten und messbaren (bzw. aus anderen Studien

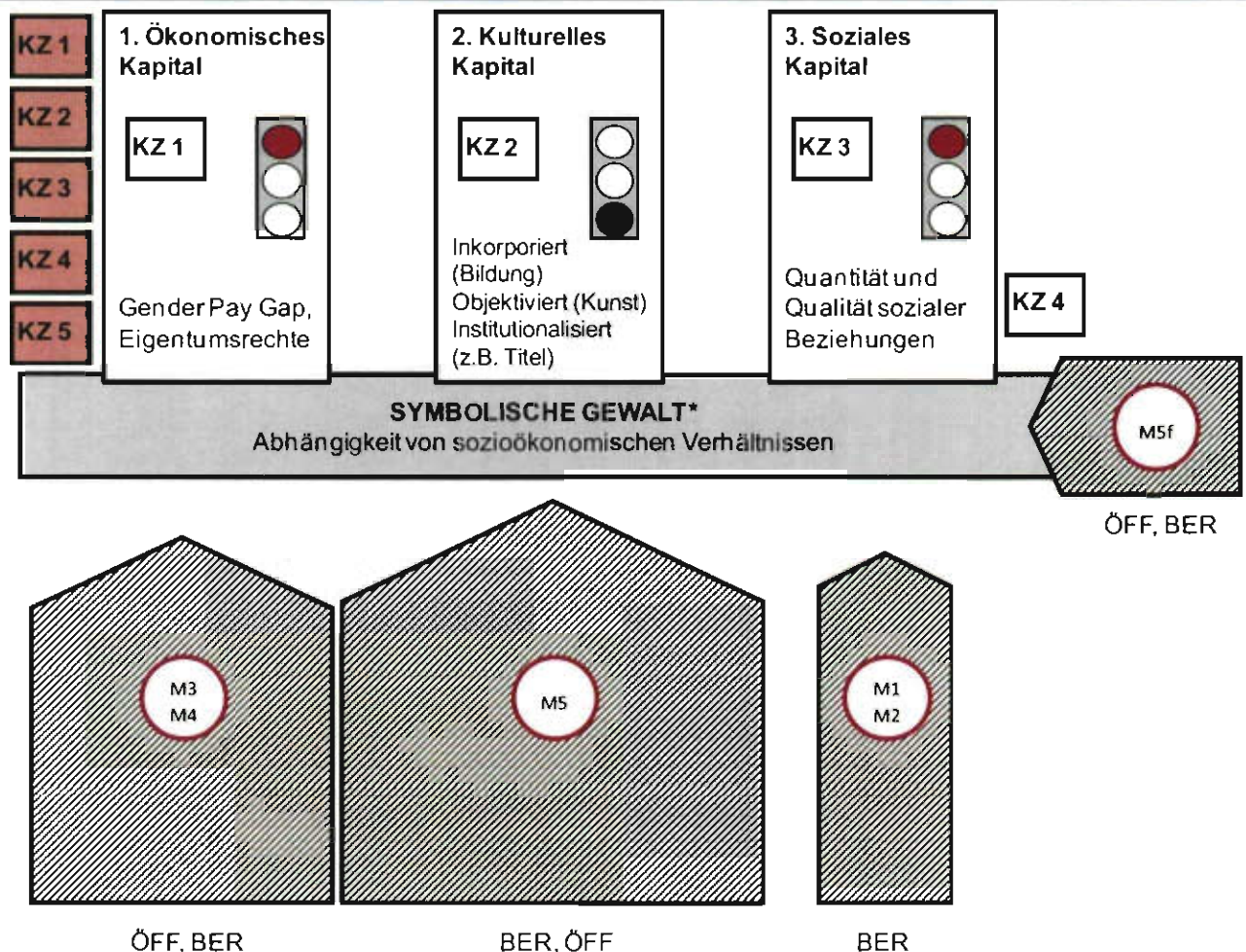
ableitbaren) Effekten. Es werden positive Entwicklungen bzw. ein Verlangsamten von negativen Tendenzen (also Hinweise auf eine positive Wirkung existierender Maßnahmen) aufgezeigt. Im Falle negativer Entwicklungen kann anhand der theoriefundierten Wirkungsketten Handlungsbedarf geortet werden sowie Lücken oder Inkompatibilitäten aufgezeigt werden.

Die Bildelemente der Wirkungsketten werden in Kapitel 1.5 erklärt.

### 2.3.1 .Kapitalien nach Bourdieu und die nachhaltigen Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen

In Abbildung 18 wird die bereits bekannte allgemeine Darstellung "Bourdieu's Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen" (vgl. dazu Abbildung 10) um die von den Ministerien für die Jahre 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Eine Abbildung der Maßnahmen über die Gender Balanced Scorecards gekoppelt mit der spezifischen Kennzahl zu Gewalt im persönlichen Nahbereich von Frauen (Kennzahl 4) ergibt für Kette 1 folgende Übersicht:

**Abbildung 18 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen**



## Evaluierung der Maßnahmen

Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION  
 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.

Aus Abbildung 18 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 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, was die Wirksamkeit der Maßnahmen hier konkret verhindert. An dritter Stelle rangieren die Maßnahmen im Bereich soziale 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. Insgesamt läßt sich somit folgern, dass in Österreich keine ganzheitliche Strategie (gemeinsam getragenes Ziel, Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen, Zusammenarbeit mit relevanten AkteurlInnen) zur Beendigung der symbolischen Gewalt verfolgt wird, bzw. verfolgt werden kann. Es wird einiges von der Bundesregierung geleistet, die Anstrengungen sollten fortgesetzt werden.

In Folge werden die Kennzahlen, sowie die Balanced Score Card zur Konstruktion von Abbildung 18 im Detail dargestellt:

### KENNZAHLEN

Als Indikatoren für diese Wirkungskette kommen folgende spezifische Kennzahlen (weisse Vierecke) zusätzlich zu den in Abbildung 16 eingeführten Kennzahlen 1-5 zur Einkommenssituation (rote Vierecke) zum Einsatz:

KENNZAHLEN 1: Indikatoren zur Einkommenssituation (Ökonomisches Kapital)

KENNZAHLEN 2: zur Bildung (Kulturelles Kapital)

KENNZAHLEN 3: zum Arbeitsmarkt und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Soziales Kapital); siehe dazu Ketten "Beschäftigungsziele und Care Paradox", "Gläserne Decke" und "Horizontale Segregation"

KENNZAHLEN 4: Indikatoren zu geschlechtsbezogener Gewalt im Nahbereich

Da die KENNZAHLEN ZU EINKOMMENSITUATION, BILDUNG UND ARBEITSMARKT in den folgenden Wirkungsketten detailliert dargestellt werden, sollen an dieser Stelle nur Kennzahlen zur Gewalt gegen Frauen diskutiert werden.

## Evaluierung der Maßnahmen

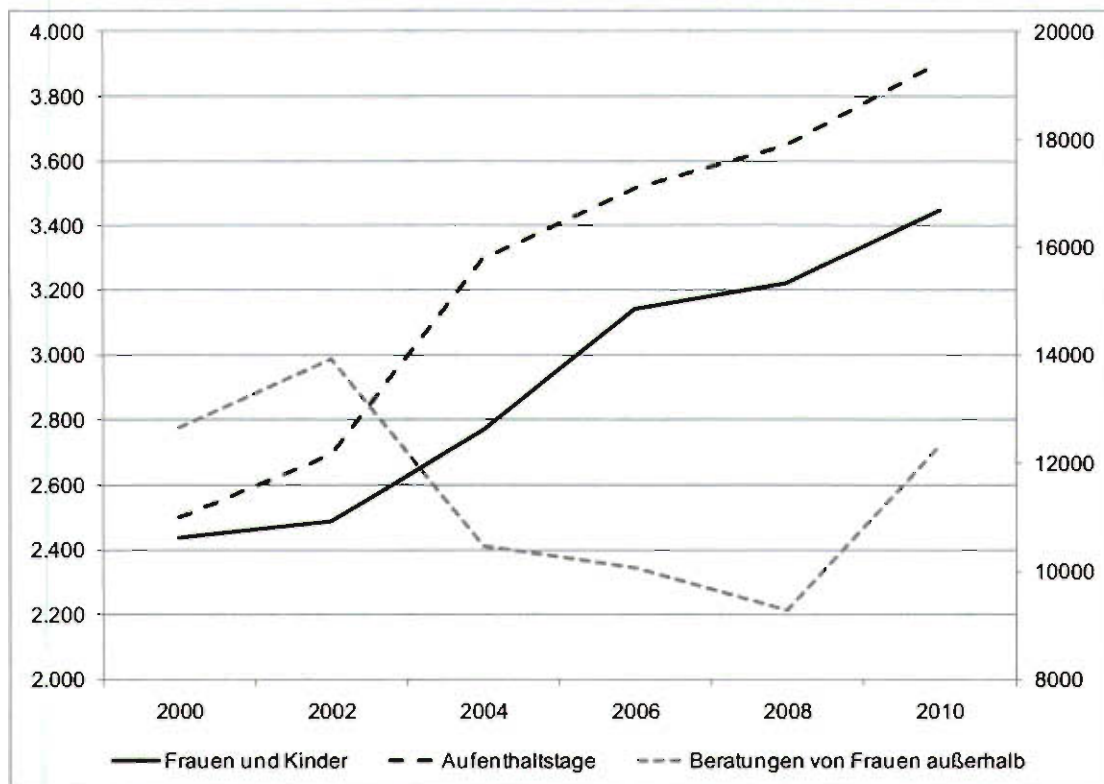
**KENNZAHLEN 4:** Statistische Daten der autonomen FRAUENHÄUSER in Österreich, deren erstes 1978 in Wien gegründet wurde, weisen jährlich auf eine bedeutende Anzahl an Frauen hin, die dort (oft mit ihren Kindern) Schutz und Unterkunft suchen und häufig relativ lange im Frauenhaus verbleiben (Tabelle 12 und Abbildung 19). Die Zahlen der Frauen, die Frauenhäuser in Anspruch nehmen bleiben 2000 und 2002 ziemlich gleich, 2004 erfolgt ein Sprung, der auf die Neugründung des Burgenländischen Frauenhauses zurückzuführen ist und seitdem steigen die Zahlen kontinuierlich: 2006 um 376 Personen (+13,6%) gegenüber 2004; 2008 um 77 Personen (ca. +2,5%) gegenüber 2006; 2010 um 228 Personen (+7%) gegenüber 2008. Erheblich gestiegen ist auch die Dauer der Aufenthalte von Frauen und Kindern in den Frauenhäusern (seit 2000 hat sich die Zahl der Aufenthaltstage fast verdoppelt). Nach einem Rückgang seit 2002 der Beratung von Frauen, welche außerhalb des Frauenhauses wohnen blieben, ist die Anzahl der Beratungen seit 2008 wieder stark angestiegen.

**Tabelle 12 Kennzahl 4: Frauenhäuser in Österreich 2000-2010**

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Personen	2.438	2.485	2.767	3.143	3.220	3.448
Frauen	1.224	1.238	1.430	1.599	1.600	1.733
Kinder	1.214	1.247	1.337	1.544	1.620	1.715
Aufenthalts- tage	110.002	121.538	157.777	170.886	179.019	194.179
Frauen	53.601	60.274	80.545	82.000	88.418	95.196
Kinder	56.401	61.264	77.232	88.886	90.601	98.983
Beratungen von Frauen außerhalb	12.661	13.914	10.475	10.061	9.273	12.324

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIKEN DER AUTONOMEN FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH/AÖF.  
ZUGRIFF AM 3.04.2011 UNTER [WWW.AOEF.AT](http://WWW.AOEF.AT). ANMK.: 2009 WAREN 26 FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH IM VERREIN  
AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER VERNETZT, NEUGRÜNDUNG BURGENLAND: 2004.



**Abbildung 19 Kennzahl 4: Frauenhäuser in Österreich 2000-2010**

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIKEN DER AUTONOMEN FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH/AÖF. ZUGRIFF AM 28.04.2009 UNTER [WWW.AOEF.AT](http://www.aoef.at). ANMK.: 2009 WAREN 26 FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH IM VERREIN AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER VERNETZT, NEUGRÜNDUNG BURGENLAND: 2004.

Zudem muss auf die gestiegene Beratung und Betreuung in Frauen- und Familienberatungsstellen und die verstärkte Inanspruchnahme von Gewaltschutzzentren bzw. der Interventionsstelle Wien hingewiesen werden. Immer mehr Frauen suchen Hilfe bei den österreichischen Gewaltschutzzentren bzw. der Interventionsstelle Wien: 2009 wurden 14.622 Opfer familiärer Gewalt beraten und betreut, 2008 waren es 14.059, 2007: 12.757, und 2006: 11.148.<sup>27</sup> Der Anteil von 94% Gefährdern zu 6% Gefährderinnen am Beispiel der Wiener Interventionsstelle verschob sich seit 2006 um 2% hin zu mehr Männern als Ausübende von Gewalt. 2009 wurden mit Unterstützung der Gewaltschutzzentren bzw. der Wiener Interventionsstelle österreichweit 2.439 Anträge auf Einstweilige Verfügung gestellt; von den Gewaltschutzzentren/Interventionsstelle Wien wurden 8.267 Anzeigen registriert, die meisten wegen Körperverletzung, gefährlicher Drohung und Stalking.<sup>28</sup> ES KANN DAHER NICHT VON EINEM SINKEN DER GEWALT IM PERSÖNLICHEN NAHEBEREICH AUSGEGANGEN WERDEN.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH GEWALT)

<sup>27</sup> BKA, Frauensektion.

<sup>28</sup> [http://www.interventionsstelle-wien.at/images/doku/wiener\\_interventionsstelle\\_statistik\\_2009.pdf](http://www.interventionsstelle-wien.at/images/doku/wiener_interventionsstelle_statistik_2009.pdf)



---

### Evaluierung der Maßnahmen

---

Die von den Ministerien für 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen des Fokusbereichs M5f rangieren von *Ausstellungen, Berichten, Internationalen Fachtagungen, Broschüren, Helplines, Forschungsprojekten, Weiterbildungen, Gewaltpräventionsworkshops, gesetzlichen Veränderungen bis hin zu verstärkter Vernetzung.*

Auf die Maßnahmen M1-M5 (Arbeitsmarkt, Familie, Bildung) soll hier nicht näher eingegangen werden, sie sind Thema der anderen Kettenschaubilder.

#### BALANCED SCORE CARD

Bezüglich der Evaluierung der dieser Kette zugeordneten Maßnahmengruppen lehnen wir uns hier an das im Bereich 1.4. besprochene Konzept der Balanced Score Card an.

Die Eigenschaften der Maßnahmen wurden "aufgespannt", um einen graphischen Überblick über die Ansatzpunkte und Effekte geben zu können.

Dabei wird hier nicht von den "wirksamsten" oder "stärksten" sondern den "dichtesten" Maßnahmen gesprochen, die das Bündel der in der Balanced Score Card für Kette 1 erfassten Eigenschaften (Maßnahmenanzahl, finanzielle Größe<sup>29</sup>, Reichweite, Intensität<sup>30</sup>, Veränderungspotential anhand der Kennzahlen-Entwicklung in jüngster Vergangenheit) reflektiert.

---

<sup>29</sup> Eingeschränkt, da oft innerhalb den Budgets der Ressorts verbucht oder nicht näher bekannt.

<sup>30</sup> Die Intensität reflektiert die Stundenanzahl bzw. Bedeutsamkeit für die angesprochenen Zielgruppen.

## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 13 Gender Balanced Score Card (in Schulnoten) zu Kette 1**

Kette 1		Balanced Score in Schulnoten						
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt	
M1 und M2	45	1	1	3	3	3-4	LEG, ÖFF, BER	
M3 und M4	106	1	2	2	2	3-4	ÖFF, BER	
M5 ohne M5f	142	1	2	2	1	?	BER, ÖFF	
M5f	46	3	1	1	1	5	ÖFF, BER	

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEIGENEN BUDGETS VERRECHNET UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

Für das Maßnahmenfeld M1 und M2 ergibt sich, eine wesentlich höhere Anzahl der Maßnahmen im Vergleich zum Vorbericht (45:19). Die ausgewiesenen Mittel sind in der höchsten Kategorie, die Reichweite erstreckt sich über Frauen und Männer in ganz Österreich. Die Maßnahmenintensität ergibt sich mit der Schulnote 3 aus dem Mittel der Vielzahl der MN und im Vergleich zum Vorjahr konnte auch die Innovation der MN gesteigert werden. Das Veränderungspotential ergibt sich aus den Kennzahlen Kz im institutionellen Bereich (z.B. für den Anstieg der Kinderbetreuungsleistungen ist hier mindestens die Schulnote 3 zu vergeben; im privaten Bereich haben sich die Genderrollen noch wenig geändert, z.B. Kindergeldbezieher). Die meisten MN sind im Bereich LEG (21), ÖFF und BER (jeweils 17).

Für das MN Feld M3 und M4 ergeben sich heuer wesentlich mehr MN als im letzten Bericht (106:18). Die ausgewiesenen Mittel sind sehr hoch, die Reichweite hat sich bei der MN Anzahl erhöht. Ebenso haben sich die Intensität und die Innovation gesteigert. Leider hat sich im Jahr 2009 sowohl der Gender Gap beim Arbeitslosengeld als auch bei der Notstandshilfe wieder vergrößert. Der Pensionsgap ist gleich geblieben. Der Brutto Gender Pay Gap (Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern vor Steuern und Abzügen) der jährlichen unselbstständigen Einkommen ist nach einem leichten Anstieg 2009 wieder gesunken; netto (also nach Steuern und Abzügen) sind die Unterschiede ebenfalls etwas geringer als in den Vorjahren. Schwerpunktbereiche der Maßnahmen sind ÖFF (50) und BER (46).

Die Maßnahmen M5 (ohne M5f) sind ebenfalls wesentlich angestiegen (142:50) und somit aber immer noch die maßnahmenstärkste Gruppe. Auch hier wird viel investiert, Reichweite, Intensität und Innovation sind gleich geblieben. Über das konkrete Veränderungspotential läßt sich im Bereich kulturelles Kapital nur schwer eine Aussage treffen.

Für das Maßnahmenfeld M5f ergibt sich eine gestiegene MN Zahl (46:21), ausgewiesene Mittel in der Stufe 3, die Reichweite ist ebenfalls österreichweit und insbesondere gut auf alle

Altersstufen aufgliedert. Intensität und Innovation der MN sind mit 1 zu bewerten, leider ergibt sich aus den Kennzahlen an Anstieg von interfamiliärer Gewalt, somit Schulnote 5. Die MN lagen schwerpunktmäßig in den Bereichen ÖFF (26) und BER (12).

### 2.3.2 Demokratische Wirksamkeit

In Abbildung 20 wird die bereits bekannte Darstellung der "demokratischen Wirksamkeit" (vgl. dazu Abbildung 11) um die von den Ministerien für die Jahre 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Während die Betrachtung hier auf den Politikbereich fokussiert bleiben soll, werden die ökonomischen Aspekte in den folgenden drei Schaubildern (Abbildung 24, Abbildung 25 und Abbildung 26) detailliert aufgearbeitet.

Auf die Maßnahmen im Bereich des demokratischen Outputs (Arbeitsmarkt, Familie, Bildung, d.h. M1, M2, M4 und M5a) soll hier nicht näher eingegangen werden, sie sind Thema der anderen Kettenschaubilder, daher sind sie strichliert dargestellt. Der Fokus liegt hier auf der demokratischen Inputseite und der Barriere zwischen Input und Output.

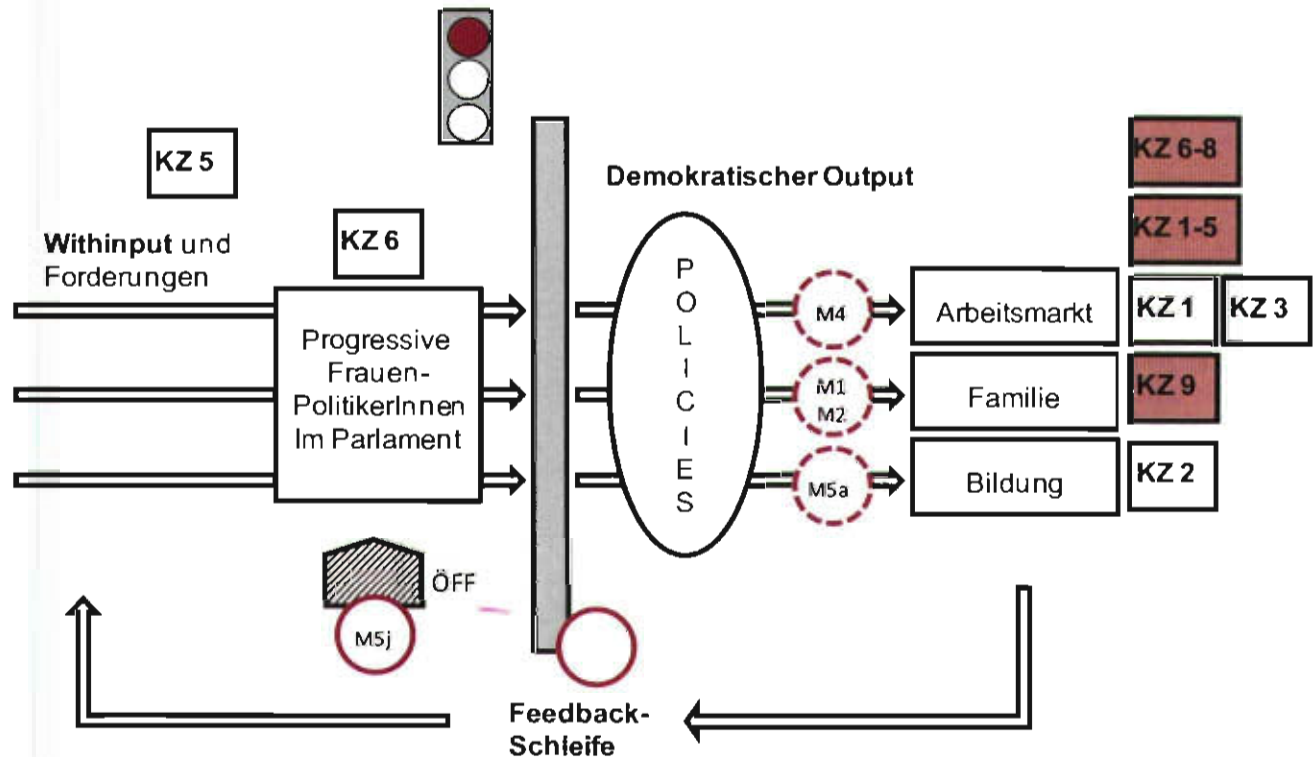
Zwar zeigt sich, dass der Anteil an Politikerinnen in Österreich in manchen Teilbereichen auch im internationalen Vergleich recht hoch ist, doch ist zu beobachten, dass die reale Wirkungsmacht der Bereiche, wo Frauen eingesetzt werden, vergleichsweise klein ist (z.B. im Bundesrat). Relevanter ist aber die Frage nach der Agenda der PolitikerInnen, die aufzeigt, dass in diesem Bereich nicht das Geschlecht, sondern die Solidarität gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung wichtig ist.

Obwohl Critical Mass<sup>31</sup> Studien betonen, dass ein gewisser Anteil einer bestimmten Gruppe in Entscheidungsstrukturen ausreicht, um einen Wandel einzuleiten, jedoch sei darauf hingewiesen, dass neuere Studien dies bereits widerlegt haben (Politics and Gender, 2006). Im Rahmen von symbolischer Gewalt und internalisierter Gouvernamentalität ist Geschlechtszugehörigkeit keine ausreichende Bedingung.

---

<sup>31</sup> Critical mass is an idea that has moved from sociology to political science and into popular usage over the last 30 years. [...] the concept itself is borrowed from nuclear physics, where it refers to the quantity needed to start a chain reaction, an irreversible take-off into a new situation or process. Critical mass is based on the belief that the form of a public body will shape the processes and policies of that organisation. In political science literature the concept of critical mass infers that the election of an adequate number of female politicians will result in governance more responsive to women. (Grey 2001: 3) According to conventional wisdom, research has shown that it takes a certain minimum representation, for example, 30%, before the minority, here women, are able to make a substantial difference in politics. (Dahlerup 2006: 511) Critical mass is only useful if we discard the belief that a single proportion holds the key to all representation needs of women and if we discard notions that numbers alone bring about substantive changes in policy processes and outcomes. (Grey 2006: 492)

Abbildung 20 Kette: 2: Demokratische Wirksamkeit



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

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;

M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMÄßNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION

SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT,

Kz5: POLITIKERINNEN, Kz6: FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK

## KENNZAHLEN

Als Indikatoren für die Wirkungskette "demokratische Wirksamkeit" kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz, welche (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU-Ländern) in Folge näher beleuchtet werden sollen:

### 1. KENNZAHLEN 5: Anteil an Politikerinnen

Kz 5 A: Anteil der Frauen im Parlament in Österreich (2004-2011, Tabelle 14) und in den Parlamenten der EU 27 (2010, Abbildung 21)

Kz 5 B: Anteil der Ministerinnen in den EU 27-Ländern (2010), (Abbildung 22, siehe auch Kette "Gläserne Decke", Abbildung 29)

Kz 5 C: Der Anteil der Politikerinnen auf lokaler Ebene hat eine andere Bedeutung für die Gesetzgebung als der Anteil von Frauen im Parlament, ist jedoch ein wichtiger Demokratieindikator.

### 2. KENNZAHLEN 6: Kennzahlen zu Barrieren zwischen demokratischem Input und demokratischem Output (z.B. spezifisch für Belange von Gender Equity) sind aktuell nicht verfügbar.

## Evaluierung der Maßnahmen

Interessanter als der FRAUENANTEIL IN DER POLITIK wäre in diesem Bereich jedenfalls der schwer messbare ANTEIL DER FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK (siehe Abschnitt 1.5.).

- 3. KENNZAHLEN 1, 2 UND 3:** Indikatoren im Einkommens-, Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Reproduktionsbereich (siehe dazu die Ketten "Beschäftigungsziele und Care Paradox", "Gläserne Decke" und "Horizontale Segregation"). Indikatoren in den genannten Bereichen zeichnen das Resultat (Output, d.h. Verabschiedung von Gesetzen) des demokratischen Inputs auf. Sie werden in den folgenden Ketten detailliert dargestellt.

## FRAUENANTEIL IN DER POLITIK

In den Jahren 2004 bis 2011 belief sich der Frauenanteil im österreichischen Nationalrat auf rund 30% (Tabelle 14). Ein Anteil der seit der Wahl 2008 auf dem gleichen niedrigen Niveau blieb. Der Frauenanteil im letztlich einflusssschwachen Gremium des Bundesrates stieg seit 2008 jedoch von 26 auf 33% an.

Im EU-Vergleich wird weiters deutlich, dass der FRAUENANTEIL IM NATIONALRAT des österreichischen Parlamentes 2010 knapp über dem EU 27-Durchschnitt lag (Abbildung 21). Der Frauenanteil von Schweden liegt mit über 45% am höchsten, in Malta beträgt er nicht einmal 10%. Im EU-PARLAMENT liegt Österreich mit 41 Prozent oder sieben seiner 17 Abgeordneten über dem Schnitt der 27 EU-Länder, der bei über 35% liegt. Finnland führt hier den Ländervergleich mit einem Frauenanteil von 62% an<sup>32</sup>.

**Tabelle 14 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2011**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nationalrat	32	33	31	32	31	27	28	27
Bundesrat	26	27	30	27	26	26	31	33

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011b), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. ZUGRIFF AM 24.04.2009 UND AM 04.04.2011 UNTER

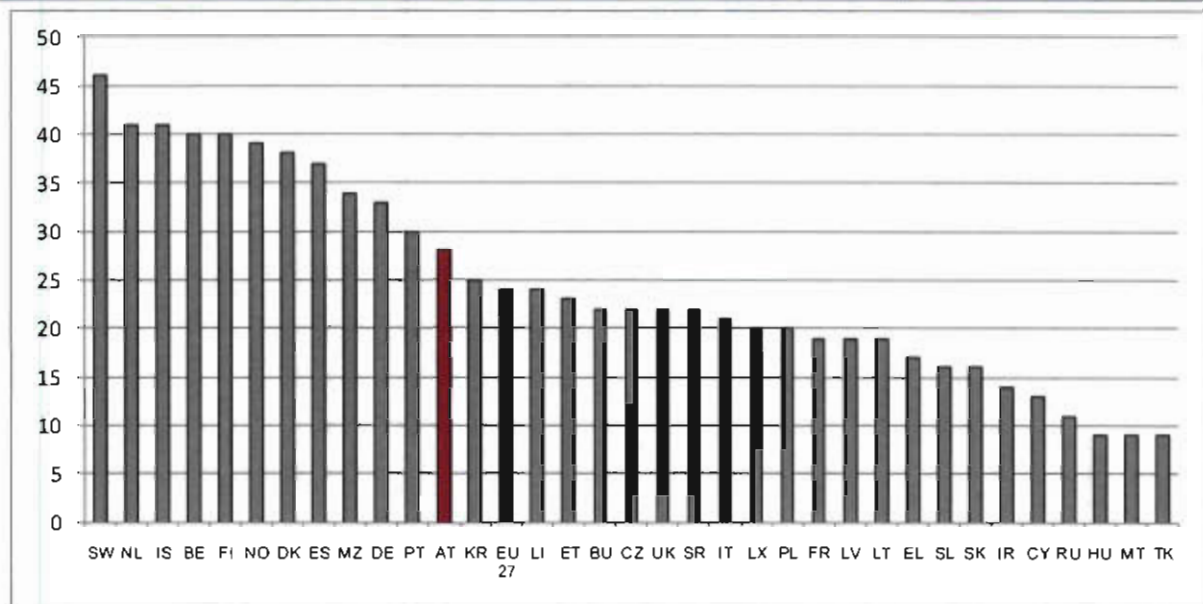
[HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=774&LANGID=DE&INTPAGEID=656](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=de&intPageId=656) UND [WWW.PARLAMENT.GV.AT](http://www.parlament.gv.at)

UND BKA 2009; Anmk.: Mitglieder (Frauen und Männer) des Nationalrates = 100%; gleiches gilt für den Bundesrat.

<sup>32</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=en&intPageId=655>



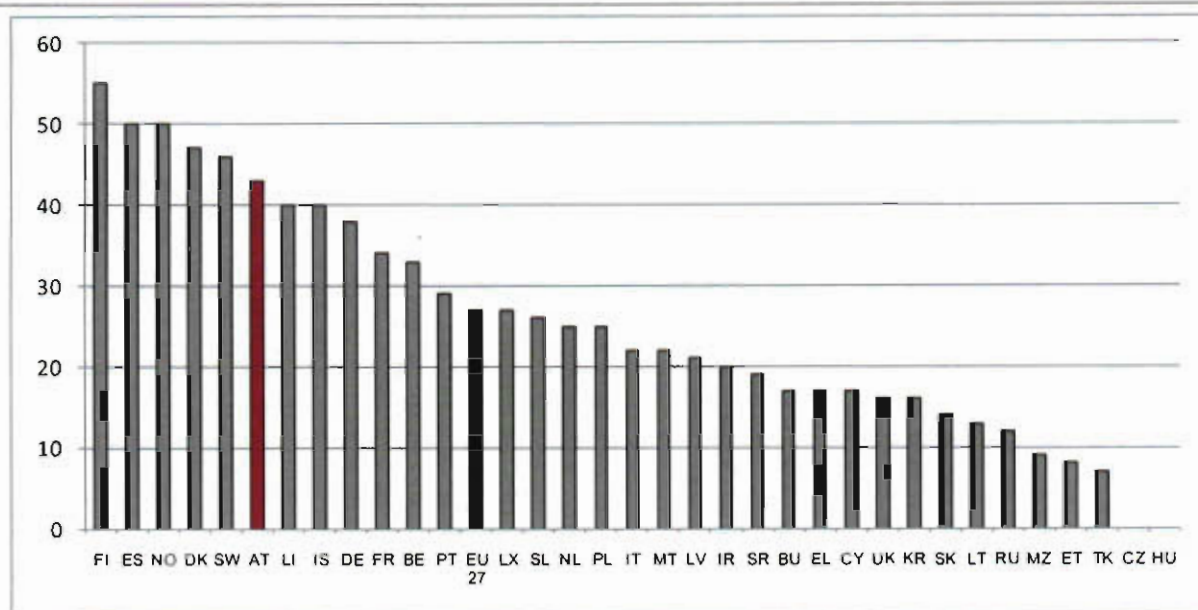
**Abbildung 21 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament  
(Einkammer/Unterhaus/Nationalrat<sup>33</sup>), (%), EU 27, 2010**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. ZUGRIFF AM 04.04.2011 UNTER <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=de&intPageId=656>

Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der NATIONALEN REGIERUNGEN (MINISTERINNEN) lag in Österreich im Jahr 2010 bei 43% (Abbildung 22) und somit weit über dem EU 27 Durchschnitt von unter 30%. Hier ist aber anzumerken, dass eine geschlechtsspezifische Segregation nach Bereichen existiert: Frauen werden tendenziell eher Verantwortungspositionen in „weichen“ Ressorts zugesprochen als in Ministerien mit wichtigen Wirtschaftsbelangen (European Commission 2010, S. 7).

<sup>33</sup> Anmerkung: Mitglieder (Frauen und Männer) der Einkammer/des Unterhauses/des Nationalrates = 100%.

**Abbildung 22 Kennzahl 5b: Anteil der Ministerinnen<sup>34</sup>), (%), EU 27, 2010**

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. Zugriff am 04.04.2011 unter

[HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=774&LANGID=DE&INTPAGEID=659](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=de&intPageId=659)

**Spezifische Kennzahl 5c:** Für die Analyse lässt sich zusammenfassend feststellen, dass der Frauenanteil normalerweise umso höher liegt, je höher, komplexer und indirekter der Wahlprozess und die Abstraktionsebene der politischen Vertretung ist. "Wo die Politik dem Leben räumlich am nächsten ist, nämlich in den Gemeinden, sind Frauen schwächer repräsentiert als im nationalen Parlament" (Pelinka, Rosenberger 2003, S. 214). Dementsprechend sind 2010 bundesweit unter den 2.357 BürgermeisterInnen Österreichs nur 110 weiblich, das ist ein Anteil von 4,7 Prozent. Nach Sassen kann dem hinzugefügt werden, dass es Tendenzen gibt, dass sich allgemein Entscheidungsstrukturen bei einem höheren Frauenanteil in offiziellen Gremien hin zu informellen Entscheidungsstrukturen verschieben (siehe z.B. Sassen 2008).

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH DEMOKRATISCHE WIRKSAMKEIT)

Maßnahmen mit dem Schwerpunkt Frauen in der Politik wiesen entweder Politikerinnen als Zielgruppe für bestimmte umzusetzende Inhalte auf (z.B. *Workshop zu "Women's Dignity Women's Rights. Promoting Female Leadership in Interreligious and Intercultural Dialogue"*; *Berichtlegung "Frauenbericht 2010"*; *Frauenplattform: "TURKEY: Women Empowerment 'Social and political participation'" für türkische und österr. Frauen auf Ebene der Gemeinde- und Stadtverwaltung*), versuchten Frauen vermehrt in die Politik einzubinden (z.B. *Jährliche Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages im Büro der Frauenministerin*) oder waren generell Empowermentprojekten zuzuordnen (z.B. *Projekt: "Ermutigen - Fördern - Verändern: Gendergerechtigkeit, Kohärenz und Empowerment von Frauen 2010-2011"*;

<sup>34</sup> Anmerkung: Mitglieder (Frauen und Männer) der Einkammer/des Unterhauses/des Nationalrates = 100%.

## Evaluierung der Maßnahmen

Konferenz: "Women's Participation and Leadership in Conflict Situations and Peace Building: Challenges and the way forward").

## BALANCED SCORE CARD

Im Bereich der politikbezogenen Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2009-2010 29 für die betrachtete Wirkungskette genderrelevante Aktivitäten festgestellt<sup>35</sup> und für die SCORECARD Bewertung aufbereitet.

**Tabelle 15 Gender Balanced Score Card zu Kette 2**

Kette 2		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy**	Schwerpunkt
M5j	29	3-4	3 bis 4	3	2	4	ÖFF

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

Im Schaubild zur demokratischen Wirksamkeit (Abbildung 20) sind eine Gesamtbetrachtung der Kennzahlen im Zeitverlauf (Trends) sowie der politikrelevanten Maßnahmen der österreichischen Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 inkludiert.

Aus der Analyse wird deutlich, dass von Seiten der Ministerien in den Jahren 2009-2010 eine weitaus höhere Zahl an Maßnahmen M5j (Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Politik) als im vorigen Berichtszeitraum gemeldet wurden (29:8). Jedoch gibt es unter den gemeldeten 29 Maßnahmen in diesem Bereich große Unterschiede hinsichtlich der Relevanz für politisches Empowerment bzw. zielen wenige der in diesem Bereich gemeldeten Maßnahmen direkt auf eine Stärkung des Faktors "Frauen in der Politik" ab. Deshalb ist die Maßnahmenzahl 29 hier nur teilweise als sehr große Verbesserung anzusehen, etliche Maßnahmen wurden als für diesen Bereich weniger relevant in der Balanced Score Card zurückgestuft. Es wurden nur begrenzt Fördermittel in diesem Bereich eingesetzt (Schulnote 3-4). Die Feedbackschleife hingegen zeigt, dass Maßnahmen aus dem Outputbereich, welche (in den drei folgenden Schaubildern genauer verdeutlicht werden sollen) die ökonomische Situation von Frauen beeinflussen, dennoch auf das Politikfeld rückwirken können.

Eine Maßnahmenlücke besteht im Bereich von Ansätzen, die direkt zum Abbau der Barriere zwischen Input und Output beitragen sollen. Weiters zeigt die Ampel, die den Status Quo bzw.

<sup>35</sup> Wie erwähnt bleibt die Betrachtung hier ausschließlich auf den Politikbereich fokussiert. Ökonomische Aspekte betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen werden in den folgenden drei Schaubildern detailliert aufgearbeitet.

die Situation in jüngster Vergangenheit der KZ 5a (Anteil Frauen im Parlament) repräsentiert auf "rot", was bedeutet, dass dieser Bereich in der Bewertung ungünstig abschneidet. Gründe sind einerseits der (im internationalen Vergleich) zwar in den letzten Jahren etwas gestiegene, aber dennoch relativ niedrige Anteil an Frauen im Parlament und andererseits die geschlechtsspezifische Segregation in den Arbeitsbereichen der EntscheidungsträgerInnen sowie das schlechte (und relativ statische) Abschneiden österreichischer Frauen auf Gemeindeebene. Andererseits und viel wichtiger zu bewerten ist der Mangel an progressiver Frauenpolitik (unabhängig vom Geschlecht der MandatarInnen), was sich daran zeigt, dass große paradigmatische Veränderungen nur sehr schwer und bruchstückhaft - wenn überhaupt - durchsetzbar sind.

### 2.3.3 EU Beschäftigungsziele und Care Paradox

Seit Lissabon und weiters mit der EU 2020 Strategie verfolgt die europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik Ziele der erweiterten Beschäftigung von Männern, Frauen und älteren Personen. War der Lissabon Schlüssel 70:60:50 ist das EU 2020 Ziel nun eine Beschäftigungsquote von 75% insgesamt bis 2020.

In Abbildung 23 wird die bereits bekannte Darstellung "Beschäftigungsziele und Care Paradox" (vgl. Abbildung 12) um die von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

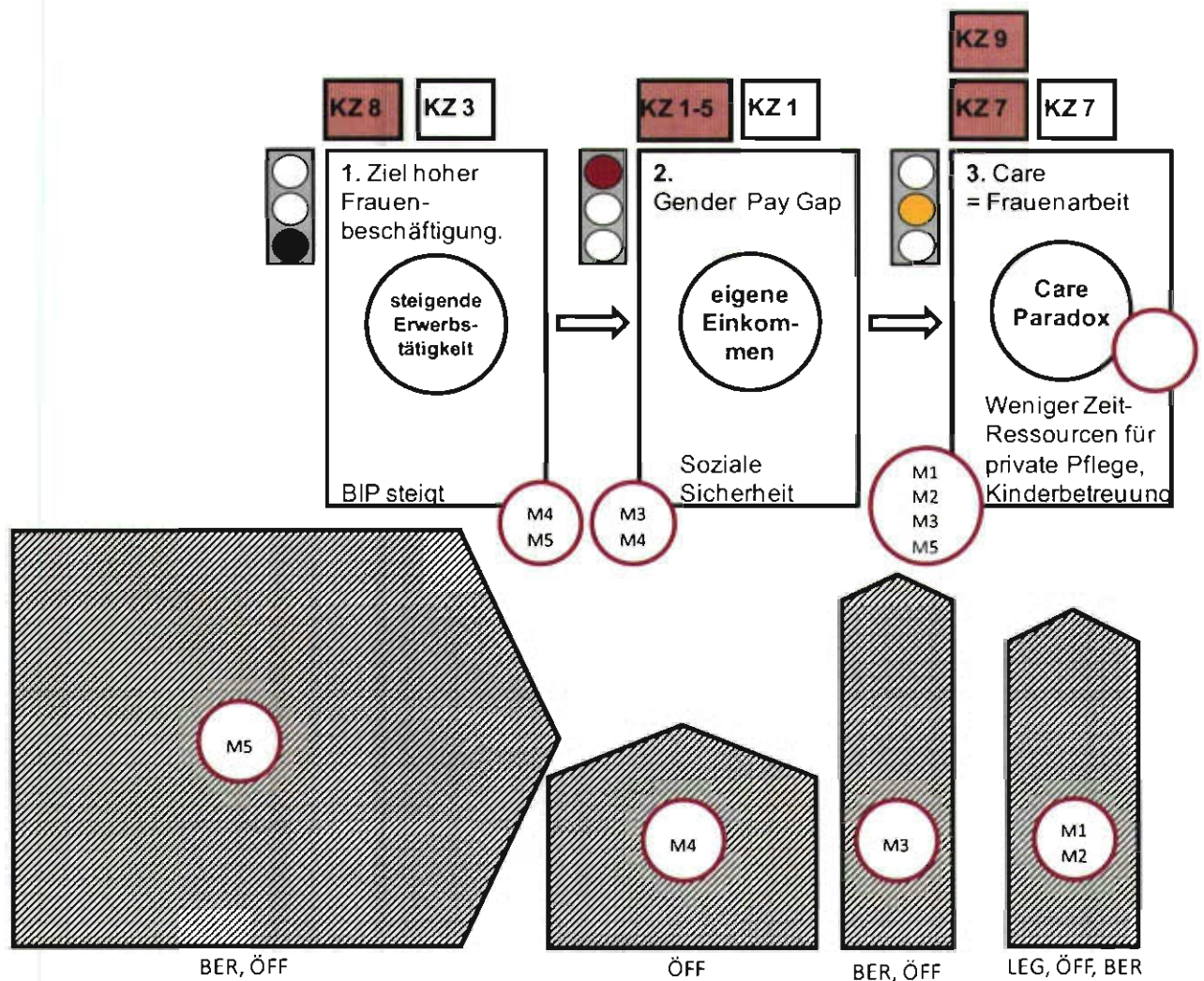
Das Schaubild zur Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ zeigt, dass die österreichische Bundesregierung besonders viel im Rahmen der aktiven Frauenförderung M5 leistet. Sie wirkt insbesondere im Bereich der Steigerung der Erwerbsbeteiligung, aber auch im Rahmen des Care Paradox, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Wohnen (der diesbezügliche Pfeil ist deshalb „liegend“ abgebildet, da er mehrfach einwirkt). Die Maßnahmenbereich 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: Die Beschäftigungsziele sind 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 werden hier Frauen (mit dem Ziel der finanziellen Eigenständigkeit und dem Erwerb von Pensionsjahren) in Beschäftigung gebracht. Andererseits können sich diese Frauen die (vormals unbezahlt verrichtete) Care Arbeit im privaten Bereich aufgrund zu geringer Einkommen oftmals nicht auf dem Markt zukaufen. So muss die öffentliche Hand diesen Bereich übernehmen (z.B. mit der Einrichtung von Gratis-Kindergärten). Allerdings sei hier auf positive Mitnahmeeffekte verwiesen (z.B. Bildungseffekte für die Kinder, mögliche Weiterbildung im Beruf, aber auch Arbeitsmarkteffekte durch das Schaffen neuer Stellen im Betreuungsbereich), die teilweise schwer monetär bewertbar sind, aber dennoch auf eine



gesamtwirtschaftliche Effizienzsteigerung hinweisen könnten. Graphisch wird diese Ambivalenz durch den leeren Kreis ganz rechts in der Mitte des Problemfeldes „Care Paradox“ angedeutet.

**Abbildung 23 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox**



Quelle: IHS

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



## Evaluierung der Maßnahmen

### KENNZAHLEN

Als Indikatoren für die Beschäftigungsziele einer hohen Frauenbeschäftigung und das (daraus resultierende) Care Paradox kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz:

#### 1. KENNZAHLEN 3 (FRAUENBESCHÄFTIGUNG)

KZ 3A: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich nach Altersgruppen

KZ 3B: Gender Gap in der Beschäftigung (1999-2009)

#### 2. KENNZAHLEN 1 (EINKOMMEN): Gender Pay Gap in den Bruttostundenverdiensten (1999-2009 in Österreich sowie 2009 in den EU 27); Gender Pay Gap in den mittleren Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten (1999-2009). Siehe dazu die allgemeinen Kennzahlen 1 und 2, sowie die spezifischen Kennzahlen 1 in Abbildung 44 und Abbildung 46 im Anhang; sowie Abbildung 33

#### 3. KENNZAHLEN 7 (CARE PARADOX):

KZ 7A: Differenz der Beschäftigung von Frauen u. Männern mit u. ohne Kindern (2009)

KZ 7B: Frauenbeschäftigung u. Teilzeitquote nach Alter des jüngsten Kindes (2006-09)

KZ 7C: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen (1995-2009)

KZ 7D: Unterstützung vom Partner: durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Beschäftigung sowie Familien- und Hausarbeit (2008/9)

KZ 7E: Kennzahlen zu Optionen zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten

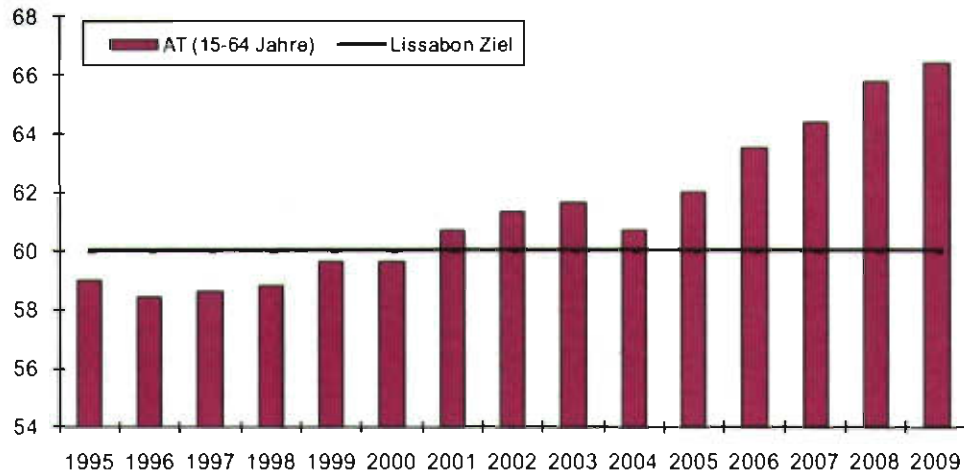
KZ 7F: Engpässen bei der Kinderbetreuung und Betreuung älterer Angehöriger (2005). Frauenteilzeitquote und Gender Gap bei Teilzeit (1999-2009), siehe Abbildung 54 und Abbildung 55 im Anhang

Im Folgenden sollen (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU Ländern) die Work-Care Problematik, also das Spannungsfeld zwischen Beschäftigung und Betreuungstätigkeiten, für Österreich näher beleuchtet werden.

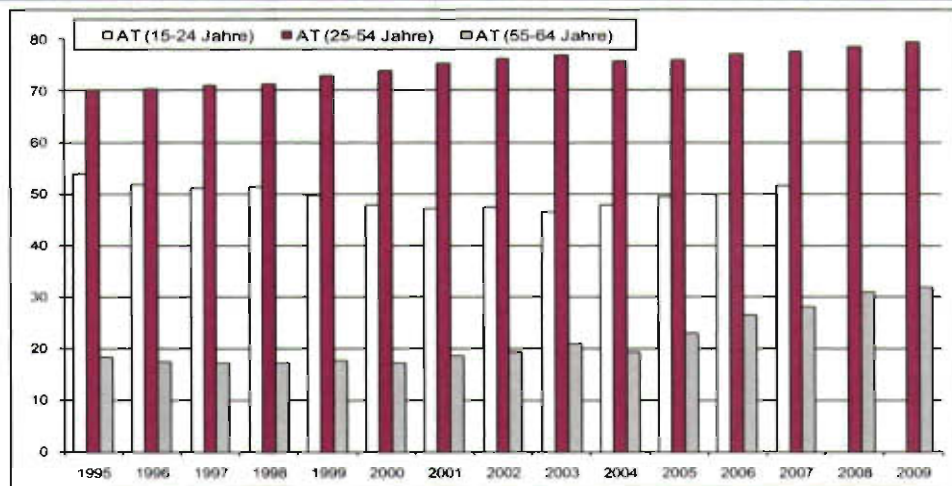
### BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

Die Beschäftigung von Frauen in Österreich stieg seit dem Jahr 1995 und überschreitet seit dem Jahr 2001 die (Lissabon) Beschäftigungsziele bezüglich der Frauenbeschäftigung (Abbildung 24). Eine Beobachtung der Beschäftigung nach Altersgruppen zeigt, dass das Erwerbsverhalten von Frauen in unterschiedlichen Lebensabschnitten abweicht (Abbildung 25). Bei Frauen in der Altersgruppe (25-54 Jahre) ist ein Beschäftigungsanstieg deutlich zu beobachten. Dies ist das Alter, in dem der Bedarf nach Vereinbarkeit von Familien- und Berufsverpflichtungen am höchsten ist. In den letzten Jahren zeigten auch ältere Arbeitnehmerinnen eine Erwerbstätigkeitszunahme, welche mit der Einkommenssicherung im Alter und der Nachhaltigkeit des Pensionssystems vor dem Hintergrund einer Bevölkerungsalterung an Bedeutung gewinnt. Bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen fluktuiert die Beschäftigungsquote, ist aber in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen.

Mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frauen bei relativ konstanter Männerbeschäftigungsquote ist der Gender Gap bei der Beschäftigungsquote entsprechend gesunken (Abbildung 26).

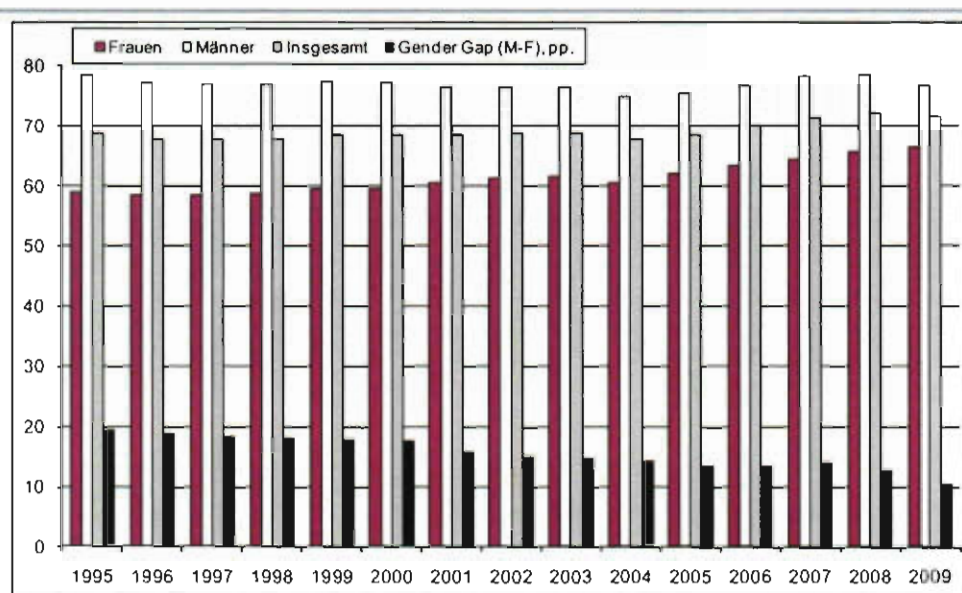
**Abbildung 24 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich, (%)**

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2011. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE (15-64 JAHRE) IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBRECHUNG IM JAHR 2004; JAHRESDURCHSCHNITTE - BEREINIGTE ARBEITSKRÄFTERHEBUNG/AKE - REIHE.

**Abbildung 25 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%)**

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2011. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBRECHUNG IM JAHR 2004; JAHRESDURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

**Abbildung 26 Kennzahl 3b: Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre), (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 04.04.2011. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBRECHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

Begleitende Entwicklungen zum Anstieg der Frauenbeschäftigung waren eine Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 27; Abbildung 28) und die Etablierung von so genannten "frauendominierten" Berufen und Wirtschaftszweigen (siehe auch die Kette "horizontale Segregation"). Dies beeinflusst einerseits die Arbeitsbedingungen und andererseits die Einkommen der Frauen.

## EINKOMMEN

Die zunehmende weibliche Erwerbstätigkeit ist mit dem Erwerb eines eigenständigen Einkommens verbunden. Die Höhe der Frauenverdienste blieb aber deutlich unter jenen der Männer, sodass man in Österreich in den letzten zehn Jahren einen bestehenden Gender Pay Gap (mit Überhang der Männereinkommen) beobachten kann (siehe dazu die allgemeinen Kennzahlen 1 und 2, sowie die spezifischen Kennzahlen 1 in Abbildung 44 und Abbildung 46 im Anhang ; sowie Abbildung 33 in Kapitel 2.3.4). Durchschnittlich beträgt der Gender Pay Gap in Österreich brutto 40% und netto rund 33% der Männereinkommen im Jahr 2010. Dieser Wert (insbesondere brutto) hat sich in den letzten zehn 10 Jahren kaum verändert. Der Gender Pay Gap ist in fast allen Berufen und Wirtschaftszweigen zu beobachten, wobei er in bestimmten Bereichen (wie z.B. im Dienstleistungssektor) besonders hoch ist (siehe dazu Abbildung 38 und Tabelle 35). Auch beim Arbeitslosengeld (Abbildung 48) oder der Notstandshilfe (Abbildung 50) hat sich der Gap eher vergrößert, bei den Pensionen (Abbildung 52) kaum merklich verringert.

## CARE PARADOX: ERWERBSTÄTIGKEIT VS. BETREUUNGS-, FAMILIEN UND HAUSARBEIT

Obwohl Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren zunehmend arbeiten, ändert sich das weibliche Erwerbsverhalten mit der Geburt von Kindern deutlich. Die Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer variieren in verschiedener Weise je nachdem ob sie Kinder haben oder nicht. Die Beschäftigungsquote für Frauen zwischen 25 und 54 Jahren sinkt mit steigender Kinderzahl, während dieses Muster für Männer derselben Altersgruppe nahezu umgekehrt ist. In der EU27 betrug die Beschäftigungsquote im Jahr 2009 für Frauen zwischen 25 und 54 Jahren ohne Kinder 75,8% (Österreich 82,3%), während die Quote für Frauen mit einem Kind 71,3% (Österreich 81,3%) betrug, gegenüber 69,2% (Österreich 77,3%) für diejenigen mit zwei Kindern und 54,7% (Österreich 60,1%) für diejenigen mit drei oder mehr Kindern. Für Männer derselben Altersgruppe ohne Kinder lag die Beschäftigungsquote bei 80,3%, (Österreich: 85,5%) während sie für diejenigen mit einem Kind 87,4% (Österreich: 92%) betrug, für diejenigen mit zwei Kindern 90,6% (Österreich: 93,2) und für diejenigen mit drei oder mehr Kindern 85,4% (Österreich: 90,1%) (siehe Tabelle 16). Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes arbeiten Frauen vergleichsweise weniger; der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist deutlich höher und nahm in den letzten Jahren noch zu (Abbildung 27; Abbildung 28). Es wird jedoch deutlich, dass die Beschäftigung für Frauen mit Kindern aller Altersgruppen steigend ist.

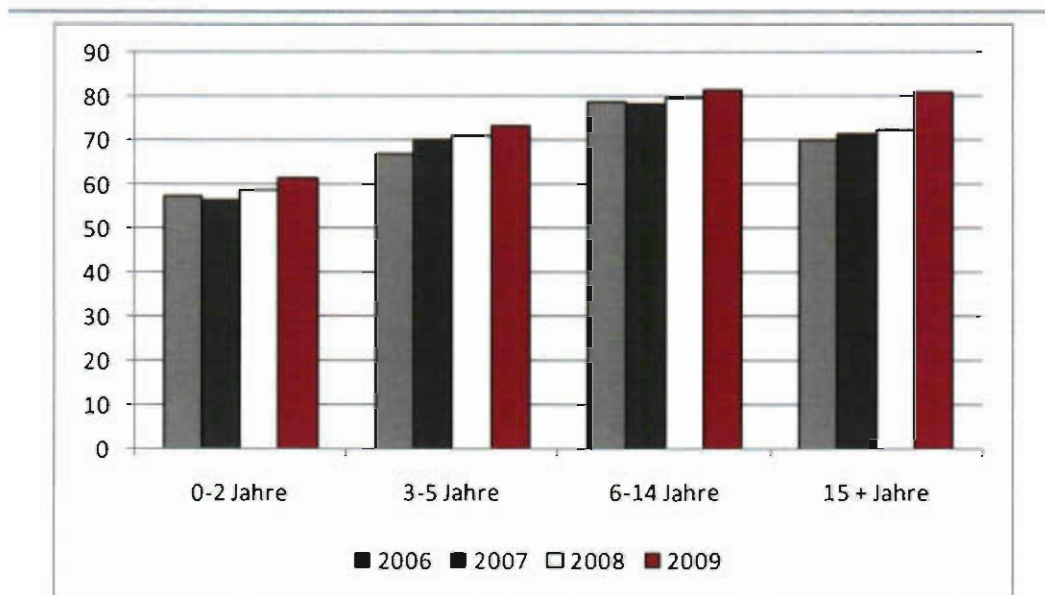
**Tabelle 16 Kennzahl 7a: Beschäftigung von Frauen und Männern (25-49 J.) 2009 nach Anzahl der Kinder (%)**

	Österreich	EU27*
Frauen ohne Kinder	82,3	75,8
Frauen mit einem Kind	81,3	71,3
Frauen mit zwei Kindern	77,3	69,2
Frauen mit drei oder mehr Kindern	60,1	54,7
Männer ohne Kinder	85,5	80,3
Männer mit einem Kind	92	87,4
Männer mit zwei Kindern	93,2	90,6
Männer mit drei oder mehr Kindern	90,1	85,4

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT 2011B; \* OHNE DÄNEMARK UND SCHWEDEN



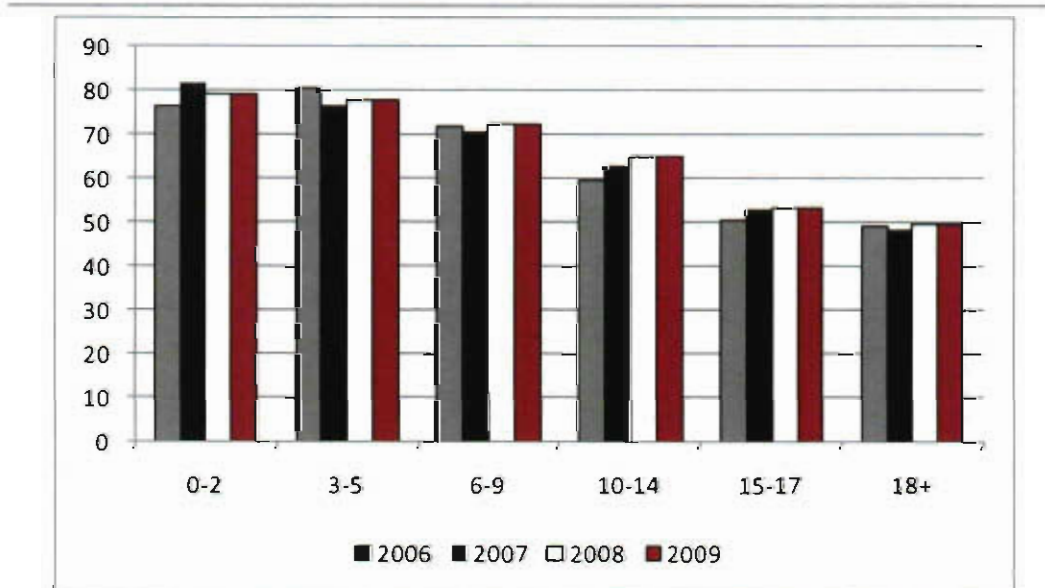
**Abbildung 27 Kennzahl 7b: Beschäftigungsquoten\* der Frauen (15-64 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2006/7/8/9).

ANMK.: \* OHNE ELTERNKARENZ

**Abbildung 28 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung\* von Frauen (ab 15 Jahre) mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2006/7/8/9).

ANMK.: \* UNSELBSTÄNDIGE OHNE FRAUEN IN ELTERNKARENZ.

Umso wichtiger ist die UNTERSTÜTZUNG DER ÖFFENTLICHEN HAND (STAAT, GEMEINDEN), DER UNTERNEHMEN UND DES PARTNERS/DER PARTNERIN, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.



## Evaluierung der Maßnahmen

Die Zahl der kinderbetreuungsgeldbeziehenden Eltern ist seit dem Jahr 1995 gestiegen, wobei nach wie vor überwiegend Frauen diese Leistung beziehen (Tabelle 35 und Abbildung 59; Abbildung 60). Die Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich sind seit dem Jahr 1995 gestiegen. Die Kinderbetreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren belief sich im Jahr 2009 auf 15,8 %, was immer noch weit unter dem Barcelona-Ziel von 33 % liegt (Tabelle 17).

**Tabelle 17 Kennzahl 7c: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich, 1995-2009, (%)**

	0-2 jährige Kinder	3-5 jährige Kinder	5-6 jährige Kinder
1995	4,6	70,6	7,0
1996	5,0	71,1	7,1
1997	5,4	73,2	7,7
1998	6,3	74,7	7,8
1999	7,1	76,1	7,8
2000	7,7	77,6	8,4
2001	8,4	79,0	8,8
2002	8,7	80,7	9,4
2003	8,5	81,8	10,1
2004	9,2	82,1	11,1
2005	10,2	82,7	11,9
2006	10,8	83,5	12,9
2007	11,8	84,9	13,8
2008	14,0	86,5	14,5
2009	15,8	88,5	15,4

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, KINDERTAGESHEIMSTATISTIK, BEVÖLKERUNGSREGISTER.

LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2011 UNTER [WWW.STATISTIK.AT](http://WWW.STATISTIK.AT);

ANMK.: ANTEIL DER KINDER IN INSTITUTIONELLER KINDERBETREUUNG

**Spezifische Kennzahlen 7d:** Laut der Zeitverwendungserhebung 2008/09 verrichteten im Schnitt 92% der Frauen und 74% der Männer Arbeiten rund um den Haushalt. Damit hat sich der Anteil jener Männer, die sich an Hausarbeiten beteiligen, seit Anfang der 80er Jahre von nicht einmal einem Viertel auf beinahe drei Viertel erhöht. Der Zeitaufwand ist bei Männern in etwa gleich geblieben, bei Frauen hat er sich etwas reduziert: Heute wenden Frauen rund 4 Stunden täglich für Kochen, Waschen, Putzen und Einkaufen auf, bei Männern sind es beinahe 1 ½ Stunden weniger (Statistik Austria 2011).

**Spezifische Kennzahlen 7e:** Es existieren folgende Möglichkeiten die ARBEITSZEIT AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN FLEXIBEL ZU GESTALTEN. Laut Daten aus dem Modul der Arbeitskräfteerhebung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Statistik Austria 2006) galt folgendes:

- 64,3% der erwerbstätigen Frauen (15-64 Jahre) und 62,6% der Erwerbstätigen insgesamt berichten, dass es generell möglich ist, Beginn oder Ende der Arbeitszeit um mindestens eine Stunde zu verschieben;

---

 Evaluierung der Maßnahmen
 

---

- 59,6% der erwerbstätigen Frauen (15-64 Jahre) und 57,8% der Erwerbstätigen insgesamt berichten, dass es generell möglich ist, ganze Tage frei zu nehmen, ohne Urlaub oder Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen.

**BETREUUNG ÄLTERER ANGEHÖRIGER UND PFLEGE ALS ERWERBSTÄTIGKEIT (CARING LABOR)**

Es gibt nur unzureichende Daten über die Betreuung älterer Angehöriger und Pflege als Erwerbstätigkeit. Zudem gibt es keine Daten zur privaten Pflege, welche von Angehörigen und/oder informell erbracht wird. Wie bereits erwähnt, umfasst die Pfl egetätigkeit privat und professionell bereitgestellte Dienstleistungen. Hier werden bereits zugängliche Daten über Angebot und Engpässe der Nachfrage nach Betreuungs- und Pflegeleistungen dargestellt.

Laut österreichischem Pflegebericht 2007 (Gesundheit Österreich GmbH, 2007) sind im Arbeitsbereich Pflege "zwischen 60.000 und 80.000 Personen, die im Spitälern, Ambulanzen, Heimen und privaten Haushalten arbeiten. Genauere Angaben zu den Beschäftigten können nicht gemacht werden, weil zuverlässige und alle Bereiche umfassende Daten derzeit noch fehlen". Allerdings berichtet die Caritas (2004): "80% der pflegebedürftigen Menschen werden in Österreich zu Hause von ihren Angehörigen betreut". Weiters gibt es einen Mangel an Pflege- und Betreuungsfachkräften und es ergreifen nur unzureichend viele Menschen diesen Beruf (vgl. Caritas, 2004).

**Spezifische Kennzahlen 7f:** Das Modul der Arbeitskräfteerhebung "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (Statistik Austria, 2006) berichtet von folgenden Engpässen bezüglich des Bedarfs an Betreuungsangeboten für ältere Menschen und Kinder:

- Von allen Personen (15-64 Jahren) mit Betreuungspflichten gegenüber hilfsbedürftigen Erwachsenen (ab 15 Jahren), die mehr arbeiten und weniger betreuen wollen, bezeichnen einerseits 25,7% insgesamt und 30,1% der Frauen "fehlende Betreuungsangebote" und andererseits 17,4% insgesamt und 18,9% der Frauen "zu teure bzw. schlechte Betreuungsangebote" als Gründe, warum sie nicht arbeiten bzw. nicht mehr Stunden arbeiten können. Zu beachten ist, dass diese betreuungspflichtigen Personen 10% aller Frauen und 8,1% aller Personen (beides: Altersgruppe 15-64 Jahren) umfassen, von denen 4,1% insgesamt und 4,6% der Frauen mehr arbeiten und weniger betreuen wollen.
- Von den Personen (15-64 Jahren mit Kinderbetreuungsverpflichtungen für Kinder unter 15 Jahren, die mehr arbeiten und weniger betreuen wollen) gaben 25,4% insgesamt und 26,5% der Frauen "fehlende Kinderbetreuungsangebote" und 19,1% insgesamt und 20,0% der Frauen "zu teure bzw. schlechte Kinderbetreuungsangebote" als Gründe, warum sie nicht bzw. nicht mehr Stunden arbeiten, an.
- Von den Personen, die wegen fehlender Kinderbetreuungsangebote (siehe oben) nicht (mehr) arbeiten, geben 54,6% (58,4 % der Frauen) an, dass hauptsächlich unter der Woche (zw. 7 – 19 Uhr) Kinderbetreuungsangebote fehlen. Weiters geben 37,2% insgesamt und 33,3% der Frauen an, dass zu speziellen Zeiten (vor 7 Uhr bzw. nach 19 Uhr, an Wochenenden, Ferien) Kinderbetreuungsangebote fehlen.

## MAßNAHMEN (IM BEREICH " BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE PARADOX")

Für das MAßNAHMENFELD M1 UND M2 (MN z.B. *Ausbau der schulischen Betreuungsangebote; veränderte Einreichbedingungen der START-Stipendien; einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld; Staatspreis 'Familienfreundlichster Betrieb'*) ergibt sich, eine wesentlich höhere Anzahl der Maßnahmen im Vergleich zum Vorbericht (45:19), die ausgewiesenen Mittel sind in der höchsten Kategorie, die Reichweite erstreckt sich über Frauen und Männer in ganz Österreich, die Maßnahmenintensität ergibt sich mit der Schulnote 3 aus dem Mittel der Vielzahl der MN, im Vergleich zum Vorjahr konnte auch die Innovation der MN gesteigert werden. Das Veränderungspotential ergibt sich aus den Kennzahlen im institutionellen Bereich (z.B. für den Anstieg der Kinderbetreuungsleistungen ist hier mindestens die Schulnote 3 zu vergeben; im privaten Bereich haben sich die Genderrollen noch wenig geändert, z.B. bzgl Kindergeldbeziehern). Die meisten MN sind im Bereich LEG (21), ÖFF und BER (jeweils 17).

Maßnahmen aus dem BEREICH M3 (38 zu 14 im Vorbericht) scheinen an zwei Stellen in der Graphik auf, erstmals bei der Bestrebung, es Frauen zu ermöglichen, unabhängige Einkommen zu generieren und zweitens beim Abfedern von Notlagen. Es sind Maßnahmen zur sozialen Sicherheit von (1) Müttern/Eltern, (2) Frauen/Mädchen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlagen und Alleinerzieherinnen (siehe auch M5a), (3) älteren oder langfristig arbeitslosen Frauen (siehe auch M5a, M5b) und arbeitssuchenden Frauen/Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation (siehe auch M5a, M5b), (4) älterer Menschen und deren Betreuung (siehe auch M1) und zur (5) Reduktion des Gender Pay Gap durch Gender Budgeting. Dabei finden sich z.B. *Maßnahmen zur Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen; öffentlichkeitswirksame Programme wie der Folder "Gewalt erkennen. Fragen und Antworten zu Demenz und Gewalt"; Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion Sicherheits- und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe*. Für die Maßnahmen M3 wird sehr viel ausgegeben (Note 1), sie sind von sehr großer Reichweite und Intensität, wenngleich mittelmäßig innovativ und eher systemimmanent wirksam. Die meisten MN sind im Bereich BER (20) und ÖFF (13).

Maßnahmen der GRUPPE M4 (78 zu 5 im Vorbericht) wirken ebenso an zwei Stellen der Kette, beim Einbringen von Frauen in den Arbeitsmarkt und der Bestrebung unabhängige Einkommen zu generieren. Sie umfassen Maßnahmen zur *Erhöhung der Frauenquote bei Bundesbediensteten auf 45%; Veranstaltungen "Open Space - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"; Erstellung und Veröffentlichung des Nationalen Aktionsplans "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"*. In diese Gruppe wurden nur Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen im Arbeitsleben im Sinne einer allgemeinen Förderung der Frauenbeschäftigung eingerechnet. Für die Maßnahmen M4 wird etwas weniger ausgegeben, mit einer etwas geringeren Reichweite und Intensität als bei den Maßnahmen M3. Allerdings sind die Maßnahmen der Gruppe M4 besonders innovativ, leider ist hier das Veränderungspotential, wie aus den Kennzahlen ableitbar, sehr gering. Der Schwerpunkt liegt hier in der Öffentlichkeitsarbeit.

Maßnahmen der GRUPPE M5 (188 zu 14 im Vorbericht) wirken ebenfalls zweifach und beinhalten

## Evaluierung der Maßnahmen

- a) **M5A: BILDUNG:** Frauenprojektförderung/Beratung von (1) älteren und langfristig arbeitslosen Frauen (siehe auch M3, M5b); (2) Frauen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlage, Alleinerzieherinnen (siehe auch M3); (3) Qualifizierung und berufliche Neuorientierung (arbeitsuchende Frauen/Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation; siehe auch M3, M5b); Gründerinnen/Jungunternehmerinnen (siehe auch M5b).
- b) **M5B: FRAUENFÖRDERUNG IM ARBEITSMARKT:** (1) von älteren/langfristig arbeitslosen Frauen, siehe auch M3, M5b); (2) Frauenförderung in österreichischen Unternehmen; (3) Förderung von Unternehmerinnen/Gründerinnen (siehe auch M5a); (4) Aktivierung am Arbeitsmarkt (arbeitsuchende Frauen/Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation; siehe auch M3, M5a); (5) Beschäftigungsförderung/Wiedereinstieg von Frauen mit Problemstellungen (siehe auch M1, M2). Nicht inkludiert sind hier Maßnahmen zur aktiven Frauenförderung am Arbeitsmarkt in bestimmten Berufen und Sektoren, z.B. Wissenschaft, Technik, Industrie (Spitzenpositionen in Sport, Kunst, Wissenschaft, Medizin - siehe dazu Kette 5 und Kette 4).
- c) **M5C: WOHNEN:** Verbesserung der Wohnsituation von Frauen in Österreich (z.B. im Rahmen der Haftentlassenenhilfe), siehe auch M3, M1.

## GENDER BALANCED SCORE CARD

Tabelle 18 Gender Balanced Score Card der Kette 3

Kette 3		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt
M1 und M2	45	1	1	3	3	4	LEG, ÖFF, BER
M3	38	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	78	2	2,5	2	1	4	ÖFF
M5	188	1	1	2	1	1	BER, ÖFF

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAH(L)EN ÜBER DEN ZEITVERLAUF



### 2.3.4 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital

In Abbildung 29 wird die bereits bekannte Darstellung "Gläserne Decke" (Benachteiligungen von Frauen bei Berufsaufstieg und Einkommen trotz hohen Bildungsniveaus, siehe Abbildung 13) um die von den Ministerien für die Jahre 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Die österreichische Bundesregierung setzt relativ große Bemühungen in den Aufbau von GENDER EQUALITY IM ARBEITSMARKT. Bezüglich des Humankapitalaufbaus stehen Österreichs Frauen ihren männlichen Kollegen um nichts mehr nach ("grüne" Ampel), außer bezüglich der gegenderten Berufswahl (siehe nächste Kette). 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 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.

#### KENNZAHLEN

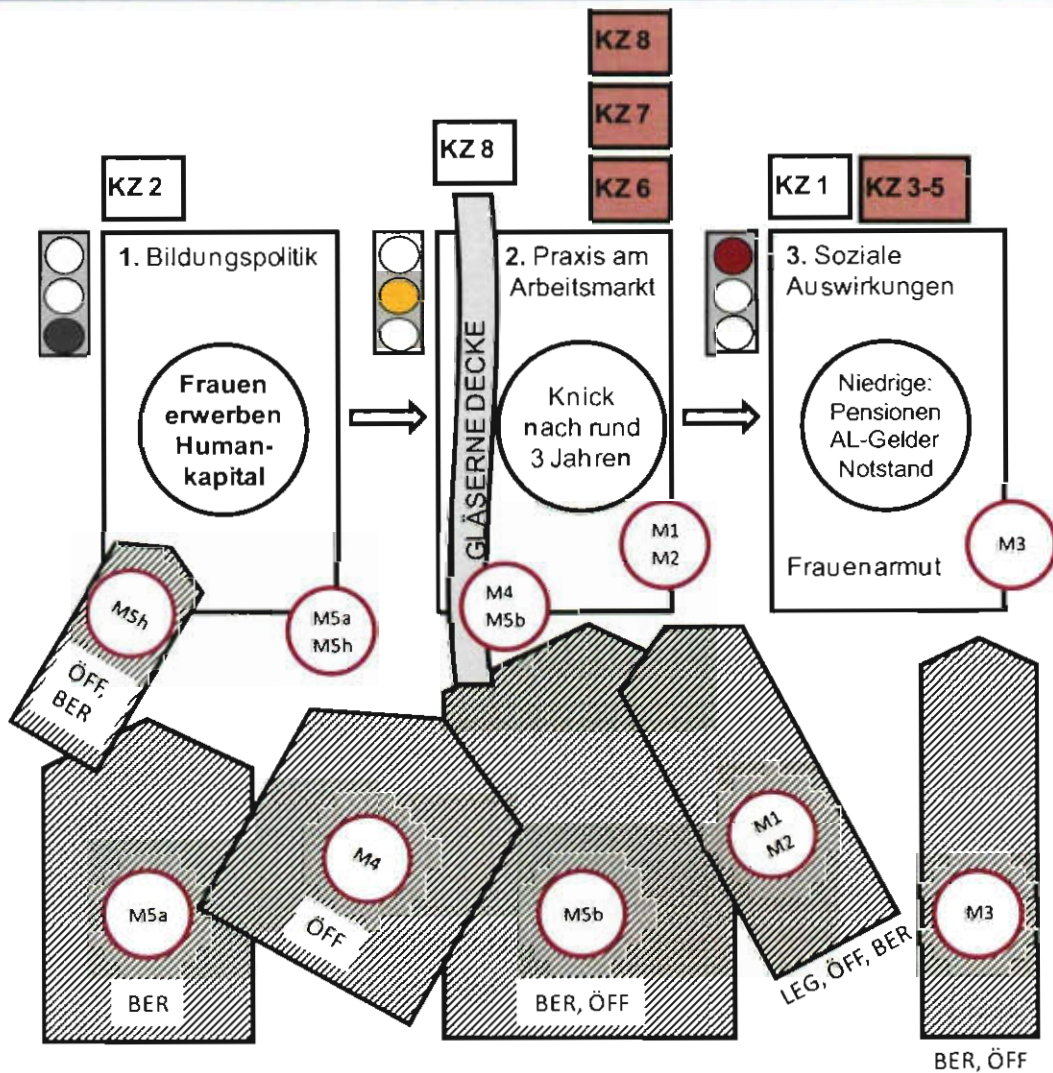
Als Indikatoren für eine nicht ausreichende Maßnahmenwirkung, d.h. die Existenz einer Aufstiegsbarriere trotz vorhandenem Humankapital (Kette "Gläserne Decke") kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz:

- 1. KENNZAHLEN 2: BILDUNG:** Absolventinnen im Post-Sekundarbereich (ISCED 4) und Hochschulbereich (ISCED 5-6) pro 100 Absolventen in den EU 27 (2009) (Abbildung 30)
- 2. KENNZAHLEN 8: VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE:** Anteil der Frauen (in %) in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management in den EU 27 (2010) und im Vergleich zur Beschäftigung (Abbildung 31 und Abbildung 32)
- 3. KENNZAHLEN 1: EINKOMMENSUNTERSCHIEDE:** Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (in %) in den EU 27 (2009; Abbildung 33); **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEZÜGLICH SOZIALE SICHERHEIT:** Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pension in Österreich (1993-2007) (Abbildung 52), Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (1997-2007) (Abbildung 48 und Abbildung 50)

Im Folgenden werden (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU Ländern) Widersprüche zwischen Bildungsniveau und Berufsaufstieg von Frauen in Österreich näher beleuchtet und resultierende geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede dargestellt.



Abbildung 29 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

SPEZIELLE KZ (WEISS) KZ1: EINKOMMENSITUATION, KZ2: BILDUNG; KZ8: VERTIKALE SEGREGATION

## BILDUNGSNIVEAU

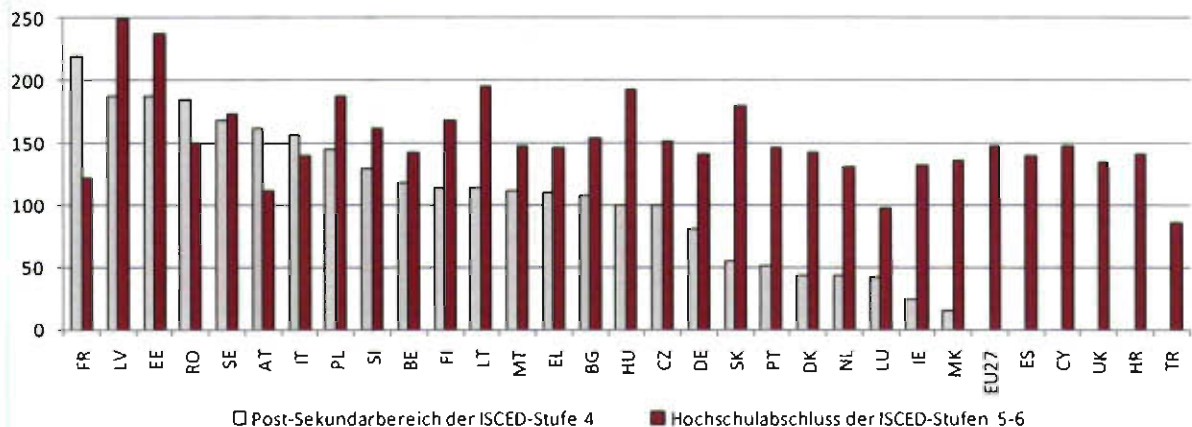
Geschlechtsspezifische Unterschiede im Post-Sekundar- und Tertiärbereich könn(t)en ein Indikator für divergentes Humankapital von Frauen und Männern sein und unterschiedliche Berufsaufstiegchancen von Frauen und Männer begründen.

Seit dem Jahr 2001 überschreitet die Zahl der weiblichen Hochschulabsolventinnen allerdings jene der männlichen und auch im Post-Sekundarbereich überwiegen deutlich (und seit 1998 mit stark steigender Tendenz) weibliche Abschlüsse (siehe BKA 2009).

## Evaluierung der Maßnahmen

Im EU-Vergleich sieht man, dass der Überhang der Absolventinnen gegenüber den Absolventen im Post-Sekundarbereich in Österreich weit über dem EU-Durchschnitt liegt, im Hochschulbereich sind Österreichs Frauen zwar immer noch den Männern voraus aber weitaus weniger als in den anderen EU Ländern (Abbildung 30).

**Abbildung 30 Kennzahl 2: Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, EU 27, 2009**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. ZUGRIFF AM 05.05.2011 ( DATEN EU27, EL, LU: 2008)

Aufgrund ihrer Ausbildung sollten Frauen laut Humankapitaltheorie<sup>36</sup> ZUMINDEST GLEICHE (WENN NICHT BESSERE) CHANCEN für Berufsrealisierung und –aufstieg haben. Allenfalls könnte die (hier nicht näher dargestellte aber doch gender-divergente) Wahl der Studienrichtung die real möglichen Aufstiegschancen (in den verschiedenen Berufsfeldern) beeinflussen. Die Problematik gegendeter Humankapitalbildung wird in der Kausalitätskette "Horizontale Segregation" im Detail dargestellt.

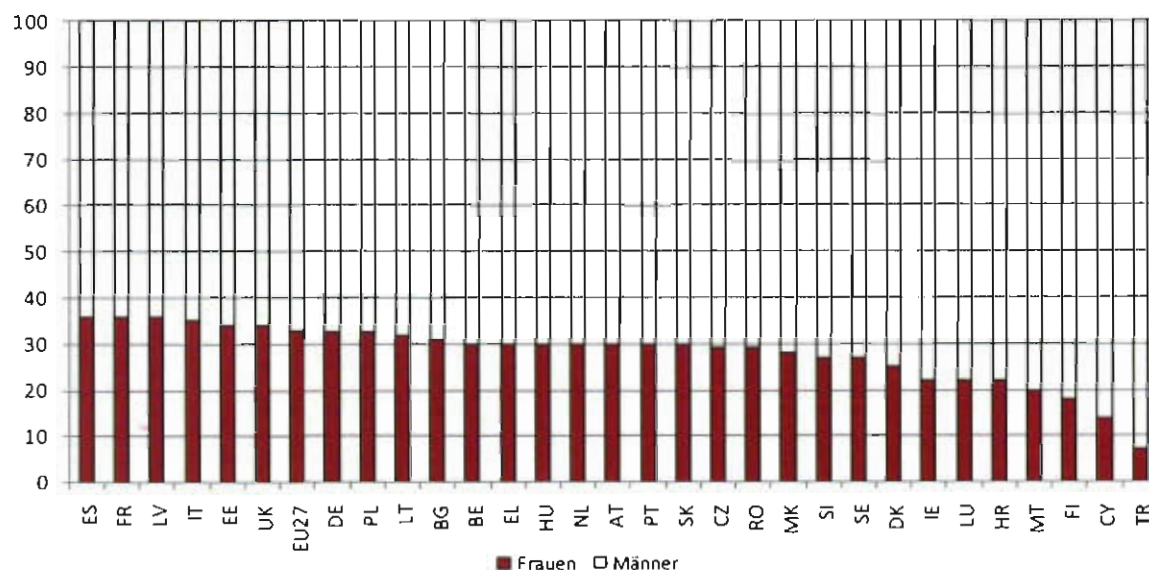
#### VERTIKALE BERUFSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE

Wie erfolgreich sind Frauen in Österreich vor dem Hintergrund vergleichsweise hoher und zunehmender Bildung beim Erreichen von Führungspositionen?

Der Anteil der Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen belief sich im Jahr 2010 auf nur 30%, was deutlich unter dem Anteil der Männer lag. Mittlerweile liegt dieser Anteil auch unter dem EU-Durchschnitt (Abbildung 31).

<sup>36</sup> Der Grundgedanke der Humankapitaltheorie nach Gary Becker besagt, dass das relative Merkmal für erstens die Höhe des Einkommens und zweitens die Beschäftigungschancen eines Individuums sein/ihr Humankapital ist. (Unter Humankapital wird die Summe der Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen sowie die Berufserfahrung eines Individuums verstanden.) Politikimplikationen der Humankapitaltheorie sind für die Aufhebung der Benachteiligung von Frauen insofern relevant, als die Ausweitung schulischer und beruflicher Bildung als der zentrale Hebel erscheint, um gleichwertige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen für alle (also Frauen und Männer) zu eröffnen (siehe BKA 2009).

**Abbildung 31 Kennzahl 8: Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), EU 27 2010**



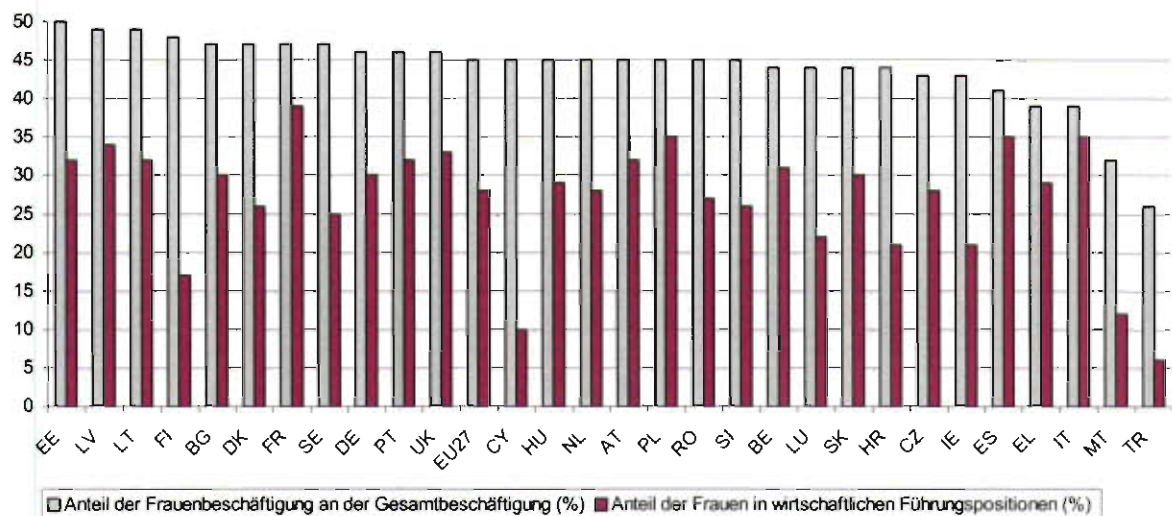
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011B), DG EMPL DATENBANK, FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN, BASIEREND AUF DATEN AUS EUROSTAT, LFS; ANMERKUNGEN: FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEZIEHEN SICH HIER AUF ISCO (INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS) 121 (DIREKTOR/INNEN UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER/INNEN) UND 13 (LEITER/INNEN KLEINER UNTERNEHMEN); GESAMTBESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN UND MÄNNER = 100%; DIE DATEN FÜR SK UND MK SIND FÜR DAS JAHR 2009

ZUGRIFF AM 04.05.2011 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=779&LANGID=DE&INTPAGEID=680](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=779&langId=de&intPageId=680);  
DATEN GESAMMELT VON 11/11/2010-11/11/2010

Ein EU-Vergleich der Anteile der Frauen in Führungspositionen und an der Gesamtbeschäftigung (Abbildung 32) erlaubt weitere Rückschlüsse auf den geschlechtsspezifischen Berufsaufstieg. Bei einem durchschnittlichen weiblichen Beschäftigungsanteil sind die Geschlechtsunterschiede in Führungspositionen in Österreich geringer als im EU-Schnitt. Ein Detailvergleich mit ausgewählten Ländern zeigt, dass die Geschlechtsunterschiede in Führungspositionen in Österreich geringer als in den nordischen Staaten (Schweden, Dänemark und Finnland, wo mehr Frauen arbeiten aber weniger in Führungspositionen sind) aber größer als in Frankreich (wo mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten) sowie in Italien und Spanien (wo weniger Frauen arbeiten, aber mehr in Führungspositionen vertreten sind) sind.



**Abbildung 32 Kennzahl 8: Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%) EU 27, 2010**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011b), DG EMPL DATENBANK, FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN, BASIEREND AUF DATEN AUS EUROSTAT, LFS; ANMERKUNGEN: FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEZIEHEN SICH HIER AUF ISCO (INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS) 121 (DIREKTORINNEN UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERINNEN) UND 13 (LEITERINNEN KLEINER UNTERNEHMEN); GESAMTBESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN UND MÄNNER = 100%; DIE DATEN FÜR SK UND MK SIND FÜR DAS JAHR 2009; ZUGRIFF AM 04.05.2011 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=779&LANGID=DE&INTPAGEID=679](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=779&langId=de&intPageId=679) (680); DATEN GESAMMELT VON 11/11/2010-11/11/2010

**KONKLUSION:** Es lässt sich daher folgern, dass österreichische Frauen bei einem (EU-) durchschnittlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigung und vergleichsweise hohem weiblichem Bildungsüberhang im Post-Sekundarbereich (und nur geringem Überhang im Universitätsbereich) im Vergleich zu vielen anderen EU-Staaten in höherem Ausmaß wirtschaftliche Führungspositionen (Management) erreichen. Eine Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen ist aber weder im privaten noch im öffentlichen Sektor erreicht

#### EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

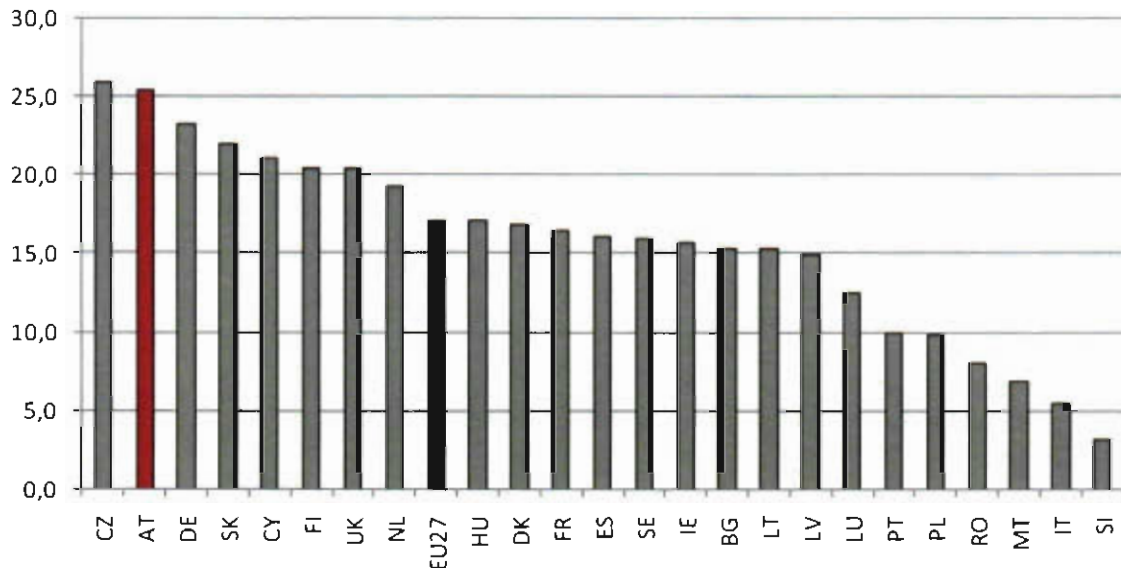
Auch in Folge des vergleichsweise geringen Frauenanteils in Führungspositionen blieb das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Österreich in den letzten 10 Jahren hoch. Der Gender Pay Gap (GPG)<sup>37</sup> beträgt in Österreich laut ECHP/EU-SILC mehr als 25% und liegt

<sup>37</sup> Dieser in EU-Vergleichen angewandten Indikator (GPG ohne Anpassungen) bezeichnet den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten für die Zielgruppe (16-64 Jahre), die 15+ Stunden pro Woche arbeiten. Allerdings gibt es mögliche Definitions- und sektorale Deckungsunterschiede des Indikators zwischen den Ländern aufgrund unterschiedlicher Datenquellen.

## Evaluierung der Maßnahmen

damit deutlich über dem EU Durchschnitt (Abbildung 33) was im EU-Vergleich sogar den zweitletzten Platz nach der Tschechischen Republik bedeutet.

**Abbildung 33 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle\* (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%), EU 27, 2009**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/ VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG (LOHNSTRUKTURERHEBUNG); 2009. ZUGRIFF AM 5.05.2011. ANMK.: SEKTORALE DECKUNG: NACE REV. 2. \*DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE VERDIENSTGEFÄLLE OHNE ANPASSUNGEN BEZEICHNET DEN UNTERSCHIED ZWISCHEN DEN DURCHSCHNITTLICHEN BRUTTO-STUNDENVERDIENSTEN DER MÄNNLICHEN UND DER WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN IN PROZENT DER DURCHSCHNITTLICHEN BRUTTO-STUNDENVERDIENSTE DER MÄNNLICHEN BESCHÄFTIGTEN. DIE GRUNDGESAMTHEIT UMFASST ALLE BESCHÄFTIGTEN IN UNTERNEHMEN MIT 10 BESCHÄFTIGTEN UND MEHR IN DER NACE REV. 2 AGGREGAT B BIS S (OHNE O).

Zu beachten ist dabei allerdings, dass die historischen ECHP/EU-SILC-Daten und die aktuellen Daten aus der Verdienststrukturerhebung sich in folgenden Punkten unterscheiden: (1) Der GPG laut Verdienststrukturerhebung deckt bestimmte Wirtschaftszweige wie öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Landwirtschaft, Fischerei usw., nicht ab. Daher werden zum größten Teil private Unternehmen abgebildet, wodurch der glättende Faktor des öffentlichen Bereiches (der hier nur einen Teil der staatlichen Sektoren beinhaltet) verringert wird. (2) Die Erhebung erfasst nur Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten, sodass kleine Betriebe nicht abgebildet sind

**KONKLUSION:** Das anhaltend hohe Niveau des GPG ist ein Hinweis, dass die Maßnahmen im Bildungsbereich, zur Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht ausreichend wirken um die zu Einkommensunterschieden führenden Ursachen zu beseitigen. Andererseits verlangt der große GPG bzw. das niedrige Niveau der Einkommen von Frauen Maßnahmen zur Existenzsicherung und Armutsvermeidung. Eine genauere Betrachtung des GPG nach Wirtschaftssektoren wird in der Analyse der Kausalitätskette „Horizontale Segregation“



### Evaluierung der Maßnahmen

vorgenommen. Geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtet man in Folge auch in der Pension und in den einkommensabhängigen Transferleistungen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Sie hängen von der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsbeteiligung, der Einkommenshöhe und von den Auswirkungen der Arbeitsmarktentwicklung auf die Beschäftigung der Frauen und Männer ab.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH SOZIALE SICHERHEIT)

Im Bereich der Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2009-2010 folgende für die betrachtete Wirkungskette "Soziale Sicherheit" relevante Aktivitäten festgestellt:

1. M3: Soziale Sicherheit: Maßnahmen wie in der Kette 3: (1) für Frauen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg), Frauen in Notlage, Alleinerzieherinnen; (2) Frauen und Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation (38 MN statt 14 im Vorbericht)
2. M4: Gleichbehandlung im Arbeitsleben: (1) Förderung von Frauen in Führungspositionen; (2) Gendergerechtigkeit bei Vergabe von Aufträge/Stellenausschreibungen; (3) Gutachten zu Gleichbehandlung im Arbeitswelt; (4) Antidiskriminierung Workshop; (5) Förderung von Frauen in zukunftsorientierten Berufen/Sektoren (Wissenschaft und Technik, derzeit männerdominiert); (6) Förderung von Frauen in Spitzenpositionen im Sport; (7) Maßnahmen zum Abbau des GPG durch Gender Budgeting; (8) Gleichbehandlung und Karriereentwicklung (in den Universitäten; in der Wissenschaft) (78 MN statt 24)
3. M5A: Bildungsmaßnahmen: (1) Bildung/Weiterbildung/Schulungen - Frauen in Führungspositionen/Unternehmerinnen; (2) Schlüsselqualifikationen/Equal Pay; (3) Maßnahmen gegen gegenderte Ausbildungswahl (siehe auch Kette 5 und M5b), die zur gläsernen Decke führen kann; z.B. *Kampagne "Finde deinen eigenen Weg!"* oder die *Cross-Mentoring Förderung* (68 MN statt 26)
4. M5B: Frauenförderung im Arbeitsmarkt: (1) Maßnahmen zum Abbau der gegenderten Berufswahl (Berufe/Sektoren), meistens aufgrund der gegenderten Ausbildungswahl (siehe Kette 5 und M5a), die zur gläserne Decke führen kann; (2) Förderung von Frauen in Führungspositionen/Unternehmerinnen, Gründerinnen, Netzwerke und Karriereunterstützung. Beispiele sind z.B. *Führungskräfteprogramm für Frauen*; *"Frauen verdienen mehr!"*, *Kurzlehrgang: Weiterbildung für Equal Pay AkteurlInnen*; *Vernetzungsveranstaltung für Expertinnen mit dem Themenschwerpunkt "Frauen and green jobs"*; *Infoprojekt Frauen in Spitzenpositionen* (94 MN statt 29)
5. M5H: Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Karriereentwicklung (in den Universitäten; in der Wissenschaft, siehe auch M4), *Beispiele wären die "Elise Richter" oder "Hertha Firnberg" Stipendien, zahlreiche Preise wie die Verleihung des "Käthe Leichter Staatspreises" und gemeinsame Initiativen wie z.B. die ministerienübergreifende Initiative #FORTE- Frauen in Forschung und Technologie oder die Initiierung von FEMtech FIT-Projekten* (32 MN statt 9)

## Evaluierung der Maßnahmen

## BALANCED SCORE CARD

Eine Einordnung der Seitens der Ministerien für die Jahre 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen in die Balanced Score Ansicht ergibt folgendes:

**Tabelle 19 Kette 4 Maßnahmen und Gender Balanced Score**

Kette 4		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl*	Ausgewiesene Mittel	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy**	Schwerpunkt
M3	38	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	78	2	2,5	2	1	4	ÖFF
M5a	68	2	2	1	1	2	BER
M5b	94	1	2	2	2	3	BER, ÖFF
M5h	32	3	1	2	2	3	ÖFF, BER

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHL(EN) ÜBER DEN ZEITVERLAUF

### 2.3.5 Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten

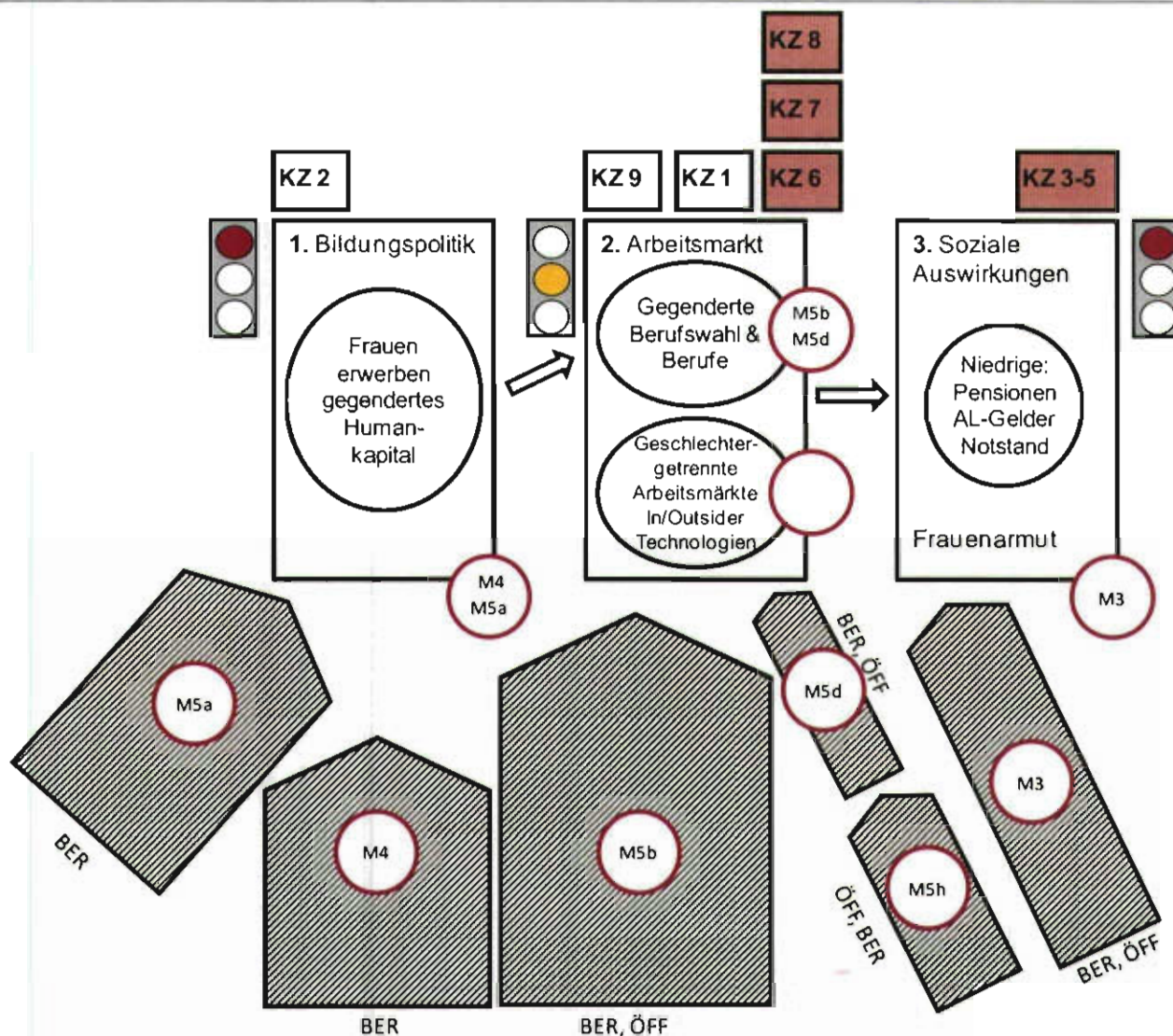
In Abbildung 34 wird die schon bekannte Darstellung der horizontalen Segregation - geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerb von Humankapital (Bildungs- und Berufswahlverhalten, vgl. dazu Abbildung 14), welche in gegenderten Arbeitsmärkten und Einkommensunterschieden resultiert - um die von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten Maßnahmen, (neue) Kennzahlen und die Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Aus Kette 5 ergibt sich folgendes Bild: Die österreichische Bundesregierung ist sehr bemüht, das gegenderte Berufswahlverhalten von Frauen hinsichtlich Gender Equity<sup>38</sup> 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 im Unterschied zu Kette 4, zwar das Bildungsniveau von Frauen jenem von Männern entspricht, dass jedoch weniger Wirkungen auf die gegenderte Berufswahl und den Verbleib in gegenderten Segmenten auf dem Arbeitsmarkt vermeldet werden können (erste "rote Ampel"), die geschlechterbasierte Segregation verändert sich nur sehr zögerlich. "Gelbe Ampel": Die leere Blase angedockt an das Feld „Insider/Outsider Technologien“ deutet an, dass zwar möglicherweise langfristig das Arbeitsangebot der

<sup>38</sup> Siehe FN 17.

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.

**Abbildung 34 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

SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG Kz9: HORIZONTALE SEGREGATION

---

 Evaluierung der Maßnahmen
 

---

## KENNZAHLEN

Als Indikatoren für die Kette "Horizontale Segregation" kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz:

1. KENNZAHLEN 2: GEGENDERTES HUMANKAPITAL: AbsolventInnen nach Ausbildungsfeld in Österreich (2009)
2. KENNZAHLEN 9: KENNZAHLEN ZUR HORIZONTALEN SEGREGATION  
 KZ 9A: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSSEGREGATION: Geschlechtsspezifische Berufssgregation (in Österreich 2009); nach einzelnen Berufen  
 KZ 9B: OUTSIDER TECHNOLOGIEN: Teilzeitquoten nach Berufen, Österreich 2009
3. KENNZAHLEN 1: GENDER PAY GAP IN BERUFEN: GPG IN BERUFEN (2002 UND 2006)

Hier sollen (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU-Ländern) geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Ausbildungsfelder, der resultierenden Differenzen der Frauen- und Männeranteile in diversen Berufen und Wirtschaftszweigen und der geschlechtsspezifischen Arbeitszeit untersucht werden. Die so ermittelten "gegenderten Arbeitsmärkte" werden um eine Betrachtung der Einkommensunterschiede nach Berufen und Wirtschaftssektoren ergänzt, um die von geschlechtsspezifischer Benachteiligung stark betroffenen Bereiche aufzuzeigen.

## GEGENDERTES HUMANKAPITAL

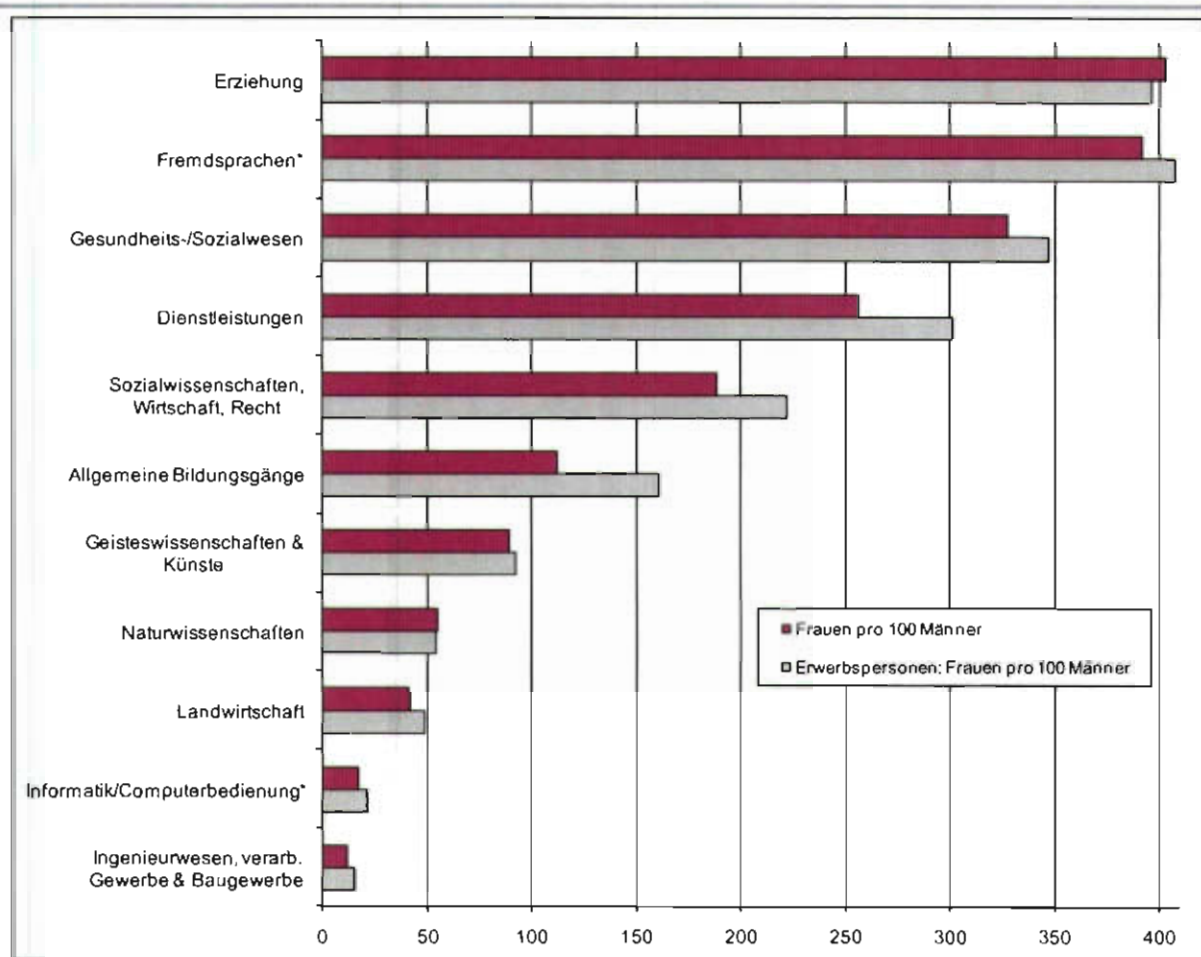
In den Arbeitskräfteerhebungsdaten aus dem Jahr 2009 zeigen sich deutliche Unterschiede in den von österreichischen Frauen und Männern gewählten Ausbildungsfeldern, und zwar nicht nur bei den Hochgebildeten sondern auf allen Ausbildungsebenen. Vergleicht man das Verhältnis: Frauen zu Männer der Abschlüsse im Jahr 2009 mit den Vorjahren (siehe BKA 2009), so wird deutlich, dass die traditionelle Geschlechteraufteilung in den letzten Jahren noch mehr zugenommen hat. Obwohl in fast allen Studienbereichen heute mehr Absolventinnen vorzufinden sind und auch der Anteil der Absolventinnen in den männlich dominierten ("technischen") Bereichen gestiegen ist, sind die Zunahmen in den weiblich dominierten Studienbereichen höher.

Wie in Abbildung 35 ersichtlich, gilt für den höchsten abgeschlossenen Ausbildungsstand der über 15jährigen Bevölkerung im Jahr 2007 folgendes:

- In den Bereichen Fremdsprachen, Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen, Dienstleistungen, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht schließen mehr Frauen als Männer ihre Ausbildung ab. Im Bereich Geisteswissenschaften und Künste stimmt die Zahl der Frauen und Männer ungefähr überein.
- In den Bereichen Naturwissenschaft, Landwirtschaft, Informatik und Computerbedienung sowie im Ingenieurwesen haben deutlich weniger Frauen Abschlüsse als Männer.



**Abbildung 35 Kennzahl 2: Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2009**



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2010): ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2009. ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS, TABELLE B9, S. 120. WIEN. IN:

[HTTP://WWW.STATISTIK.AT/WEB\\_DE/SERVICES/PUBLIKATIONEN/3/INDEX.HTML](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html)

FRAUEN PRO 100 MÄNNER: EIGENE BERECHNUNG;

#### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSSEGREGATION

Aufgrund des deutlich gegenderten Erwerbs von Humankapital kommt es auch am Arbeitsmarkt zu einer geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation, welche an der deutlich unterschiedlichen Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in den diversen Berufen und Wirtschaftssektoren erkennbar ist.

Die Segregation nach Berufen und Wirtschaftszeigen wird mit den standardisierten Indikatoren EO3 (Berufssegregation) und EO4 (sektorale Segregation) mittels IP Index gemessen (Leitner und Walenta 2008; Emerek et al. 2003):

In Folge wird zuerst die Gesamtsegregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen im Vergleich Österreichs zu anderen EU Ländern beleuchtet. Danach fokussiert die Analyse auf Ungleichheiten in den einzelnen Berufen.



---

### Evaluierung der Maßnahmen

---

Die Berufssegregation ist in Österreich in den letzten Jahren gesunken. Betrachtet man allerdings die Segregation in den einzelnen Berufsfeldern (ISCO<sup>39</sup> 1 und 2 Stellen), werden Ungleichgewichte sichtbar, die entweder eine Mehrheit an Männern (d.h. mehr Männer als aufgrund des Gesamtbeschäftigungsanteils an Männern zu erwarten wären) oder relative Frauenmehrheiten zeigen (Abbildung 36).

Aufgrund dieser geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte werden im folgenden Text die Berufe und Wirtschaftszweige als "frauen-" und "männerdominiert" dargestellt, wobei zu beachten ist, dass es sich hier um eine relative Mehrheit (gegenüber der Gesamtbeschäftigung) und nicht um eine absolute Mehrheit in der Anzahl der Beschäftigten handelt. (Somit sind in der folgenden Betrachtung beispielsweise auch Wirtschaftszweige wie "Kredit- u. Versicherungswesen" (J) und "Realitätenwesen; Vermietung beweglicher Sachen" (K) als "frauendominiert" bezeichnet, obwohl die absolute Anzahl beschäftigter Männer die der Frauen in diesen Bereichen leicht überschreitet.)

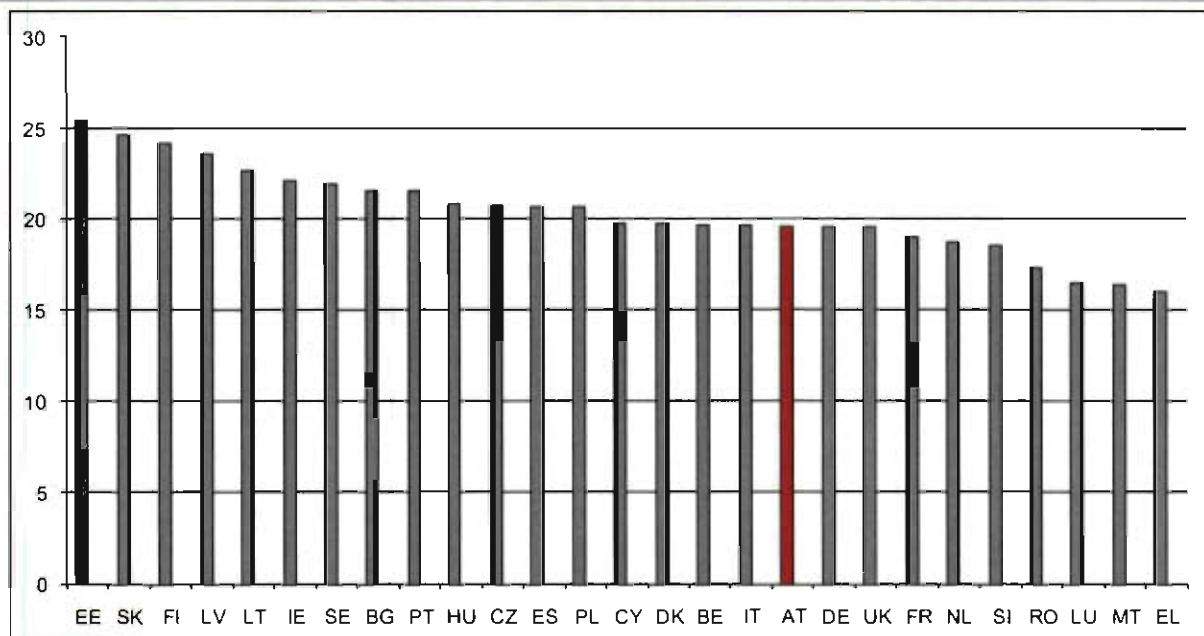
Im Jahr 2007 waren bei einer Aufgliederung der Beschäftigten nach Berufen (eine Liste der Berufe nach der Berufsklassifikation ISCO findet sich im Anhang 6, Tabelle 36) die folgenden beruflichen Geschlechtsunterschiede festzustellen, die gleichzeitig horizontale und vertikale Segregation zeigen:

- "männerdominierte" Berufe (relative Mehrheit): Führungskräfte (ISCO 1), WissenschaftlerInnen (Physiker, MathematikerInnen, Ingenieurwissenschaften – ISCO 21), technische Fachkräfte (ISCO 31), Handwerks- und verwandte Berufe (ISCO 7), Anlagen- und MaschinenbedienerInnen (ISCO 8), HilfsarbeiterInnen in Bergbau, Baugewerbe, verarbeitende Gewerbe und Transportwesen (ISCO 93).
- "frauendominierte" Berufe (relative Mehrheit): wissenschaftliche Lehrkräfte (ISCO 23), biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte, nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte, sonstige Fachkräfte (ISCO 32, 33, 34), Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (ISCO 4), Dienstleistungsberufe, Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten (ISCO 5), Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte (ISCO 91).

**KONKLUSION:** Die beobachtete gegenderte Ausbildungswahl sowie deutliche Berufssegregation in den meisten Bereichen stehen in Wechselwirkung. Frauen sind zu einem höheren Grad in Berufen, die mit Dienstleistungserbringung und Lehr- und Erziehungstätigkeiten verbunden sind. Männer sind vor allem in Berufen mit Managementtätigkeiten, im Bereich der Naturwissenschaften sowie Technik vertreten.

---

<sup>39</sup> Die Berufssystematik ISCO (International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist ein international gültiges, monohierarchisches Klassifikationsschema für Gruppen von Berufen.

**Abbildung 36 Kennzahl 9a: Geschlechtsspezifische Berufssegregation in den EU 27, 2009**

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPEAN COMMISSION (2011A, S. 44): EUROSTAT/AKE DATEN; BERUFE NACH ISCO KLASSIFIKATION. EUROPEAN COMMISSION (2011): REPORT ON PROGRESS ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN 2010. LUXEMBOURG: OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES 2011, IN: [HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=418&LANGID=DE](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=418&langid=de).

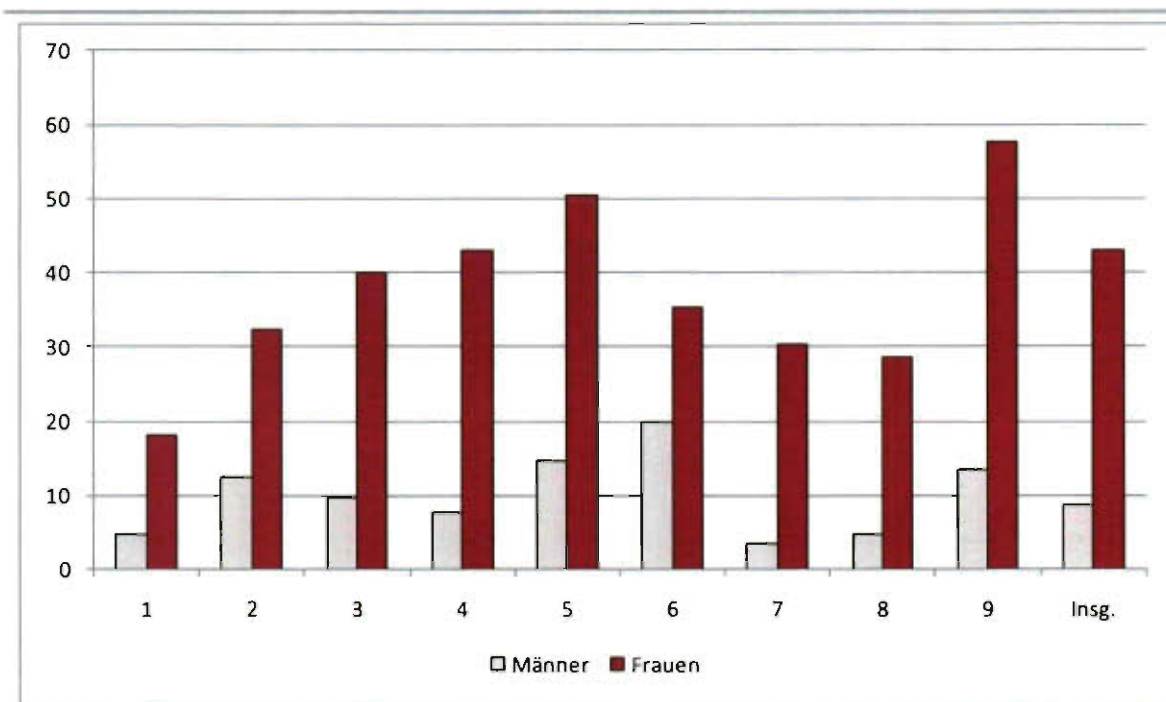
#### GEGENDETERTE ARBEITSMÄRKTE DURCH OUTSIDER TECHNOLOGIEN/GEGENDETERTE ARBEITSZEIT

Wie bereits dargestellt, arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer Teilzeit, die als eine Form der atypischen Beschäftigung oder "Outsider Technologie" bezeichnet wird. Wie sich anhand von Eurostatdaten feststellen lässt (Abbildung 37), waren grundsätzlich die Teilzeitquoten der Frauen (und Männer) in den oben als relativ "frauendominiert" georteten Berufen und Wirtschaftszweigen ähnlich oder höher als im Bundesschnitt. Alle Teilzeitquoten nahmen in den Jahren 1997 bis 2009 noch zu.

In bestimmten "frauendominierten" Wirtschaftszweigen lag die Teilzeitquote der Frauen unter und die der Männer über dem Bundesschnitt. Zu diesen Sektoren gehören das Unterrichtswesen (M), wo gesetzlich bestimmte Arbeitszeiten vorliegen und das Beherbergungswesen (H), wo Frauen eher vollzeitbeschäftigt sind<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> Für die Kodierung der Wirtschaftszweige siehe Klassifikation der Wirtschaftsaktivitäten: ÖNACE; Tabelle 37 in Anhang 6).

**Abbildung 37 Kennzahl 9b: Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 Jahren. nach Beruf, Österreich, 2009, (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA (2010): ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2009. ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS, TABELLE E9, S. 204. WIEN. IN:

[HTTP://WWW.STATISTIK.AT/WEB\\_DE/SERVICES/PUBLIKATIONEN/3/INDEX.HTML](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html)

DIE ZAHLEN 1-9 (X-ACHSE) ENTSPRECHEN DER BERUFSKLASSIFIKATION NACH ISCO KATEGORIEN, SIEHE ANHANG 6

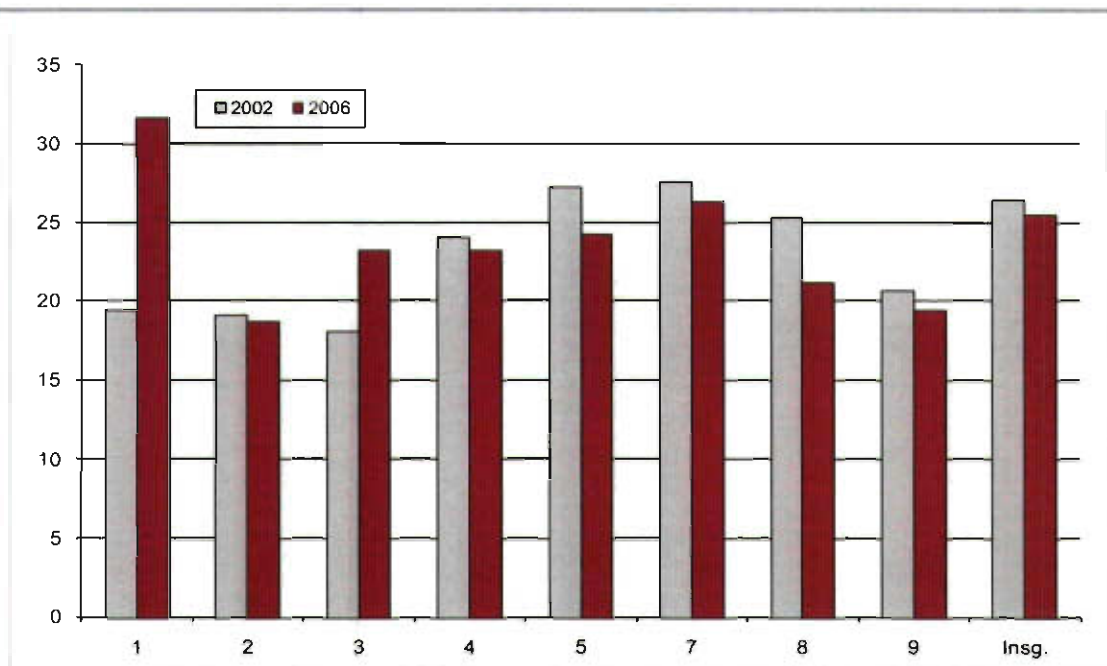
#### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Grundsätzlich ist zu sagen, dass das geschlechtsbedingte Verdienstgefälle in Österreich mit 25,5% (2006 und 2007, letzte verfügbare Daten laut Verdienststrukturerhebung) auch im EU-Schnitt sehr hoch liegt, was im Genderbericht der Kommission (European Commission 2009) bemängelt wurde.

Laut den nach Berufsfeldern erfassten Daten aus Eurostat (Abbildung 38) war das höchste geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (Gender Pay Gap, GPG) in Managementberufen (ISCO 1) zu verzeichnen und nahm zwischen 2002 und 2006 noch zu. Der GPG war auch in typisch männlichen Berufen, wie Handwerks- und verwandten Berufen (ISCO 7), ziemlich hoch. Dies könnte bedeuten, dass Frauen in diesen Berufsfeldern niedrige Positionen und entsprechend niedrige Einkommen haben oder dass gerade dort die Einkommensdiskriminierung besonders hoch ist.

Nahe dem Durchschnittsgap von 25,5% (2006) liegen "frauendominierte" Berufe wie Dienstleistungsberufe, Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten (ISCO 5) sowie Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (ISCO 4). Dies könnte bedeuten, dass Männer in diesen Berufsfeldern höhere Positionen und entsprechend höhere Einkommen haben. Zwischen 2002 und 2006 ist der GPG in allen Berufen (außer ISCO 1 und 3) leicht gesunken.

**Abbildung 38 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen, (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT DATENBANK (2011A)/VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG: 2002, 2006, GPG: EIGENE BRECHUNG NACH EUROSTAT-DEFINITION; LETZTER ZUGRIFF AM 08.04.2009. ANMK.: DIE ZAHLEN 1-9 (X-ACHSE) ENTSPRECHEN DER BERUFSKLASSIFIKATION NACH ISCO KATEGORIEN, SIEHE ANHANG 6.

Abschließend muss daher darauf verwiesen werden, dass die Analyse nur von eingeschränkter Aussage ist, da erstens die Daten nur für die allgemeinen Kategorien (einstellig) der Berufe und der Wirtschaftszweige vorhanden sind. Zweitens zeigen die vorhandenen Daten keine Änderungen im Zeitablauf auf, die einerseits aus Änderungen im Pay Gap, andererseits aber auch aus veränderten Zusammensetzungen der Beschäftigten (und ihres Humankapitals) resultieren können. Daher sind die Daten über den GPG nach Berufen und Wirtschaftszweigen mit Vorsicht zu interpretieren.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH DER HORIZONTALEN SEGREGATION)

Im Betrachtungszeitraum 2009-2010 wurden folgende für die betrachtete Wirkungskette "Horizontale Segregation" relevante Aktivitäten gemeldet:

1. M3: Soziale Sicherheit: (1) des Personals (Frauenmehrheit) in Pflegeheimen; (2) von Frauen/Mädchen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlagen, Alleinerzieherinnen (siehe auch Kette 3, Kette 4); (3) von Frauen mit atypischen Arbeitsbedingungen; (4) bzw. Arbeitsschutz bei geschlechtsspezifischer Belastungen in Berufen/Sektoren; z.B. Zukunftskonferenz der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen; Veranstaltungen "Open Space - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"; Einrichtung von Frauenberufszentren; Programm für Regionale Fachkräfte. Im Vergleich zum Vorbericht setzen hier 38 (statt 4) MN an.



## Evaluierung der Maßnahmen

Miteinsatz, Reichweite und Intensität sind hoch, die Innovation ist etwas geringer, die soziale Sicherheit hat sich nicht wesentlich verbessert.

- 2. M4:** Gleichbehandlung im Arbeitsleben: (1) Chancengleichheit für Mädchen und Buben; (2) von Frauen mit atypischen Arbeitsbedingungen; (3) Förderung von Frauen in männerdominierten Bereichen/gegen die traditionelle geschlechtsbezogene Berufswahl: z.B. *Website - Frauen in Spitzenpositionen; Projekt BF 106/06: Betriebsleiterinnen auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben - eine explorative Analyse; w-f-FORTE/Laura Bassi Centres of Expertise*. Hier setzen 78 (statt 8 MN im Vorbericht) an. Die variablen Werte der Scorecard sind mittelgut, nur wenig Veränderungspotential zeigen die Kennzahlen an.
- 3. M5A:** Bildungsmaßnahmen zum Abbau der gegenderten Ausbildungswahl (siehe auch M5b, Kette 4); z.B. *Girls' Day; Forschungsprojekte im Zusammenhang mit dem Gender-Gap bei den schulischen Leistungen im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften; Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbildenden Schulen - Humanberufliche Schulen; FEMtech Karrierewege; Schwerpunktsetzung "Geschlechtergerechtigkeit und Gender Kompetenz" im Rahmen des Fairness Awards 2010"; Lehrgang: Führung und Management in der Kinder und Jugendarbeit; Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen und MultiplikatorInnen; Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung (textiles Werken/Technisches Werken) der Schülerinnen und Schüler in beiden Bereichen entwickeln und implementieren; BundesexpertInnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen*. 68 MN setzen in diesem Bereich an (vormals 18). Das Veränderungspotential ist zwar ausgezeichnet, was die Anzahl der Bildungsabschlüsse betrifft, jedoch ändert sich kaum etwas in der Bildungs-/Berufswahl.
- 4. M5B:** Frauenförderung im Arbeitsmarkt: Maßnahmen zum Abbau der gegenderten Berufswahl (Berufe/Sektoren), meistens aufgrund der gegenderten Ausbildungswahl (siehe M5a, Kette 4); z.B.: *Wiedereinstieg mit Zukunft; FiT - Frauen in Handwerk und Technik; Studie: Die zivile Luftfahrt - ein old boys' network; Jobbörse Forum NaWi)(Tech*. In diesem Bereich setzten 94 MN an (2007-2008 waren es 25).
- 5. M5D:** Gesundheit bezüglich Arbeitsbedingungen in frauendominierten und männerdominierten Berufen/geschlechtsspezifische Belastungen in Berufen/Sektoren; Förderung von Frauen im Sport; z.B. *Aktualisierung des Frauengesundheitsberichts 2011; Leitfaden zur Kurzbeurteilung von Belastungen bei Heben, Halten und Tragen von Lasten - Lasthandhabungs-Beurteilungs-Tabellen (LBT)*. In diesem Bereich setzen 22 MN an (zuletzt 4).
- 6. M5H:** Förderung von Frauen in der Wissenschaft; z.B. *das Programm FEMtech Karriere zur Erhöhung des Frauenanteils und der Karrierechancen von Frauen in der angewandten Forschung; Visibility Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen; Ministerienübergreifende Initiative fFORTE - Frauen in Forschung und Technologie*. Hier setzten 32 MN an (im Vorbericht 5).
- 7. M5I:** Förderung von Frauen in der Kunst; z.B. *Outstanding artist award*. Hier wurden 4 MN wirksam (zuletzt 3), diese MN scheinen im Diagramm nicht auf, da sie im Verhältnis zu wenig wirksam sind.

## Evaluierung der Maßnahmen

## BALANCED SCORE CARD

Tabelle 20 Balanced Score Card für Kette 5

Kette 5		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl*	Ausgewiesene Mittel	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy**	Schwerpunkt
M3	38	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	78	2	2,5	2	1	4	ÖFF
M5a	68	2	2	1	1	4	BER
M5b	94	1	2	2	2	3	BER, ÖFF
M5d	22	3	2	3	2	?	BER, ÖFF
M5h	32	3	1	2	2	3	ÖFF, BER
M5i	4	5	4	4	3	3	SUB

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

### 3 Fokusbereich Arbeitsmarkt

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 obiger Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 von Seiten der Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (nach BGBl. 837/1992) auch über die Umsetzung von Maßnahmen des **Nationalen Aktionsplans „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (NAP) 2010** berichtet.

In diesem Kapitel wird der Berichtsschwerpunkt Arbeitsmarkt mit den bisher erfolgten Aktivitäten im Bereich des NAP verknüpft. Zu diesem Zweck werden die vereinbarten NAP Maßnahmen theoretisch verortet - wo und wie können sie potentiell wirken? -, eine erste Analyse und Darstellung der im Zeitraum 2009-2010 gesetzten Maßnahmen wird durchgeführt und die gemeldeten Maßnahmen und ihre potentiellen Effekte werden anhand des aus Abschnitt 2 bekannten Reporting Tools analysiert.

#### 3.1 Der Nationale Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Eines der Ergebnisse des Berichtes zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für die Periode 2007-2008 war, dass viele Einzelmaßnahmen gesetzt wurden, aber hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Maßnahmen sowie der ministeriumsübergreifenden Zusammenarbeit noch Optimierungsmöglichkeiten bestehen.

Es wurde empfohlen, ein **MINISTERIENÜBERGREIFENDES GESAMTKONZEPT** zu entwickeln. Der Beschluss des Regierungsprogramms 2008-2013, gemeinsam mit allen Ressorts und den Sozialpartnern einen nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erarbeiten und umzusetzen, ging bereits in diese Richtung.

Mit dem nationalen Aktionsplan (NAP 2010) verfolgt die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Sicherung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, das Verringern der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern und die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen. Auch die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Migrationshintergrund sollen besonders berücksichtigt werden. Mit dem NAP 2010 sollte also eine **GEMEINSAME STRATEGIE BIS 2013** definiert werden: Aktivitäten wurden gebündelt und ein koordiniertes Vorgehen sichergestellt, die Konsistenz und die Kohärenz der Maßnahmen der Regierungspolitik sollen besser gewährleistet werden.

**Vorbereitende Aktivitäten:** Bereits im März 2005 haben sich die Europäischen Sozialpartner vorgenommen, vier Themenfelder im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern intensiver zu bearbeiten: 1. Das Rollenverständnis von Frauen und Männern, 2. das Anliegen,

mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, 3. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und 4. die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Im Oktober 2008 erstellten die österreichischen Sozialpartner und die Industriellenvereinigung ein gemeinsames Positionspapier „Gleichstellung von Frauen und Männern als Anliegen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“

Anfang Mai 2009 erfolgte ein Austausch der Sozialpartner, der Industriellenvereinigung und der österreichischen Bundesregierung zu den grundlegenden Themen des zu erstellenden österreichischen NAP. Im Frühjahr 2009 wurde ein LEITPAPIER<sup>41</sup> verfasst, in dem die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt analysiert und zentrale Handlungsfelder benannt wurden. Der Entwurf wurde mit den FachexpertInnen der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung beraten. Das Leitpapier dient als Basis für den Diskussionsprozess zur Erstellung des konkreten Maßnahmenkatalogs.

Weiters wurde eine INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE sämtlicher Ressorts unter dem Vorsitz der Frauenministerin eingerichtet, die im Juni 2009 zum ersten Mal zusammengetreten ist. Diese IMAG soll die Zusammenarbeit und Abstimmung der Ministerien sowie den ressortinternen Informationsfluss gewährleisten und die Umsetzung der ressortrelevanten Maßnahmen vorantreiben. Ebenfalls im Juni fand eine ganztägige Veranstaltung mit rund 100 gleichstellungspolitischen ExpertInnen aus den Kreisen der Nichtregierungsorganisationen, der Sozialpartner, Wissenschaft, Arbeitsmarktpolitik, Ministerien und anderer Institutionen statt. Bei der Veranstaltung, die auch dem Wissens- und Erfahrungsaustausch diente, wurde eine Fülle an Ideen und Maßnahmenvorschlägen gesammelt. Von Juli bis Ende Oktober 2009, arbeiteten vier Arbeitsgruppen an konkreten Maßnahmenvorschlägen zu den zentralen Themenfeldern. Die Arbeitsgruppen setzen sich aus FachexpertInnen verschiedener Ressorts, der Bundesländer und der Sozialpartner sowie aus VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen, aus Wirtschaftsunternehmen und WissenschaftlerInnen zusammen.

Im Oktober 2009 veranstalteten die Sozialpartnerorganisationen gemeinsam mit der Industriellenvereinigung den EXPERTINNEN-WORKSHOP „Gendergerechte Ausbildungs- und Berufsorientierung – von innovativen Projekten zur strukturellen Verankerung auf allen Bildungsebenen“.

**Veröffentlichung des NAP:** Der schließlich im Juni 2010 veröffentlichte nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bedeutet einen wichtigen politischen Beitrag, die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern und Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Der NAP beinhaltet vier STRATEGISCHE ZIELE:

1. Diversifizierung von Ausbildungswegen und Berufswahl
2. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Vollzeitbeschäftigung von Frauen
3. Mehr Frauen in Führungspositionen und
4. Einkommensschere von Frauen und Männern schließen.

<sup>41</sup> <http://www.frauen.bka.gv.at/site/6746/default.aspx>



Unter Einbindung aller Ressorts, der Bundesländer, der Sozialpartner, von NGOs, Unternehmen und WissenschaftlerInnen war dazu ein **UMFASSENDES PAKET VON 55 KONKRETEN MAßNAHMEN** erarbeitet worden. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen kommt unterschiedlichen KompetenzträgerInnen zu. Neben dem Bund, den Ländern, den Städten und Gemeinden sowie den Interessensvertretungen sind auch arbeitsmarktpolitische Institutionen gefordert.

**INHALTLICH** betreffen die zu setzenden Maßnahmen die folgenden Ansätze:

- Die Bekämpfung von stereotypen Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern, die Erweiterung des Spektrums junger Frauen bei der Berufs- und Bildungswahl und Eröffnung a-typischer Bereiche für Frauen;
- den Abbau von Barrieren der Erwerbsbeteiligung, Unterstützung und Anreize zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen, auch bezogen auf das Arbeitszeitausmaß, die Förderung von Bildungswegen und Weiterbildung, sowohl im Sinne breiterer fachlicher Möglichkeiten, als auch des beruflichen Fortkommens, sowie Infrastrukturangebote und andere Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Versorgungspflichten im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen;
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in innerbetrieblichen Weiterbildungen, Erhöhung ihres Anteils in Aufsichtsgremien privater wie öffentlicher Unternehmungen und in den Leitungen von Universitäten, Weiterqualifizierungen für die Übernahme von Führungspositionen, Unterstützung von Frauenförderung in den Betrieben und im Bereich des Bundes;
- Erhöhung der Transparenz der Löhne und Gehälter in Unternehmen, Verbesserung der Datenlage in Österreich hinsichtlich Einkommen und Stundenverdienste, Informationen zur Entlohnung in der Phase des Berufseinstieges, Analyse von Einkommensunterschieden, Unterstützung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, Aufwertung von Berufsfeldern in Bereichen sozialer Dienstleistungen wie Kindergärten.

Die Erstellung des NAP auch im Zuge der vielen Vorarbeiten ist ganz konkret als **WICHTIGER SCHRITT IN DER ÖSTERREICHISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK** zu verstehen, der als Prozess bereits wichtige bewussteinbildende Effekte bewirkte. Die Evaluierung der NAP Maßnahmen im Rahmen dieses Berichts kann diese Effekte nicht in ihrer Fülle bewerten. Weiters muss gesagt werden, dass viele der gesetzten Maßnahmen erst in den nächsten Jahren Wirkung zeigen werden. Diese erste Evaluierung ist somit nur als erster Schritt in der wissenschaftlichen Beobachtung einer akkordierten Politik auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen. Bereits hier soll 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-Beispielen, die aus den Bundesländern gemeldet wurden.

## 3.2 Wirkungsweise von NAP-Maßnahmen

WIE SIND DIE NAP-MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT STRUKTURIERT? Ziele der NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt - wie im Aktionsplan 2010 (BKA 2010) vereinbart - sind die Diversifizierung von Bildung und Berufswahl, die Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt, die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (NAP 2010). Der NAP enthält wie besprochen 55 konkret zur Umsetzung vereinbarte Maßnahmen (MN), welche in 4 übergeordnete Handlungsfelder (Cluster) gegliedert sind, und zwar:

### 1. Bildung und Berufswahl diversifizieren

MN 1-6 Rollenstereotype aufbrechen

MN 7-11 Ausbildung und Berufswahl diversifizieren

### 2. 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 Selbständigkeit von Frauen unterstützen

### 3. Mehr Frauen in Führungspositionen

MN 33-39 Mehr Frauen in Führungspositionen

MN 40-45 Führung in der Verwaltung

### 4. Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

MN 46-55

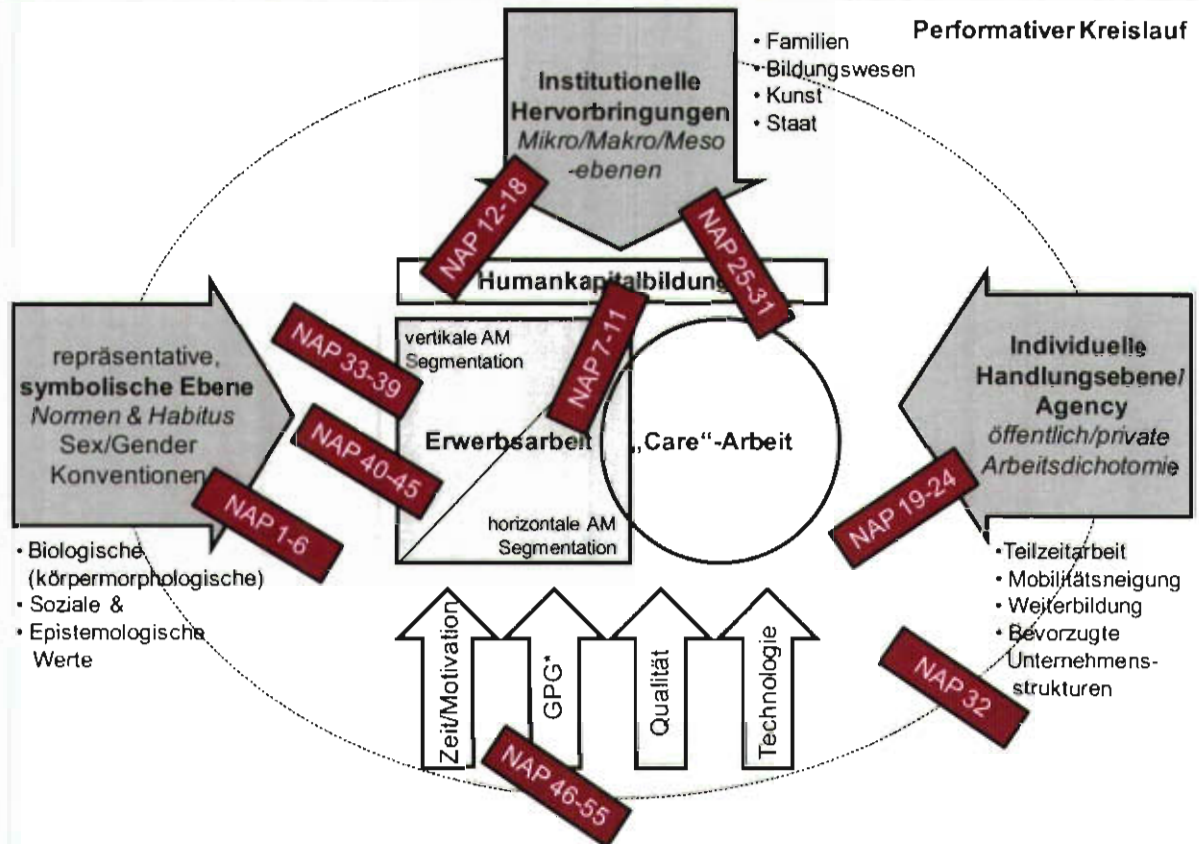
WURDEN ALLE MAßNAHMEN IM ZEITRAUM 2009 UND 2010 – DEM BERICHTSZEITRAUM DER VORLIEGENDEN EVALUIERUNG - UMGESETZT? Nicht alle der im Aktionsplan 2010 angedachten bzw. vereinbarten Maßnahmen wurden in den Jahren 2009 und 2010 umgesetzt. Grund dafür ist, dass der Aktionsplan erst Juni 2010 in Kraft trat, sodass nur sofort umsetzbare Maßnahmen noch im Betrachtungszeitraum Anwendung fanden.

Einige Maßnahmen haben (erst) 2011 begonnen oder befinden sich derzeit noch in der Vorbereitungsphase. Die grundlegende Frage ist, wie und wo gesetzte (und geplante) Maßnahmen des nationalen Aktionsplans 2010 im Sinne einer Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (potentiell) wirken könnten?

- Dazu kann das folgende, aus Kapitel 1 bereits bekannte Schaubild zum **PROBLEMFELD ARBEITSMARKT UND BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN** (siehe dazu Abbildung 8) herangezogen werden. Ergänzt um die im Positionspapier angeführten 55 NAP-Maßnahmen zeigt das Schaubild (Abbildung 39), dass diese in vielen (theoretisch ermittelten) Benachteiligungsbereichen ansetzen und geortete Problemfelder gezielt ansprechen. Im Detail lässt sich die Zuordnung der 55 NAP-Maßnahmen zu Problem- und Benachteiligungsfeldern so darstellen: Die MN 1-6 *Rollenstereotype aufbrechen* - aus Cluster 1 *Bildung und Berufswahl diversifizieren* - wurden der „symbolischen Ebene“ zugeordnet, was ihre Wirkung auf biologische, soziale und epistemologische Werte und Normen darstellen soll.

- Die MN 7-11 *Ausbildung und Berufswahl diversifizieren* finden sich als verbindendes Element zwischen dem Bereich „Humankapitalbildung“ und der horizontalen Arbeitsmarkt-Segregation“ wieder.
- Die MN aus Cluster 2 *Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen - Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen* finden sich mit den MN-Blöcken 12-18 *Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern* als Bindeglied zwischen „Institutioneller Hervorbringung“ und „Humankapitalbildung“ wieder.
- Die MN 19-24 *Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen* reichen von der „Individuellen Handlungsebene/Agency“ Richtung Arbeitsmarkt. Sie müssen jedoch hier noch die Bereiche „Care-Arbeit“ und „Technologie“, „Qualität“, „Pay Gap“ und „Zeit/Motivation“ überwinden um den „Erwerbsarbeitsmarkt“ zu erreichen.
- Die MN 25-31 *Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht*, werden als Bindeglied zwischen der „Institutionellen Ebene“ und der „Care-Arbeit“ eingebracht.
- Die MN 32 *Selbstständigkeit von Frauen unterstützen* ist der „Individuellen Handlungsebene“ zugeordnet.
- Die MN aus Cluster 3 *Mehr Frauen in Führungspositionen*, insbesondere die MN 33-39 *Mehr Frauen in Führungspositionen* und MN 40-45 *Führung in der Verwaltung* sind dem Bereich der „Vertikalen Arbeitsmarktsegregation“ angeschlossen, obwohl letztere auch der „Institutionellen Hervorbringung“ zugeordnet werden könnte.
- Aus Cluster 4 *Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen* wirken die MN 46-55 direkt gegen den „Gender Pay Gap“.

**Abbildung 39 NAP Maßnahmen im Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen**



Quelle: IHS; \* GENDER PAY GAP

Die umfassende Bestückung aller Problemfelder, die in der theoretischen Einleitung dieses Berichtes (Kapitel 1.1.) aufgespannt wurden, zeigt, dass die Struktur des NAP Planes tatsächlich geeignet ist, als umfassendes Projekt zur Beendigung der Benachteiligungen von Frauen, auf allen relevanten Ebenen zu wirken. Wie die NAP Maßnahmen in die konkreten Problemketten einwirken, soll in Kapitel 3.4. aufgezeigt werden.

### 3.3 NAP-Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009-2010

In diesem Abschnitt soll eine erste Analyse und Darstellung der im Zeitraum 2009-2010 tatsächlich umgesetzten NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt erfolgen. Dabei werden sowohl in der Datenerhebung gemeldete NAP-Maßnahmen als auch bereits zuvor der BKA-Frauensektion (im Rahmen einer Umfrage im



Herbst 2010) gemeldete Maßnahmen ausgewertet. Die bislang gemachte Einschränkung auf externe<sup>42</sup> (d.h. nicht für den öffentlichen Dienst) gesetzte Maßnahmen entfällt; für die NAP-Analyse wurden alle (relevanten und periodenreinen<sup>43</sup>) Maßnahmen herangezogen.

**WAS WURDE IN DER DATENERHEBUNG ABGEFRAGT?** Die Erhebung der NAP-Maßnahmen erfolgte heuer zusammen mit jener der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach BGBl. 837/1995. In den Erhebungsblättern der Umfrage wurden VertreterInnen von Ministerien, den Ländern und Sozialpartnern im Frühjahr 2011 ersucht, folgende Eckdaten zu den NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt für den Berichtszeitraum 2009-2010 zusammenzustellen: Titel der Maßnahme, Inhalt und Ziele, Zielgruppe, Zuordnung zur NAP-Maßnahmenstruktur, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung, Evaluierung und Ergebnisse der Maßnahme.

**WAS UMFASST DAHER DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG?** Die Auswertung umfasst die Darstellung der in den Jahren 2009 und 2010 von Seiten der Ministerien, Länder und Sozialpartner gesetzten Aktivitäten innerhalb des Aktionsplans 2010 zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Zu beachten ist, dass in einigen Kategorien (im Erhebungsblatt mögliche) MEHRFACHNENNUNGEN ZU ÜBERSCHNEIDUNGEN in den ausgewerteten Bereichen führen können.

**WIE VIELE MAßNAHMEN WURDEN FÜR DEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 GEMELDET BZW. EVALUIERT?** Im Rahmen der Fragebogenerhebung und der vom BKA im Herbst 2010 durchgeführten Vorabfrage wurden von Seiten der Ministerien, LändervertreterInnen und SozialpartnerInnen für den vorliegenden Bericht insgesamt 197 Meldungen für den Nationalen Aktionsplan „Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt“ erfasst. Nach Zusammenfassen von Mehrfachmeldungen<sup>44</sup>, Ausscheiden periodenfremder und nicht dem Kernbereich des NAP (sondern nur dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen zuordenbaren) Meldungen konnten insgesamt **79 Meldungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt für den Berichtszeitraum 2009-2010 evaluiert** werden. Dabei ließen sich 68 MELDUNGEN DIREKT EINER KONKRETEN NAP-MAßNAHME ZUORDNEN; ELF WEITERE KONNTEN DEN VIER NAP-HANDLUNGSFELDERN ZUGERECHNET werden.

Die den vier NAP-Handlungsfeldern (nicht aber konkreten NAP-Maßnahmen) zuordenbaren elf Meldungen, welche zwar in den statistischen Auswertungen - nicht aber in der anschließenden Evaluierung der konkreten Maßnahmen - berücksichtigt wurden, waren die folgenden:

---

<sup>42</sup> Siehe dazu die definitorische Abgrenzung für den vorliegenden Berichtsteil betreffend den Abbau der Benachteiligung von Frauen in „externe“ und „interne“ Maßnahmen (Einleitung).

<sup>43</sup> Periodenrein (hier): dem Zeitraum 2009 und 2010 zuordenbar.

<sup>44</sup> Eine Mehrfachmeldung liegt vor, wenn die gleiche Maßnahme von verschiedenen Stellen gemeldet wurde, z.B. wenn mehrere Stellen an ihrer Umsetzung beteiligt sind.

- SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG DURCH ASSOZIIERUNG
- EINQUALIFIKATION DER DISKRIMINIERUNGEN WEGEN SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT ALS "EX LEGE"-DISKRIMINIERUNGEN
- "VERANSTALTUNGEN DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSMINISTERIN: "OPEN SPACE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT"
- KAMPAGNE "FINDE DEINEN EIGENEN WEG!"
- BETRIEBSKINDERGARTEN
- PODIUMSDISKUSSION "FREMDBILD-ROLLENBILD-VORBILD"
- KOORDINIERUNG, ERSTELLUNG UND VERÖFFENTLICHUNG DES NATIONALEN AKTIONSPLANS "GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT"
- EINGLIEDERUNGSBEIHLIFE
- EXPERTINNENDATENBANK (IN KOOPERATION MIT FEMTECH)
- "MENTORINGPROGRAMM FÜR KÜNSTLERINNEN – PILOTPROJEKT 2011 DER KUNSTSEKTION IM BMUKK"
- "UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR UNTERNEHMEN ZUR INNERBETRIEBLICHEN FRAUFÖRDERUNG"
- BILDUNGSKOMPASS FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN IN WIEN. AKTUALISIERTE UND ÜBERARBEITETE 4. AUFLAGE 2010

Weiters ist anzumerken, dass aufgrund der Möglichkeit, zu einer der 55 konkreten NAP-Maßnahmen mehr als eine Meldung zu machen (z.B. wenn eine NAP-Maßnahme mehrere Unterpunkte enthält, oder mehrere Stellen Maßnahmen mit ähnlichen Themen umgesetzt haben), mit den 68 konkret zuordenbaren Meldungen im Berichtszeitraum 2009-2010 insgesamt (nur **35 NAP-Maßnahmen** abgedeckt wurden. Zu zusätzlich vier NAP-Maßnahmen lagen schon konkrete Umsetzungsmeldungen für 2011 vor; die anderen 16 Maßnahmen waren (wie im Aktionsplan 2010 vorgesehen) bereits in Planung oder Vorbereitung.

**Tabelle 21 Meldungen versus NAP-Maßnahmen**

	Anzahl
Meldungen insgesamt	197
keiner konkreten NAP-MN zuordenbar (nur allgemein Arbeitsmarkt)	94
periodenfremd (erst 2011)	14
(nur) den vier NAP-Maßnahmenclustern zuordenbar	11
Gesamtzahl der periodenreinen NAP Meldungen zu NAP-MN	68
Anzahl der konkreten NAP-MN mit periodenreiner Meldung(en)	35

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Bei der Evaluierung der Maßnahmen wurde **IN ZWEI STUFEN** vorgegangen:

- In einem ersten Schritt wurden die (den im Aktionspapier 2010 geplanten 55 konkreten NAP-Maßnahmen direkt zuordenbaren) **68 Maßnahmenmeldungen evaluiert**. Es wurde bewertet, wie viele der geplanten Maßnahmen - bereits umgesetzt werden konnten, und es wurde angedacht, welche Effekte dies auf die angestrebte Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt haben kann.
- In einem zweiten Schritt wurden die im Rahmen der Abfrage von den Ministerien, Ländern und Sozialpartnern gemeldeten **elf (nur) den Maßnahmenclustern zuordenbaren Meldungen**, welche zwar keinen konkreten Maßnahmen sehr wohl aber eindeutigen NAP-Feldern zugeordnet werden konnten, in die Analyse eingegliedert.
- Den NAP nicht konkret betreffende (sondern nur der Gleichstellung am Arbeitsmarkt im allgemeinen förderliche) Meldungen blieben bei der vorliegenden Evaluierung außer Ansatz. Es soll trotzdem angemerkt werden, dass im Bereich „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ in der Periode 2009-2010 sehr viele Aktivitäten gesetzt wurden und die Bandbreite und Vielfalt der gemeldeten Maßnahmen Rückschlüsse auf eine bereits deutliche Thematisierung und aktive Aufarbeitung des Problemfeldes zulässt.

Diese Vorgehensweise bietet **EINE ABGRENZBARE NAP-BEWERTUNG** mit dem Vorteil einer zusätzlichen Darstellung unterstützender – weil ebenfalls in diesem Bereich laufender – Maßnahmen. So können Gesamteffekte deutlicher dargestellt und Veränderungen klarer abgebildet werden.

Vor der Evaluierung der den NAP-Planmaßnahmen konkret zuordenbaren und zusätzlichen NAP-Maßnahmen sollen einige statistische Eckdaten Auskunft über die Bandbreite der Maßnahmen, Zielgruppenorientierung, Zuständigkeit und ihren Inhalt geben.

#### ANALYSE DER NAP-MELDUNGEN NACH THEMENKREISEN

Die Maßnahmen fallen zum Großteil in das **HANDLUNGSFELD** „Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt“ (25 Meldungen zu NAP-Maßnahmen) und „Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl“ (22 Meldungen). Auch zu „Mehr Frauen in Führungspositionen“ wurden 17 Meldungen eingebracht; zum Bereich „Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern“ gab es vier Meldungen.

Die meisten ausschließlich einem **NAP-HANDLUNGSFELD** (aber keiner konkreten NAP-Maßnahme) zuordenbaren Meldungen fielen in den Bereich „Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt“ (7), wobei zwei der elf relevanten Meldungen Effekte in allen vier Handlungsfeldern hatten (siehe „übergeordnet“, ganz unten in folgender Tabelle).

Betrachtet man die den vier Handlungsfeldern zugeordneten **SUBFELDER**, so sieht man, dass die meisten evaluierten Maßnahmenmeldungen in den Bereichen „Rollenstereotype aufbrechen“ (13 Meldungen), „Führung in der Verwaltung“ (12) und „Bildungsbeteiligung und

Abschlüsse von Frauen gezielt fördern“ (11) zu finden waren. Auch im Bereich „Ausbildung und Berufswahl diversifizieren“ gab es immerhin noch neun Meldungen, ebenso wie im Bereich „Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen“ (8).

**Tabelle 22 Zuordnung zu NAP-Themenkreisen und Handlungsfeldern (Clustern)**

NAP- Handlungsfelder	MN-Nr.	Anzahl*	nur Cluster
1. Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl		22	1
Rollenstereotype aufbrechen	1-6	13	
Ausbildung und Berufswahl diversifizieren	7-11	9	
2. Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt		25	7
Bildungsbeteiligung/Abschlüsse Frauen gezielt fördern	12-18	11	
Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung Frauen erhöhen	19-24	8	
Infrastruktur, die Vereinbarkeit Beruf-Familie ermöglicht	25-31	6	
Selbstständigkeit von Frauen unterstützen	32	0	
3. Mehr Frauen in Führungspositionen		17	1
Mehr Frauen in Führungspositionen	33-39	5	
Führung in der Verwaltung	40-45	12	
4. Reduzieren Einkommensunterschiede von Männern und Frauen	46-55	4	0
übergeordnet (=allen vier NAP-Clustern zugeordnet)			2
Summe		68	11

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

\*) Anzahl der gemeldeten Aktivitäten innerhalb der Handlungsfelder bzw. Maßnahmengruppen

#### ANALYSE DER NAP-MELDUNGEN NACH EINZELMAßNAHMEN

Ordnet man die gemeldeten NAP-Maßnahmen den EINZELNEN, IM AKTIONSPLAN 2010 KONKRET ANGEFÜHRTEN 55 MAßNAHMEN ZU, so sieht man, dass einigen der geplanten NAP-Maßnahmen für den Betrachtungszeitraum 2009 und 2010 keine Meldungen gegenüberstehen (kein „x“) – sie werden NOCH NICHT UMGESETZT. Es sind dies 20 der geplanten 55 NAP-Maßnahmen, wobei anzumerken ist, dass im Aktionsplan häufig erst eine Umsetzung ab dem Jahr 2011 (oder einem späteren Zeitpunkt) geplant war.

Weiteres gilt: Aufgrund der Möglichkeit, zu einer der 55 konkreten NAP-Maßnahmen mehr als eine Meldung zu machen (z.B. wenn eine NAP-Maßnahme mehrere Unterpunkte enthält, oder mehrere Stellen Maßnahmen mit ähnlichen Themen umgesetzt haben) wurden mit den 68 konkret zuordenbaren Meldungen im Berichtszeitraum 2009-2010 insgesamt **35 NAP-Maßnahmen abgedeckt (teilweise oder vollständig umgesetzt)**. Zu weiteren vier NAP-Maßnahmen ergab die Umfrage schon eine konkrete Umsetzungsmeldung für 2011 (siehe „(x)“ in folgender Tabelle), und die anderen 16 bislang (noch) nicht umgesetzten Maßnahmen waren (wie im Aktionsplan 2010 vorgesehen) schon in Planung „(P)“.



**Tabelle 23 Im Zeitraum 2009-2010 umgesetzte NAP-Maßnahmen**

MN	.	MN		MN	
MN1	x	MN19	x	MN37	P
MN2	P	MN20	P	MN38	x
MN3	x	MN21	x	MN39	P
MN4	x	MN22	(x)	MN40	P
MN5	x	MN23	x	MN41	x
MN6	x	MN24	x	MN42	x
MN7	x	MN25	x	MN43	(x)
MN8	x	MN26	x	MN44	x
MN9	x	MN27	P	MN45	x
MN10	x	MN28	P	MN46	x
MN11	x	MN29	x	MN47	P
MN12	x	MN30	P	MN48	(x)
MN13	x	MN31	x	MN49	(x)
MN14	x	MN32	P	MN50	x
MN15	x	MN33	x	MN51	P
MN16	x	MN34	P	MN52	P
MN17	x	MN35	P	MN53	x
MN18	P	MN36	x	MN54	P
				MN55	x

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011),

„x“ umgesetzte oder teilweise umgesetzte Maßnahmen, „(x)“ Umsetzung für 2011 gemeldet, „P“ in Planung.

Zu einigen der im Aktionsplan 2010 gelisteten 55 NAP-Maßnahmen gab es **MEHRERE MELDUNGEN** unterschiedlicher Befragter. In diesen Bereichen sind offenbar mehrere Stellen mit ähnlichen Aktivitäten bzw. zu ähnlichen Themen tätig oder werden (wie geplant) mehrere Subbereiche einer Maßnahme (von verschiedenen Stellen) abgedeckt. Obwohl die Zahl und Verteilung der eingegangenen Meldungen im Allgemeinen von der „Meldeneigung“ der befragten Stellen abhängig ist und diese daher Einfluss auf die Ergebnisse der Umfrage haben wird, kann anhand der Anzahl der eingegangenen Meldungen pro Maßnahme doch auf **BEREICHE ERHÖHTER AKTIVITÄT** geschlossen werden.

Es sind dies mit sechs bzw. fünf Meldungen insbesondere Maßnahme 45 („Motivation und Weiterqualifikation von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen“) und Maßnahme 3 („Förderung von Genderkompetenz in der LehrerInnenbildung und Schulentwicklung sowie bei SchulleiterInnen“), sowie mit jeweils vier Meldungen die Maßnahmen 4, 23 und 44 („Geschlechtersensiblen Sprachgebrauch vorantreiben“, „Evaluierung von Telearbeit im öffentlichen Dienst“ und „Führung in Teilzeit im Bundesdienst“).

Jeweils drei Meldungen gab es zu den Maßnahmen 17 und 36 („Laufbahnberatung und Karrierecoaching für Wiedereinsteigerinnen, Teilzeitbeschäftigte und Frauen in Branchen mit niedrigem Einkommen“ und „Festlegen von Zielwerten für Führungspositionen an Universitäten in den Leistungsvereinbarungen“), und immerhin noch zwei Meldungen zu elf der für den

Zeitraum 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen. Es waren dies: Maßnahme 5 („Mehr Frauen aufs Podium“), Maßnahme 7 („Ausbau der geschlechtersensiblen Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in der 7. und 8. Schulstufe mit verbindlichen Maßnahmen“), Maßnahme 8 („Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung“), Maßnahme 9 („Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbildenden Schulen“), Maßnahme 10 („Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen und MultiplikatorInnen“), Maßnahme 13 („Mobile Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IT-Kompetenzen, insb. in ländlichen Regionen“), Maßnahme 14 („Schaffung von Voraussetzungen für die Anerkennung der nicht-formalen Bildung und die Anerkennung der vielfältigen Kompetenzen von Jugendlichen“), Maßnahme 16 („Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm des AMS“), Maßnahme 19 („Prüfung sämtlicher Familienleistungen und Steuerleistungen auf ihre Wirkung auf Gleichstellung sowie die Möglichkeit der Verlagerung auf Sachleistungen“), Maßnahme 25 („Anreizsystem des Bundes zum flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuungsplätze fortsetzen und ausbauen“)<sup>45</sup> und Maßnahme 29 („Ausbau der schulischen Betreuungsangebote in 3 Dimensionen: flächendeckend, qualitativ hochwertig und kostengünstig“).

#### ANALYSE DER MELDUNGEN NACH ZIELGRUPPEN DER MAßNAHMEN

Filtert man die Maßnahmenmeldungen nach ZIELGRUPPEN DER MAßNAHMEN - wobei aufgrund von Mehrfachnennungen Gruppenüberschneidungen möglich sind - so scheinen in den Jahren 2009 und 2010 erwartungsgemäß insbesondere Frauen (31 Meldungen), Mädchen und Schülerinnen (16 Meldungen), MitarbeiterInnen und Beschäftigte sowie LehrerInnen und PädagogInnen (jeweils 10 Meldungen) die stärksten Zielgruppen der Maßnahmen gewesen zu sein. Auch für Bundesbedienstete, Frauen mit Kindern und Frauen mit (Aus-)Bildungsbedarf (je 6 Maßnahmenmeldungen) sowie Wiedereinsteigerinnen (5 Meldungen) gab es viele Maßnahmenmeldungen.

<sup>45</sup> Hier zeigt sich deutlich ein Problem der Erhebung: MN 25 wurde in der Umfrage konkret von zwei Stellen (Bund, ein Land) gemeldet; die Maßnahme wird aber von allen Bundesländern durchgeführt.

**Tabelle 24 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der 2009/10 Meldungen**

	Anzahl
Frauen	31
Mädchen oder Schülerinnen	16
MitarbeiterInnen, Beschäftigte	10
LehrerInnen, PädagogInnen	10
SchülerInnen	9
Mädchen	7
(Bundes)bedienstete	6
Frauen mit Kindern	6
Frauen mit (Aus)-Bildungsbedarf	6
Wiedereinsteigerinnen	5
Männer	3
Migrantinnen	3
Arbeitslose	2
Ältere Frauen	2
Führungskräfte	1
Behinderte	1

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

#### ANALYSE DER NAP-MELDUNGEN NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG

In zeitlicher Hinsicht lassen sich die NAP-Maßnahmenmeldungen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2009-2010) fällt. Dies war bei 43 (neuen) Maßnahmen der Fall, während 32 Maßnahmen bereits (seit längerem) laufende Maßnahmen waren.

Des Weiteren ist eine Unterscheidung nach Laufzeit, in befristete und unbefristete Maßnahmen möglich. Im Berichtszeitraum 2009-2010 waren 28 der gemeldeten Maßnahmen befristet während 37 unbefristet durchgeführt wurden.

**Tabelle 25 NAP-Maßnahmenmeldungen nach zeitlicher Zuordnung**

	Anzahl
neu, unbefristet	13
neu, befristet	6
neu	43
laufend, unbefristet	22
laufend, befristet	8
laufend	32
befristet	28
unbefristet	37
nur tlw. zugeordnet	14
fehlt	8

Quelle: IHS, Auszug aus Erhebung (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

#### ANALYSE DER NAP-MAßNAHMENMELDUNGEN NACH FINANZIERUNGSFORM

Die NAP-Maßnahmenmeldungen wurden rund zur Hälfte (in 29 Fällen) ausschließlich aus Eigenmitteln der meldenden Stellen finanziert. In 26 Fällen kam es zu einer Ko-Finanzierung durch andere Träger. Zu knapp einem Drittel der gemeldeten Aktivitäten liegen keine Informationen zur Finanzierungsform vor.

Innerhalb der 26 Fälle von Ko-Finanzierung wurde diese am häufigsten durch Mittel von Land und/oder Gemeinde (in 13 Fällen) oder sonstige öffentliche Mittel (in 10 Fällen) bereitgestellt. In sieben Fällen trugen auch EU-Mittel zur Finanzierung der Projekte bzw. Maßnahmen bei.

**Tabelle 26 NAP-Maßnahmenmeldungen nach Finanzierungsform**

	Anzahl
Eigenmittel	29
Kofinanzierung durch:	26
EU-Mittel	7
Land und/oder Gemeinde	13
sonstige öffentliche Mittel	10
sonstige	4
unbekannt	24

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

An dieser Stelle soll allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Anzahl der gemeldeten Maßnahmen nur ein Indikator für die Wichtigkeit eines Bereiches sein kann, da die Finanzmittel und Tragweite der einzelnen Maßnahmen stark divergieren.



## ANALYSE NACH BUDGETUMFANG

Als Querschnittsmaterie wurde dem NAP kein eigenes Budget zugeordnet, sondern die Kostentragung und finanzielle Verantwortung im Bereich der Maßnahmenträger belassen. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen kommt somit 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 Gleichstellung von Frauen und Männern („Gender Mainstreaming“) eingesetzt, wobei im Rahmen der Haushaltsführung „Gender Budgeting“ nutzbringend angewendet werden sollte.

Die Kosten der NAP-Maßnahmen (Budgets) sind in den Erhebungsbögen oft nur lückenhaft dargestellt bzw. fragmentarisch abgebildet. Fast 60 Prozent der evaluierten Meldungen (47 von 79 Meldungen) enthielten keine Angaben oder die Angabe "0 Euro" zum Budget. Häufig unterblieb eine Feststellung der tatsächlichen Kosten aufgrund (nicht näher erfasster) ministerieller Eigenleistungen oder wegen einer teilweisen Kostentragung durch Dritte. Daher, und aufgrund der grundlegenden Abgrenzungsprobleme im Bereich der Zurechenbarkeit von Maßnahmen kann zum jetzigen Zeitpunkt KEIN GESAMTBUDGET aller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erstellt werden. RÜCKSCHLÜSSE AUF DIE GRÖÖE UND WICHTIGKEIT EINZELNER AKTIVITÄTEN und Bereiche (siehe dazu folgende Evaluierung) sind allerdings möglich. Von den insgesamt 32 Maßnahmenmeldungen mit Budgetangaben waren sechs im kleineren (bis 10.000 EURO) und 15 im unteren mittleren (bis 100.000 EURO) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (100.000 bis 1.000.000 EURO) ebenfalls noch zwölf der Maßnahmenmeldungen fanden, hatten nur drei Budgetmittel über 10 Mio. EURO.

### 3.4 Evaluierung der NAP-Maßnahmen 2009-2010

Basierend auf den Ausführungen in Abschnitt 3.2 und der in Abschnitt 3.3 erfolgten ersten Auswertung der in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmark, lässt sich folgende Wirkungsweise der Maßnahmen mit dem bekannten Reporting Tool evaluieren.

Die hier relevanten, DEN ARBEITSMARKT BESCHREIBENDEN WIRKUNGSKETTEN (siehe dazu Erläuterungen im theoretischen Teil, Kapitel 1) sind folgende:

- Abbildung 12 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox
- Abbildung 13 Kette 4: Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital
- Abbildung 14 Kette 5: Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten

Diesen Ketten wurden die jeweiligen NAP Maßnahmen zugeordnet, wobei jede gesetzte bzw. gemeldete NAP Maßnahme durch ein KÄSTCHEN dargestellt wird. Eine detailliertere Auswertung - wie jene für die externen Maßnahmen der Ministerien (siehe dazu erster Berichtsteil) - ist aufgrund der weniger detaillierten Maßnahmenmeldungen nicht sinnvoll. Daher erfolgte eine Beschränkung auf eine vereinfachte graphische Zuordnung:

Pro (einfach oder mehrfach) gemeldeter Maßnahme wurde ein quadratisches Kästchen bzw. Kreis gesetzt, in welchem die Nummer der NAP Maßnahme eingeschrieben ist. Zur weiteren Zuweisung relevanter Evaluierungskriterien wurde dann eine grobe Einteilung getroffen, die sich in der Farbgebung und Ausführung der Kästchen niederschlägt, und zu folgenden GRUNDSÄTZLICHEN KLASSIFIZIERUNGEN führte:

- KÄSTCHEN MIT STRICHLIERTEM RAND verweisen auf erst 2011 beginnende (für die Abschätzung zu erwartender Effekte aber sehr relevante) Maßnahmen
- SCHWARZE KÄSTCHEN deuten auf besonders paradigmatische, umfassende oder teure Maßnahmen hin.
- DUNKELGRAUE KÄSTCHEN verweisen auf allgemeine Maßnahmen.
- HELLGRAUE KÄSTCHEN auf Maßnahmen, die entweder mit anderen zusammenwirken, auf Einzelbereiche eingehen oder regional begrenzt sind.
- KREISE weisen auf NAP Maßnahmen hin, welche nicht gesetzt oder gemeldet wurden (Leerstellen).

Aus Kapitel 2 werden die in den Schaubildern eingefügten AMPELN übernommen. Sie zeigen Bereiche, welche gut („grün“), „weniger gut“ (gelb) oder „schlecht“ (rot) von den bis Jahresende 2010 gesetzten NAP-Maßnahmen abgedeckt werden.

Im Anschluss an die Auswertungsbilder (also der Einordnung aller 55 konkreten im NAP 2010 aufgelisteten Maßnahmen in die drei den Arbeitsmarkt betreffenden Wirkungsketten) findet sich die komplette LISTE DER GEMELDETEN NAP MAßNAHMEN mit ihren Zuordnungsnummern.

### 3.4.1 NAP-Maßnahmen in der Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“

Im Bericht Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wird insbesondere auf Unterschiede in der Bezahlung von Männern und Frauen (den Gender Pay Gap) eingegangen. Besonders relevant ist hier der rechnerisch nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale von Frauen und Männern erklärbarer Anteil der Lohn- und Gehaltsunterschiede

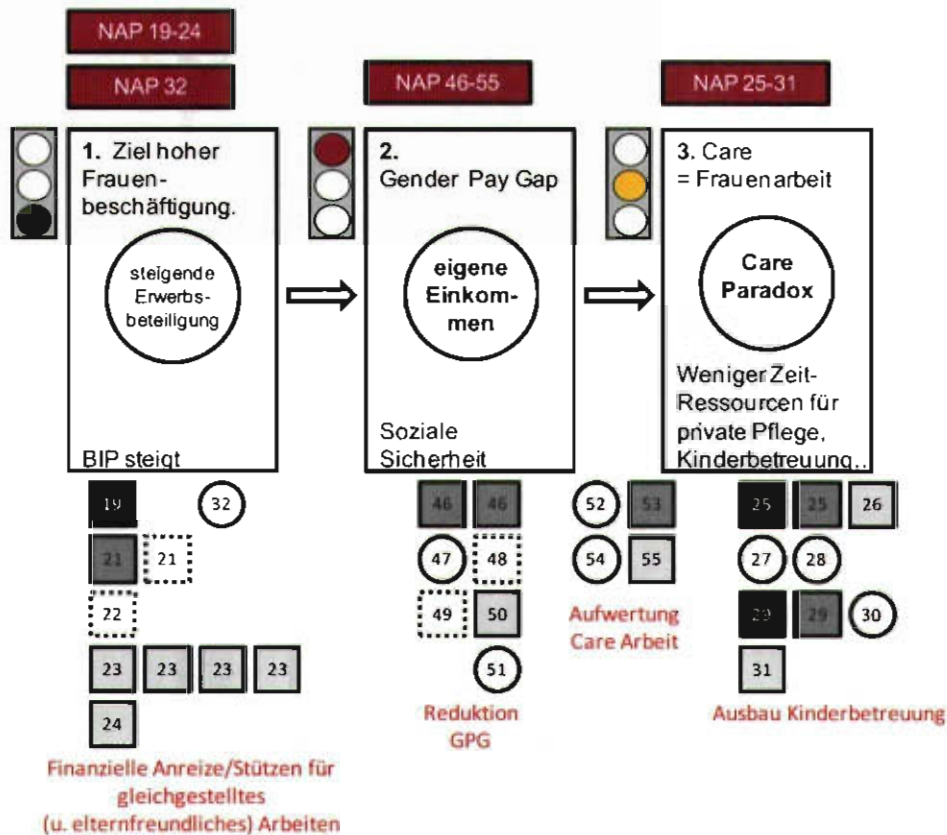
(Blinder-Oaxaca Residual, siehe BKA 2009), der hier mit 18,1%<sup>46</sup> beziffert wird und als Diskriminierungseffekt interpretiert werden kann. Weniger gut beforscht ist, wie viel im privaten (Alten- und Kranken-) Pflegebereich unentgeltlich gearbeitet wird und auch welche Kosten diese (Mehrfach)Belastung der Pflegenden für die Volkswirtschaft verursacht. Problematisch ist hier die Politik, die zwar mit der Intention, Wachstum und Eigenständigkeit von Frauen zu fördern, auch weibliche Erwerbsbeteiligung erhöhen will, aber schließlich die im privaten Bereich entstehende Lücke wieder auffangen muss. Auch mit Bezug auf die Dominanz von weiblicher Teilzeitarbeit wurde im ersten Berichtsteil (Abschnitt 2.3.3) bereits darauf hingewiesen, dass hier keine ganzheitliche Strategie vorliegt.

Für die Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ (Abbildung 40) ergibt sich nach Einordnung der (für den Betrachtungszeitraum 2009-2010 gemeldeten) NAP 2010 - Maßnahmen folgendes Bild:

- Zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen (Müttern bzw. Eltern) wurden Maßnahmen aus den Bündeln 19-24 und Maßnahme 32 geplant. 7 Maßnahmen wurden bereits umgesetzt, zwei sind für 2011 vorgesehen, eine ist ausständig. In Verknüpfung mit der Analyse aus Abschnitt 2.3.3 - wo eine grüne Ampel für diesen Bereich gesetzt wurde, kann gefolgert werden, dass die MAßNAHMEN DER NAP STRATEGIE HIER ERFOLGREICH EINGESETZT werden. Im Rahmen der Umstrukturierung der Regelarbeitszeit hin zu mehr Teilzeit (NAP MN 22, 23 u. 44) könnte noch mehr umgesetzt werden).
- Weniger günstig werden die Maßnahmen im Problembereich Gender Pay Gap eingesetzt. Letztendlich wurden nur 5 bereits umgesetzte Maßnahmen vermeldet, zwei sind für 2011 geplant und bei zwei Maßnahmen sind noch keine Schritte gesetzt (bzw. gemeldet) worden. In diesem Bereich, der mit einer roten Ampel bewertet wurde, SOLLTEN besonders im Hinblick auf den internationalen Vergleich VERMEHRTE ANSTRENGUNGEN GESETZT WERDEN.
- Im dritten, als „Care Paradox“ bezeichneten Bereich, der mit einer gelben Ampel als Warnzone widersprechender Strategien ausgewiesen wurde, wird erfreulich viel getan, jedoch ist hier noch viel mehr geplant. Im Bereich „Aufwertung Care-Arbeit“ sind die HÄLFTE DER MAßNAHMEN (Aufwertung des Berufsfeldes Kindergarten, Definition von gleichwertiger Arbeit) NOCH NICHT GEMELDET; beim Ausbau der Kinderbetreuung ist es ebenfalls fast die Hälfte; die Ferienbetreuung oder auch die spezifische Betreuung im ländlichen Raum wurde noch nicht vorangetrieben. Hier ist anzumerken, dass MAßNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG IN DER PRIVATEN ALTEN- UND KRANKENPFLEGE, die ebenfalls größtenteils von Frauen übernommen wird, hier im Portfolio fehlen.

<sup>46</sup> Im internationalen Vergleich und auch bei anderen österreichischen Studien (z.B. Böheim, Hofer, Zulehner 2007) wird das Residual üblicherweise mit rund 12-15% angegeben. Relevant ist hier, welche Kontrollvariablen miteinbezogen werden.

**Abbildung 40 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox – NAP Maßnahmen**



Quelle: IHS

Anmerkung: Die in den strichlierten Kästchen angeführten, aber erst 2011 beginnenden (für die Abschätzung zu erwartender Effekte aber sehr relevante) Maßnahmen fanden nur aussichtsweise Eingang in die Evaluierung, welche die Jahre 2009-2010 umfassen soll.

Insgesamt lässt sich somit sagen, dass vielseitige Maßnahmen in dieser Kausalitätskette wirken. Über finanzielle Anreize oder mittels institutioneller Stütze soll gleichgestelltes Arbeiten, wenn auch mit einem Fokus auf die Verbesserung der Vereinbarkeit, geschaffen werden. Zur Reduktion des GPG könnten und sollten noch mehr Anstrengungen gesetzt werden, insbesondere muss auch berücksichtigt werden, dass der Ausbau der Erwerbsbeteiligung von Frauen oftmals im Bereich der wenig Eigenständigkeit zulassenden Teilzeitbeschäftigung erfolgt. Auch sollte die private und öffentliche Care-Arbeit aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung unbedingt noch verstärkt aufgewertet werden. Der Ausbau der Betreuungsleistungen sollte auf die Alten- und Krankenpflege ausgeweitet werden, was bislang nicht in den NAP Maßnahmen konzipiert ist.



### 3.4.2 NAP-Maßnahmen in der Kette „Gläserne Decke“

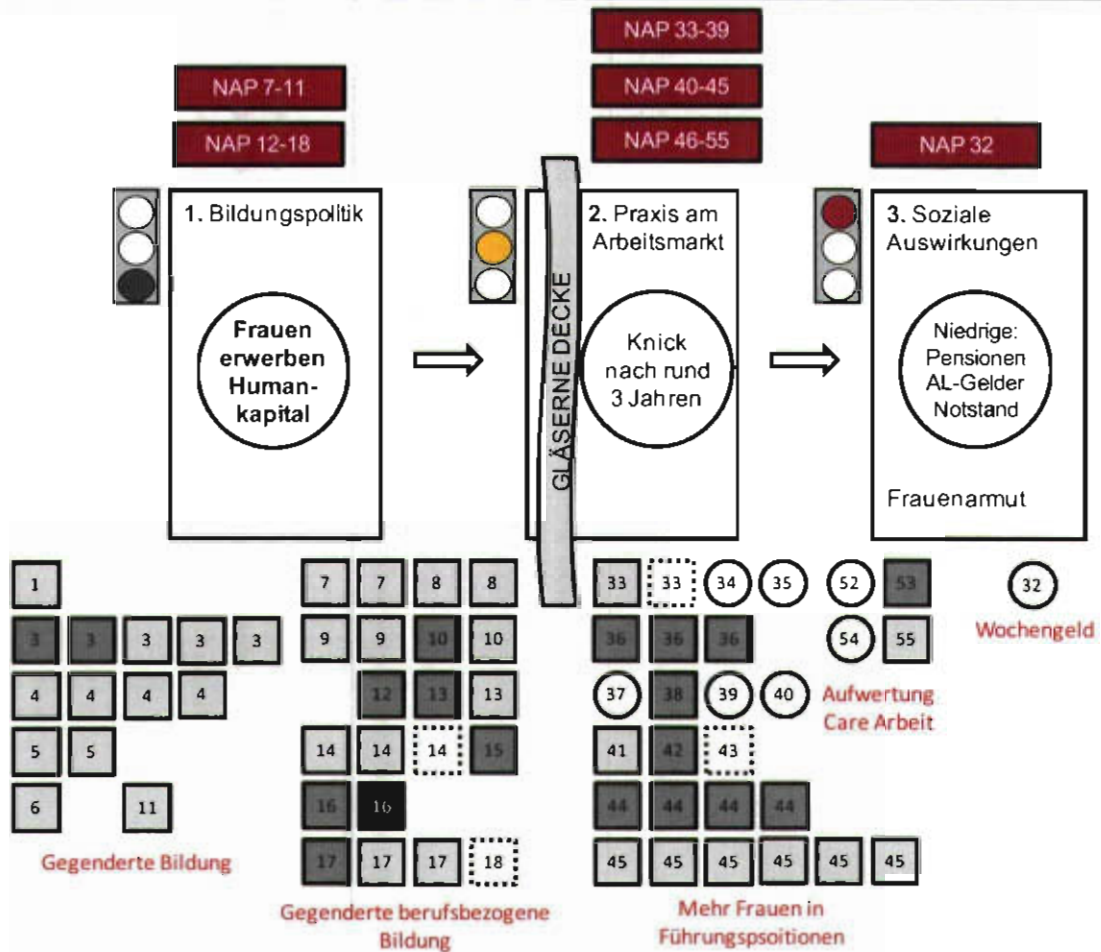
Ein großer Schwerpunkt der NAP Strategie liegt im Überwinden der „Gläsernen Decke“, denn in Österreich sind die Frauenanteile in den Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsräten beziehungsweise Verwaltungsräten von Unternehmen und auch in den oberen Hierarchieebenen in der öffentlichen Verwaltung sehr gering (BKA 2010). Dem Fokus entsprechend wurde hier besonders viel geplant und auch gemeldet. So ergibt sich für die Kette „Gläserne Decke“ (Abbildung 41) nach Einordnung der für den Berichtszeitraum 2009-2010 gemeldeten NAP-Maßnahmen folgendes Bild:

- In jenem Bereich der Bildungspolitik, der sich mit dem (prinzipiell) ERHÖHTEN ERWERB VON HUMANKAPITAL VON FRAUEN beschäftigt, werden Maßnahmen sehr vielseitig und erfolgreich umgesetzt. Alle in diesen Bereichen konzipierten Maßnahmen werden abgedeckt. Dieser Bereich wurde auch schon im ersten Berichtsteil mit einer grünen Ampel versehen.
- Im sensiblen Bereich „gläserne Decke“ (gelbe Ampel) wurden SEHR VIELE MAßNAHMEN KONZIPIERT UND AUCH UMGESETZT (insgesamt 19 NAP-Maßnahmen wurden gemeldet). Fünf der ursprünglich geplanten Maßnahmen wurden jedoch noch nicht angegangen (bzw. nicht gemeldet).
- Die Aufwertung der Care-Arbeit ist ebenfalls in diesem Bereich relevant.
- Die geplante Erhöhung des Wochengeldes für Unternehmerinnen und Bäuerinnen ist hier als direkte Unterstützung zu verstehen, andere finanzielle Unterstützungsmaßnahmen könnten einerseits die finanzielle Schieflage zwischen insbesondere armutsgefährdeten Frauen und Männern verringern und andererseits die Wertigkeit von Care-Arbeit öffentlich sichtbar verbessern.

Ob die Maßnahmen in diesem Bereich wirksam werden können, hängt leider noch immer zu einem großen Teil vom Goodwill der AkteurInnen ab, bislang sind keine Sanktionsmechanismen geplant, um eine Gleichstellung in diesem Bereich zu forcieren.

Für den Bereich „Gläserne Decke – mehr Frauen in Führungspositionen“ ist zusammenfassend zu sagen, dass zwar sehr viele Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gesetzt werden, aber aufgrund von fehlenden Sanktionsmechanismen immer noch vom Goodwill der AkteurInnen abhängig sind. Bis die gendergerechte Bildungspolitik einen ideologischen sozialen Wandel bedingen wird, werden noch Jahrzehnte vergehen. Der Fokus des NAP richtet sich, wie programmatisch vorgesehen auf Empowermentstrategien auf dem Arbeitsmarkt, die mit erwerbsbedingter ökonomischer Gleichstellung verknüpft sind. Das nötige Auffangen der sozialen Auswirkungen bis zur erreichten Gleichstellung muss jedoch betont werden. Nicht nur sind Frauen stärker von Armut betroffen, auch leisten sie wesentlich mehr Arbeitsstunden, insbesondere im privaten Pflegebereich. Eine weitere Verschiebung von weiblicher Arbeitszeit auf den Regelarbeitsmarkt, z.B. über die Ausweitung der Pensionsjahre auch für Frauen, wird die Krise im Care Bereich und insbesondere die Schlechterstellung von Frauen deutlich verschärfen.



**Abbildung 41 Kette 4: Gläserne Decke – NAP Maßnahmen**

Quelle: IHS

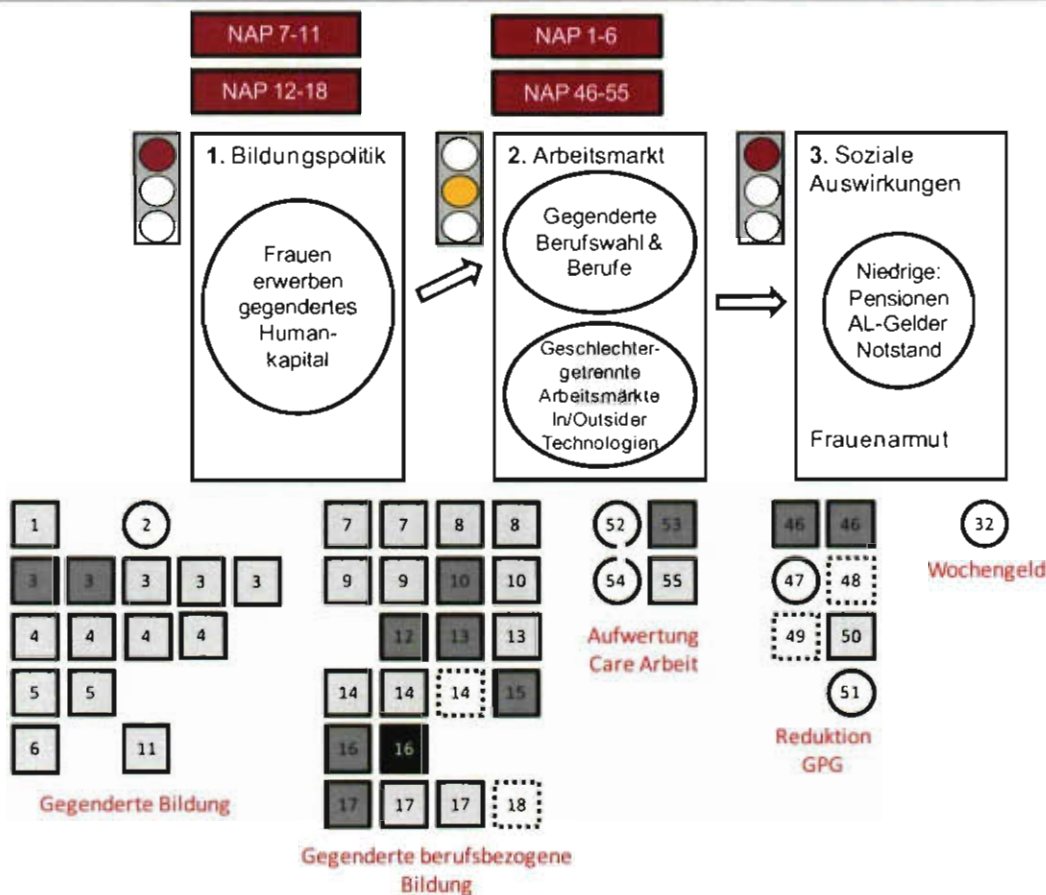
### 3.4.3 NAP-Maßnahmen in der Kette „Horizontale Segregation“

Auch die gegenderte Bildung und Berufswahl ist ein wichtiger Bereich in der österreichischen NAP Strategie. Die österreichische Bildungspolitik, die erfreulicherweise eine sehr erfolgreiche Bildungsbeteiligung von Frauen bewirkt hat, ist erstaunlicherweise wenig wirksam, um geschlechterstereotype Entscheidungen in Bildungs- und Berufswahl zu verändern. Für die Kette „Horizontale Segregation“ (Abbildung 42) ergibt sich nach Einordnung der für den Zeitraum 2009-2010 gemeldeten NAP-Maßnahmen folgendes Bild:

- Es zeigt sich, dass dieselbe (in obiger Kette hinsichtlich Humankapitalaufbau als effizient bewertete) BILDUNGSPOLITIK WENIG ERFOLGREICH IM AUFBRECHEN GEGENDERTEN BILDUNGSVERHALTENS ist. Hier ist insbesondere im internationalen Vergleich eine rote Ampel angebracht. Hier bleibt eine genaue Analyse der Ursachen für die geringe Wirksamkeit der Vielzahl an Maßnahmen ausständig, die sich im Spannungsfeld des performativen Kreises (siehe Abbildung 8) finden.

- Dieser Trend setzt sich im WEITERHIN BESTEHENDEN GEGENDERTEN ARBEITSMARKT fort. Insbesondere die Maßnahmen der „gegenderten berufsbezogenen Bildungspolitik“ suchen hier wirksam zu werden, auch hier sind rudimentäre Erfolge noch ausstehend.

**Abbildung 42 Kette 5: Horizontale Segregation – NAP Maßnahmen**



Quelle: IHS

Es lässt sich somit konstatieren, dass ein für Männer und Frauen segmentierter Bildungsbe- reich und Arbeitsmarkt besteht, der mit schlechterer Bezahlung, Wertschätzung und Aufstiegs- chancen verbunden ist. Das hinsichtlich der Beteiligung von Frauen erfolgreiche Bildungssystem hat bislang kaum Erfolge zur Veränderung der Situation erwirkt. Das lässt den Schluss nahe, dass noch viel mehr grundsätzliche Maßnahmen insbesondere im Bereich der Allgemeinbildung und auch der LehrerInnenausbildung und -fortbildung nötig sein werden, um in diesem Bereich Wirkung zu zeigen. Eine gemeinsame, geschlechtssensible Bildungsstrategie sollte im Rahmen der Schulreform unbedingt mitgedacht werden.

Es folgt eine Auflistung der in den einzelnen Bereichen verorteten NAP-Maßnahmen, wobei wichtige Lücken - welche geschlossen werden sollten - durch Einfärben hervorgehoben wer- den. Weiters wird die Anzahl der Meldungen pro Maßnahme in Klammern angegeben - wobei Mehrfachmeldungen auf die Ausführung verschiedener Unterpunkte einer Maßnahme, ver- schiedene Schwerpunkte innerhalb einer Maßnahme oder auf von verschiedenen Trägern

gesetzte Initiativen hindeuten. Von mehreren Stellen gemeinsam gesetzte Maßnahmen werden nur einmal gezählt.

### 3.4.4 Übersicht über die NAP Maßnahmen

#### 1. BILDUNG UND BERUFSWAHL DIVERSIFIZIEREN

- NAP 1: GESCHLECHTSSENSIBILITÄT IN DER ELEMENTAREN BILDUNG (1 MELDUNG)
- NAP 2: GENDERGERECHTE DARSTELLUNG DER INHALTE IN SCHULBÜCHERN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 3: FÖRDERUNG VON GENDER-KOMPETENZ IN DER LEHRERINNENBILDUNG UND SCHULENTWICKLUNG SOWIE BEI SCHULLEITERINNEN; MACH ES GLEICH - GENDER: SCHULE; FACHTAGUNG GENDERSPEZIFISCHE BERUFSORIENTIERUNG: BERUFSORIENTIERUNGSGÜTESIEGEL; PROJEKT „REFLECT - GENDERKOMPETENZ DURCH REFLEXIVE KOEDUKATION“ - EIN TRAIN-THE-TRAINER PROJEKT ZUR NACHHALTIGEN VERANKERUNG IN DER LEHRERINNENBILDUNG“ (5 MELDUNGEN)
- NAP 4: GESCHLECHTERSENSIBLEN SPRACHGEBRAUCH VORANTREIBEN: LEITFADEN ZUM GENDERGERECHTEN SPRACHGEBRAUCH IM BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ; LEITFADEN FÜR DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE, HANDLUNGEN UND BILDDARSTELLUNGEN; LEITFADEN GESCHLECHTERGERECHTES FORMULIEREN; (3 MELDUNGEN)
- NAP 5: MEHR FRAUEN AUF „PODIUM“: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE VERTEILUNG DER BEIRATS- UND JURYMITGLIEDER DER KUNSTSEKTION; (2 MELDUNGEN)
- NAP 6: MAßNAHMENPAKET ZUR ERHÖHUNG DES ANTEILS VON MÄDCHEN IN SCHÜLERINNENVERTRETUNGEN: SCHWERPUNKTSETZUNG: "GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND GENDER KOMPETENZ" IM RAHMEN DES FAIRNESS AWARDS 2010" DES BMUKK (1 MELDUNG)
- NAP 7: AUSBAU DER GESCHLECHTSSENSIBLEN INFORMATION, BERATUNG UND ORIENTIERUNG FÜR BILDUNG UND BERUF: BOMM - BERUFSORIENTIERUNGSMESSE N FÜR MÄDCHEN (2 MELDUNGEN)
- NAP 8: NEUE MODELLE ZUR GEMEINSAMEN WERKERZIEHUNG ( 2 MELDUNGEN)
- NAP 9: SCHAFFUNG NEUER ATTRAKTIVER BILDUNGSANGEBOTE FÜR SCHÜLERINNEN IM BEREICH DER BERUFSBILDENDEN TECHNISCHEN, GWERBLICHEN UND KUNSTGWERBLICHEN SCHULEN (2 MELDUNGEN)
- NAP 10: VERBINDLICHE VERANKERUNG GESCHLECHTSSENSIBLER BERUFSORIENTIERUNG IN DER AUS- UND FORTBILDUNG VON LEHRERINNEN UND MULTIPLIKATORINNEN.; ROBERTA (2 MELDUNGEN)
- NAP 11: VERRINGERUNG DER ZAHL DER SCHULABBRECHERINNEN (1 MELDUNG)

#### 2. CHANCEN AM ARBEITSMARKT ERHÖHEN - BARRIEREN DER ERWERBSBETEILIGUNG ABBAUEN

- NAP 12: WEITERBILDUNG FÜR BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN, INSBESONDERE FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND ANBIETEN (1 MELDUNG)
- NAP 13: MOBILE BILDUNGSMAßNAHMEN FÜR FRAUEN MIT DEM SCHWERPUNKT IT-KOMPETENZEN; "BRIDGING THE GENDER & GENERATION GAP" (2 MELDUNGEN)
- NAP 14: SCHAFFUNG VON VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ANERKENNUNG DER NICHTFORMALEN BILDUNG UND DIE ANERKENNUNG DER VIELFÄLTIGEN KOMPETENZEN VON JUGENDLICHEN; NATIONALER QUALIFIKATIONSRAHMEN (NQR) - KORRIDOR 2/ NON-FORMALES LERNEN (3 MELDUNGEN)
- NAP 15: NOSTRIFIKATIONEN FÖRDERN UND KOMPETENZEN ANERKENNEN (1 MELDUNG)
- NAP 16: FRAUENBERUFSZENTREN; FIT - FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK ( 2 MELDUNGEN)
- NAP 17: LAUFBAHNBERATUNG UND KARRIERECOACHING; REGIONALES MENTORINGPROGRAMM FÜR FRAUEN; MEINE ZEIT. MEINE CHANCE (3 MELDUNGEN)
- NAP 18: FINANZIELLE ABSICHERUNG FÜR DAS NACHHOLEN VON BILDUNGSABSCHLÜSSEN VERBESSERN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 19: GLEICHSTELLUNGSSPEZIFISCHE PRÜFUNG SÄMTLICHER FAMILIEN- UND STEUERLEISTUNGEN (1 MELDUNG)
- NAP 20: ERWERBSBIOGRAFIEN UND ERWERBSVERLÄUFE VON FRAUEN DARSTELLEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 21: ANREIZE FÜR MÄNNER SCHAFFEN, DIE ZEIT FÜR FAMILIE UND KINDERBETREUUNGSPFLICHTEN ZU

## Fokusbereich Arbeitsmarkt

- ERHÖHEN. PROJEKT VÄTERKARENZ (2011), ECHTE MÄNNER GEHEN IN KARENZ (2 MELDUNGEN)
- NAP 22: AG, GESCHLECHTERGERECHTE STEUERLICHE ANREIZE FÜR HOHE TEILZEIT BZW. VOLLZEIT (1 M. FÜR 2011)
- NAP 23: EVALUIERUNG VON TELEARBEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST (4 MELDUNGEN)
- NAP 24: KARENZMANAGEMENT IN UNTERNEHMEN ETABLIEREN BZW. AUSBAUEN: ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER (1 MELDUNG)
- NAP 25: ANREIZSYSTEM DES BUNDES ZUM FLÄCHENDECKENDEN AUSBAU VON KINDERBETREUUNGSPLÄTZEN FORTSETZEN UND AUSBAU VEREINBARUNG ART. 15a B-VG: AUSBAU DES INSTITUTIONELLEN KINDERBETREUUNGSANGEBOTS; VORSCHULISCHE BILDUNG, SPRACHLICHE FÖRDERUNG ; AUSBAU KINDEBETREUUNG (OÖ) (2 MELDUNGEN)
- NAP 26: DURCHFÜHRUNG EINES AKTIONSPROGRAMMS UM QUALITATIV HOCHWERTIGE KINDERBETREUUNG ZU GEWÄHRLEISTEN (MIT SCHWERPUNKT KINDER BIS 3 JAHRE) CURRICULUM AUSBILDUNGSLEHRGÄNGE FÜR TAGESMÜTTER/-VÄTER (1 MELDUNG)
- NAP 27: STUNDENWEISE, FLEXIBLE PROFESSIONELLE KINDERBETREUUNG MIT BESONDEREM SCHWERPUNKT AUF KLEINSTKINDERN IN EINER DAUERHAFTEN BETREUUNGSSTRUKTUR SPEZIELL IM LÄNDLICHEN RAUM (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 28: FLÄCHENDECKENDES ANGEBOT ZUR PROFESSIONELLEN BETREUUNG KRANKER KINDER SPEZIELL IM LÄNDLICHEN RAUM (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 29: AUSBAU DER SCHULISCHEN BETREUUNGSANGEBOTE IN 3 DIMENSIONEN: GANZTAGSSCHULE (OÖ) (2 MELDUNGEN)
- NAP 30: FÖRDERUNG VON FLÄCHENDECKENDEN INITIATIVEN ZUR KINDERBETREUUNG IN DEN FERIEEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 31: INITIIERUNG VON PILOTPROJEKTEN KLEINREGIONALER, SOZIALER DIENSTLEISTUNGSZENTREN IN ZENTRALER LAGE: VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND BETREUUNGSAUFGABEN AN UNIVERSITÄTEN. (1 MELDUNG)
- NAP 32: ERHÖHUNG DES WOCHENGELDS FÜR UNTERNEHMERINNEN UND BAUERINNEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

**3. MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

- NAP 33: SICHTBARMACHEN VON QUALIFIZIERTEN FRAUEN FÜR AUFSICHTSRATFUNKTIONEN: AUFSICHTSRÄTINNEN-DATENBANK (2011); INITIATIVE FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN (OÖ) (2 MELDUNGEN)
- NAP 34: (STUFENWEISE) ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN AUFSICHTSGREMIEN GROßER KAPITALGESELLSCHAFTEN UND UNTERNEHMEN DES BUNDES (1 MN FÜR 2011)
- NAP 35: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN AUFSICHTSRÄTEN: EVALUIERUNG DES CORPORATE GOVERNANCE CODEX (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 36: FESTLEGEN VON ZIELWERTEN FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN AN UNIVERSITÄTEN IN DEN LEISTUNGSVEREINBARUNGEN: GLEICHSTELLUNGSZIELE UND -VORHABEN LEISTUNGSVEREINBARUNGEN; NOVELLE WISSENBIANZVERORDNUNG; STUDIE 'QUALITÄTSENTWICKLUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN' (3 MELDUNGEN)
- NAP 37: QUALIFIZIERTE TEILZEIT, FÜHRUNG IN TEILZEIT (FÜR BEIDE GESCHLECHTER) ERMÖGLICHEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 38: INFORMATIONS-, BERATUNGS- UND SCHULUNGSMÄßNAHMEN FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN (KMU) ZUM THEMA FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN ENTWICKELN UND ANBIETEN: FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMM FÜR FRAUEN (1 MELDUNG)
- NAP 39: SCHAFFUNG EINER ÜBERBETRIEBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEAKADEMIE MIT SCHWERPUNKT FRAUENFÖRDERUNG (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 40: UNTERSUCHUNG DER EFFEKTIVITÄT DES BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (B-GLBG) UND DESSEN ANWENDUNG DURCH DIE EINZELNEN RESSORTS (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 41: AUSWAHLKRITERIEN FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND INDIKATOREN FÜR GENDERKOMPETENZ VON MÄNNERN UND FRAUEN WEITERENTWICKELN UND STANDARDISIEREN: GENDERCONTROLLING (1 MELDUNG)
- NAP 42: WEITERES ANHEBEN DER FRAUENQUOTE BEIM PERSONAL DES BUNDES IM BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ UND AUSWEITUNG DES ANWENDUNGSBEREICHS DES BUNDES-



GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES AUF DEN AUßERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSBEREICH: ERHÖHUNG DER FRAUENQUOTE (1 MELDUNG)

NAP 43: FRAUENFÖRDERUNGSPLÄNE: EVALUIERUNG DER UMSETZUNG DER FRAUENFÖRDERUNGSPLÄNE AN DEN UNIVERSITÄTEN (2011) (1 MELDUNG)

NAP 44: FÜHRUNG IN TEILZEIT IM BUNDESDIENST (4 MELDUNGEN)

NAP 45: MOTIVATION UND WEITERQUALIFIZIERUNG VON FRAUEN FÜR DIE ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN: METORING- UND CROSS-MENTORING PROGRAMME (6 MELDUNGEN)

#### **4. REDUZIEREN DER EINKOMMENSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN**

NAP 46: EINFÜHRUNG GESETZLICH VERPFLICHTENDER EINKOMMENSANALYSEN DURCH DIE UNTERNEHMEN: KAMPAGNE "GLEICH=FAIR" (2 MELDUNGEN)

NAP 47: VERBESSERUNG DER DATENLAGE BZW. NUTZUNG BESTEHENDER DATEN IM BEREICH EINKOMMEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 48: EINKOMMENSBERICHTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST: EINKOMMENSBERICHTE DES BUNDES (2011); ANGABE DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTLOHNS IN STELLENINSERATEN (2011) (1 MELDUNG)

NAP 49: ANGABE DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTLOHNS UND GEGEBENENFALLS DER BEREITSCHAFT ZUR KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN ÜBERZAHLUNG IN JOBAUSSCHREIBUNGEN ALS ORIENTIERUNG BEI INSERATEN UND STELLENANZEIGEN SOWIE FÜR DAS AMS. (1 MN FÜR 2011 UND TEILWEISE WURDEN DIE MN DES DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUMS 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 50: ANGEBOT AKTUELLER INFORMATIONEN ZUR ENTLOHNUNG IN BESTIMMTEN BERUFEN/BRANCHEN: MACHBARKEITSTUDIE ZU EINEM GEHALTSRECHNER (1 MELDUNG)

NAP 51: LEITFADEN FÜR BETRIEBSRÄTE, PERSONALISTINNEN UND MITARBEITERINNEN ZUR ANALYSE VON EINKOMMENSUNTERSCHIEDEN UND ARBEITSBEWERTUNG (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 52: AUFWERTUNG DES BERUFSFELDES KINDERGARTEN IM SINNE EINER BILDUNGSEINRICHTUNG (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 53: AUSWEITUNG BESTEHENDER ARBEITSGRUPPEN ZUM THEMA PFLEGE/BETREUUNG: AUSWEITUNG BESTEHENDER ARBEITSGRUPPEN ZU SOZIALBETREUUNGSBERUFEN (1 MELDUNG)

NAP 54: DEFINITION VON GLEICHWERTIGER ARBEIT IM EINKLANG MIT DER EUGH JUDIKATUR IN EINEM GEMEINSAMEN LEITFADEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 55: ERSTELLUNG EINES GEMEINSAMEN LEITFADENS FÜR KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLERINNEN "DER KOLLEKTIVVERTRAG - DAS INSTRUMENT ZUR CHANCENGLEICHHEIT" (1 MELDUNG)

#### **WEITERE MASSNAHMEN, DIE NICHT IN DER LISTE DER NAP MASSNAHMEN 2009-2010 GEFÜHRT, ABER 2011 WIRKSAM WERDEN, SIND BEISPIELSWEISE FOLGENDE:**

- ENTWURF EINES BUNDESGESETZES, MIT DEM DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ, DAS GESETZ ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION UND DIE GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT, DAS BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ UND DAS BUNDES-BEHINDERTENGLICHSTELLUNGSGESETZ GEÄNDERT WERDEN
- PROJEKT VÄTERKARENZ
- EINKOMMENSANALYSEN DURCH DIE UNTERNEHMEN
- EINKOMMENSBERICHTE DES BUNDES
- ANGABE DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTLOHNS IN STELLENINSERATEN

#### **WEITERE MASSNAHMEN, DIE NICHT DIREKT IN DEN NAP MASSNAHMEN ZU VERORTEN SIND, ABER ALS BEST-PRACTICE BEISPIELE VERSTANDEN WERDEN KÖNNEN, SIND:**

- "UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR UNTERNEHMEN ZUR INNERBETRIEBLICHEN FRAUENFÖRDERUNG" DER STADT WIEN
- BILDUNGSKOMPASS FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN IN WIEN. AKTUALISIERTE UND ÜBERARBEITETE 4. AUFLAGE 2010
- FRAUENQUOTE FÜR LANDESBEDIENSTETE IN SALZBURG

## Zusammenfassung

Insgesamt 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 als Prozess bereits weitreichende bewusstseinsbildende Effekte bewirkt, welche im Rahmen dieser Evaluierung jedoch nicht in ihrer Fülle bewertet werden können. Viele der gesetzten Maßnahmen sind erst 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 AUSBAUFÄHIGE, 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 Verringerung 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, geringer 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 erwerbsbedingte ökonomische Gleichstellung bedingen 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 FÜHRUNGSPOSITIONEN** 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 internationalen 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 in dieser allerersten NAP Evaluation 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.